



Coordinamento Sindacale Unitario di Gruppo BPER

L'impronta del piede è ... nel posto sbagliato!

Dopo la partenza dell'operatività "Hub & Spoke" nella Direzione Territoriale Lombardia - Triveneto il 15 febbraio scorso, il prossimo 17 maggio sarà la volta delle DT dell'Emilia Romagna e Toscana e successivamente, il 20 giugno 2016, delle DT Adriatica, Lazio, Campania e Mezzogiorno, a completamento di tutte le filiali Bper.

Tutto apparentemente ordinato, in teoria!!!!

Nella pratica riscontriamo un caos organizzativo e un clima di demotivazione generalizzato, a dir poco fallimentare, "se si vuole portare a bordo" del nuovo progetto il personale .

Mortificare le professionalità acquisite non pareva essere l'obiettivo dell'azienda.

Dobbiamo ancora capire la motivazione che ha portato il gruppo al cambiamento dei propri obiettivi, saranno oltre 700 le filiali coinvolte nel Progetto Footprint invece delle 531 indicate nel Piano Industriale, e questo comporterà ripercussioni anche sul personale nei vari territori.

Come Organizzazioni Sindacali dobbiamo, ancora una volta, stigmatizzare modalità aziendali scorrette; ci riferiamo in particolare ai contatti telefonici dei gestori, nei confronti di tutto il personale coinvolto nella procedura, per comunicare loro il trasferimento e l'eventuale diverso incarico, anche quando questo è oggettivamente inferiore al precedente.

A prescindere dalla mancanza di qualsiasi attività gestionale, solo sbandierata ai tavoli sindacali, non ci risulta che avessimo in nessuna forma autorizzato la Banca ad avviare "i colloqui gestionali" in via anticipata rispetto alla scadenza della procedura e riteniamo inaccettabile:

- che vengano in alcuni casi disattese le disposizioni dell'accordo del 14/8/2015 che prevede azioni volte alla valorizzazione delle risorse e particolari tutele per alcune tipologie di personale con situazioni di disagio (handicap, con figli minori di 8 anni ed altre casistiche analoghe) ed il rispetto delle regole del CCNL in tema di trasferimenti.
- che alcuni trasferimenti e demansionamenti siano frutto di ritorsione da parte di taluni organi superiori.
- che il sindacato venga citato nelle telefonate dei gestori quale giudice supremo dei destini dei colleghi, quando le domande riguardano pendolarismo, inquadramenti, demansionamenti; nessuno meglio di noi sa che non è così!!!!

Da una verifica sul campo nella DT Lombardia - Triveneto, ormai operativa, segnaliamo:

- Gravi deficit formativi sulla gestione dei ruoli assegnati;
- Riduzione dei colleghi con contratto di somministrazione e riduzione del personale a pochi mesi dalla partenza del primo progetto; l'azienda aveva assicurato un'attenzione almeno fino al momento del raggiungimento di un certo equilibrio organizzativo (al 31/12/2016);
- Carezza di personale, con difficoltà nel predisporre piani ferie e permessi; in alcuni casi emergenziali (per malattie o dimissioni), la mancata sostituzione ha portato a un aumento sia dello straordinario sia dello stress lavorativo;
- Personale adibito a filiali Spoke trasferito nelle filiali Hub per sostituzioni e non viceversa, come previsto dalla procedura e dalle maggiori dimensioni di queste ultime; queste situazioni contribuiscono allo spostamento dei piani ferie in date successive, con evidenti difficoltà che si ripercuotono sulla programmazione delle assenze; questo potrebbe vanificare gli obiettivi dell'accordo per una fruizione totale delle ferie entro

l'anno, nonostante l'impegno assunto dal Gruppo di mettere in essere tutte le iniziative necessarie per la fruizione delle ferie e dei permessi!

- La criticità della figura del "Vicario", spesso lasciato solo in sostituzione del responsabile assente per ferie, formazione, malattia, incontri aziendali, ma con molte delle responsabilità del "Manager" ed un minore inquadramento e, in alcuni casi, con insufficiente formazione al ruolo. In alcune filiali autonome abbiamo anche verificato situazioni anomale con l'assenza del Vicario di tipo "A", ciò comporta un grave vuoto funzionale rispetto agli sconfinamenti e ai poteri di firma previsti;

Queste sono alcune delle questioni più delicate e sofferte nelle filiali della DT Lombardia Triveneto; a queste possiamo aggiungere quelle collegate alle procedure e a un cambio organizzativo che prescindono da una presenza capillare della clientela sul territorio che richiederebbe, almeno nella fase iniziale, un maggior numero di addetti rispetto alla situazione preesistente.

Come già indicato, il cambio organizzativo che prevede la sostituzione dei vice di filiale con i cosiddetti "vicari" ha complicato non poco la fase di avvio, sia per problemi funzionali sia nei rapporti con la clientela. L'invenzione della figura del "vicario" (che per definizione letterale dovrebbe avere un'importanza maggiore del vice) con funzioni diverse, in caso di sostituzione del "manager" rispetto a quelle del vecchio vice-direttore, non sminuisce la responsabilità di chi rappresenta l'azienda in assenza del titolare. La procedura Footprint e chi l'ha presentata fino ad oggi sembra non abbia voluto considerare tale "ruolo di rappresentanza", come un importante punto di riferimento sia per il personale sia per la clientela, creando solo grande confusione e rischi in capo agli addetti, nella gestione ordinaria del lavoro.

Queste prime indicazioni ci portano a non sottovalutare i rischi di un peggior approccio con la clientela che al contrario il nuovo modello doveva garantire.

Inoltre la difficoltà dell'organizzazione del lavoro con carichi maggiori sia in termini di orario sia di impegno professionale, senza la necessaria formazione, aumentano i rischi di errori operativi e, ancora più grave, i rischi sulla salute dei dipendenti.

Da tempo stiamo monitorando queste ultime situazioni che ci risultano in preoccupante aumento tra la completa indifferenza dei nostri responsabili.

Come OO.SS. stiamo lavorando per predisporre una proposta di accordo che possa arginare diversi dei problemi suddetti e migliorare il rapporto con la clientela prevedendo, nel medio-lungo periodo, una ulteriore revisione organizzativa, se necessaria.

Allo stesso modo dovremo lavorare per elaborare un sistema inquadramentale che, oltre a individuare precisi livelli per i nuovi ruoli previsti dal Progetto medesimo, recuperi tutti quei ruoli richiesti negli ultimi anni dalle OO.SS.

Accogliendo una disponibilità aziendale già attiva, dovremo regolamentare, anche per il futuro, i percorsi professionali dei colleghi che per effetto di questa procedura si sono visti bloccare e, in alcuni casi retrocedere, rispetto alle mansioni precedenti. Il confronto sarà finalizzato ad individuare soluzioni che evitino penalizzazioni economiche per i colleghi interessati e impegnare l'Azienda per far loro riprendere il cammino professionale sospeso o, in certi casi, peggiorato.

Vi terremo informati su questa complessa procedura e Vi chiediamo di informare costantemente i Rappresentanti Sindacali rispetto alle situazioni di difficoltà riscontrate.

Modena, 10 maggio 2016

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL UIL C.A. UNI.SIN.