



AREA PUGLIA SUD BASILICATA – AREA PUGLIA NORD MOLISE

## **NUOVA DIREZIONE REGIONALE BASILICATA PUGLIA E MOLISE... IN VIA DI DEFINIZIONE**

### **UNICA CERTEZZA LA DRAMMATICA CARENZA DI ORGANICI**

In data 22 e 26 ottobre u.s. si sono svolti in video-conferenza, in due momenti distinti, gli incontri trimestrali delle Aree Sindacali Puglia sud-Basilicata e Puglia nord-Molise.

Per l'Azienda sono intervenuti nell'ambito dei due incontri: Michelangelo Eleuteri, Mauro Farina Valaori, Vincenzo Piracci (rispettivamente Direttori commerciali Imprese, Exclusive, Retail che si sono alternati tra i due momenti); Enzo Vozza (Relazioni Industriali); Stefano Zingaretti (Responsabile del Personale e Assistenza Rete Direzione Regionale); Michaela Paese, (Coordinatore Territoriale Personale Assistenza Rete Basilicata, Molise e Puglia nord); Sergio Fornasiero (Coordinatore Territoriale Personale Assistenza Rete Puglia sud); Alessandra Mariani (Gestore del Personale FOL); Marianna Capasso (Responsabile direzione Immobili Basilicata, Puglia e Molise).

L'elencazione dei dati trimestrali da parte aziendale si è limitata alla lettura di slides con indicazione al 31/8/2021 degli organici e la disaggregazione per inquadramento, orario di lavoro, tipologia di part time, tipo di contratto, mobilità territoriale e modalità di svolgimento del lavoro flessibile. Nell'elenco organici e ruoli divisi per sesso abbiamo subito segnalato un fortissimo, quanto ormai anacronistico, gap di genere nei ruoli apicali che registrano ancora una bassa presenza di colleghe, dato assolutamente non giustificabile nella prima Banca del Paese.

Come Organizzazioni Sindacali siamo stati destinatari solo di un'esposizione generica dei dati economici e volumetrici della Direzione Regionale al 30 settembre 2021, ma registriamo uno, speriamo non scontato, ringraziamento ai colleghi per l'impegno profuso.

Con riguardo alla metodologia di questi incontri, abbiamo richiesto con forza innanzitutto che vengano rispettati i tempi previsti dagli accordi per le Trimestrali in modo che i quattro appuntamenti annuali previsti si svolgano alle scadenze predeterminate e che vi partecipino anche responsabili aziendali delle Direzioni Impact e Agribusiness sia dell'area commerciale che della gestione risorse umane. L'assenza di questi ultimi è un vulnus per la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro territorio, caratterizzato peraltro da un settore economico dell'agro-industria estremamente rilevante. L'Azienda ha preso l'impegno rispetto al primo punto di rispettare le scadenze, mentre rispetto all'altro punto ha solo preso atto della richiesta.

Su iniziativa sindacale sono stati trattati i seguenti argomenti:

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA E SEDE DELLA DIREZIONE REGIONALE**

È stata denunciata una **suddivisione territoriale dei CTPAR a dir poco singolare** rispetto alle esigenze organizzative della rete e non corrispondente ai territori delle due Aree Sindacali Aziendali. A titolo meramente esemplificativo, è difficile giustificare il perché una piazza come Martina Franca (Area commerciale Bari Sud Ovest) sia tra quelle in capo al CTPAR Puglia Nord, Basilicata e Molise. Allo stesso modo appaiono talvolta incomprensibili le logiche di assegnazione dei territori ai singoli gestori del personale (ad es: il gestore di Lecce città è diverso dal gestore di Lecce provincia in quanto Lecce città è affidata al gestore di Taranto e provincia). Ci sfuggono i criteri di tali scelte, che hanno già iniziato a manifestare i propri deleteri effetti organizzativi. Avremmo voluto conoscerne le logiche ispiratrici anche per poter eventualmente cambiare opinione, eppure, a fronte delle nostre legittime richieste di chiarimento, l'Azienda non ha ritenuto opportuno fornire alcuna spiegazione.

Abbiamo chiesto notizie circa progetti futuri di trasferimento di nuovi uffici e strutture presso la sede di Viale De Blasio della Direzione Regionale, dopo quello di tutto lo staff dell'ufficio Organizzazione e Personale, scelta quest'ultima che pensiamo crei forti difficoltà di interlocuzione tra i colleghi e il proprio gestore del personale nel raggiungere la zona industriale di Bari così periferica e mal collegata. A tal proposito e soprattutto nell'interesse di tutti i colleghi che già lavorano nella nuova sede di Direzione, abbiamo chiesto l'impegno

della Direzione del Personale a coinvolgere quanto prima la struttura aziendale del Mobility Management per integrare il documento del Percorso Casa-Lavoro per la piazza di Bari che include la nuova sede di Viale De Blasio per attivare soluzioni sostenibili di mobilità, tra cui anche un servizio di navetta con il centro Città. Abbiamo altresì chiesto la riattivazione del servizio mensa e bar, attese le valide strutture esistenti e peraltro pienamente funzionanti ante blocchi COVID.

## **ORGANICI e ASSUNZIONI**

Particolare attenzione abbiamo posto sul tema organici di filiale.

In tutta la Direzione Regionale da inizio anno sono state assunte 22 persone, di cui 21 con contratto misto, ed è prevista entro fine anno l'assunzione di altre 10 unità full time. In definitiva, considerando le peculiarità dei contratti misti, in realtà nell'intero 2021 si avranno solo 11 (UNDICI!) assunzioni a fronte di 100 colleghi già fuoriusciti al 30 settembre u.s. (per esodi, pensionamenti, etc.) a cui bisogna aggiungerne almeno altri 30 in uscita al 31 dicembre. **Abbiamo un rapporto assunti/fuoriusciti di meno di 1 a 10 e che ignora bellamente il rapporto di 1 assunto ogni 2 colleghi fuoriusciti previsto dall'accordo del 20/09/2020** nel quale, da sottolineare, non vengono prese in considerazione le assunzioni con contratto misto.

L'Azienda potrebbe replicare che il rapporto di 1 a 2 è un obiettivo da rispettare a livello nazionale ma sarebbe una risposta inaccettabile perché destinata a territori che già cronicamente sono stati afflitti da una considerevole carenza di organici. Per questo motivo le assunzioni deliberate appaiono come una goccia nel deserto rispetto alle esigenze della rete e produrranno lo stesso effetto.

Eppure, nonostante la carenza cronica di personale in rete, il riconoscimento dello straordinario sembra sparito dai radar, nonostante gli enormi disagi che i colleghi vivono quotidianamente. Insieme alle timbrature **sembrano infatti sparite le causali PAO e RAO**. A tal proposito le funzioni Aziendali hanno ribadito che, nonostante non sia più necessaria la timbratura, non è cambiata la policy sugli orari di lavoro e, in risposta alla nostra denuncia, hanno candidamente affermato che lo "straordinario" è – come dice il termine stesso – un'eccezione e che la norma deve essere l'uscita in orario. **Questo significa misconoscere i sacrifici dei lavoratori e sottrarre loro una quota di retribuzione spettante. Pertanto, invitiamo quei colleghi che, per necessità aziendali, sono chiamati a prolungare la propria prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro ad inserire la richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario nei previsti applicativi aziendali.**

## **PERCORSI PROFESSIONALI**

Abbiamo rilevato taluni casi di discrepanza rispetto ai dati forniti dall'azienda per quel che concerne l'ambito Teti competenze, che pesa per ben il 45% rispetto alla complessità di ruolo. I colleghi in alcuni casi non si ritrovano rispetto ai valori rilevati in procedura ed hanno chiesto un chiarimento alle funzioni aziendali. **Vigileremo sulla correttezza delle risposte fornite** per evitare che al danno delle indennità di ruolo perdute, dei percorsi non consolidati e all'amarezza di gestori costretti a subire la gogna delle restituzioni di parte del salario, si aggiunga la beffa di dati non veritieri. Nessun chiarimento è stato fornito nemmeno in merito alle modalità di applicazione dell'anticipo di 4 mesi del consolidamento previsti dall'accordo 14/4/2021.

## **FORMAZIONE**

Abbiamo stigmatizzato il rifiuto che talora viene opposto dai Responsabili di filiale alla legittima richiesta di formazione flessibile da casa, fatta dai colleghi, considerate le difficoltà, e spesso **l'impossibilità, a conciliare il fare una formazione adeguata con la gestione dei numerosi appuntamenti in filiale con la clientela**. Peraltro, il modello organizzativo Next way of working, con un numero di postazioni inferiore rispetto all'organico di filiale, rende di fatto ancora più complicata la fruizione della formazione. A tal proposito abbiamo richiesto una verifica del numero di ore di formazione flessibile accordate dall'inizio dell'anno ai colleghi. Anche in questo caso nessuna risposta, trincerandosi l'Azienda dietro la difficoltà di scorporare il dato della formazione da quello complessivo che comprende anche il lavoro flessibile.

## **LISTE TRASFERIMENTO**

Le liste di trasferimento, non prevedendo più l'indicazione dei nominativi interessati rendono impossibile l'esercizio della funzione di controllo del rispetto delle graduatorie da parte delle Organizzazioni Sindacali. **Così come sono, le graduatorie servono veramente a poco**. L'Azienda per giustificare tali dati incompleti ha invocato l'applicazione della normativa sulla privacy. Non escludiamo nostro espresso quesito sul punto al garante della privacy.

## **LAVORO AGILE**

Il Lavoro agile, in alcune zone, risulta essere particolarmente complicato a causa delle difficoltà di connessione. Secondo le funzioni aziendali, tuttavia, quello della connettività è un problema del Paese, non un problema della Banca. A nostro parere, invece, diventa un problema della Banca nel momento in cui, avendone

consapevolezza, chiude anche l'ultimo sportello presente in quei territori.

È verosimile, secondo l'Azienda, pensare ad un ricorso al lavoro agile anche dopo la fine del periodo pandemico. Ad oggi circa il 50% dei colleghi delle strutture centrali ne fa ricorso sistematico mentre nella rete lo si fa prevalentemente per la salvaguardia della genitorialità. Passata l'emergenza, secondo le parole del Dott. Zingaretti, si creerà un problema di gestione efficiente degli spazi nelle filiali più grandi. Ricordiamo che la volontarietà nel richiedere il lavoro agile da parte dei colleghi abilitati è frutto di norme di legge (Legge 81/2017) e di accordi precedenti la pandemia e, per molti, **tale modalità di lavoro rappresenta uno strumento per una migliore conciliazione tempi vita- lavoro e, quindi, ne chiediamo la applicazione rigorosa.**

### **PRESSIONI COMMERCIALI**

Abbiamo rilevato insopportabili strumentalizzazioni di chat di filiale oltre a casi di assegnazione di **budget individuali da rendicontare a fine giornata**. A fronte di questi rilievi, la risposta aziendale è che non si può parlare di un **sistema di pressioni commerciali** quanto piuttosto di una focalizzazione sull'attività commerciale. In vista di un possibile rush finale previsto per gli ultimi mesi di quest'anno, le persone vanno "accompagnate ed ispirate", non certo pressate, ha dichiarato l'Azienda. **Chissà se i colleghi che quotidianamente vivono il disagio di tali pressioni, e che nel tempo hanno iniziato anche a far uso di psicofarmaci, hanno compreso che la banca cerca solo di accompagnarli ed ispirarli.** L'atmosfera che si vive nelle filiali è sempre più tesa e nervosa con conseguenze negative sulla salute psicofisica dei colleghi con ovvi riflessi anche in ambito familiare, come certificato anche da istituti terzi (vd. Università di Pisa, Università Statale di Milano). Tra l'altro, tale clima teso e ansiogeno si rivela anche controproducente per il rendimento atteso. Abbiamo denunciato nuovamente l'ulteriore onere, sui colleghi in prima fila nelle filiali, rappresentato dalla farraginoso gestione delle **"telefonate inevase"**.

Quanto alle **riunioni Skype troppo frequenti**, pianificate anche all'ultimo momento e talvolta fuori dall'orario di lavoro, costringendo i colleghi a rinunciare alla pausa pranzo; ci chiediamo come mai Direttori di Area sempre molto premurosi nel sottolineare ai colleghi come sia strategica la pianificazione dell'agenda, non siano poi in grado di programmare le proprie riunioni con un minimo margine di anticipo. Anche in tal caso la risposta aziendale è che si tratta di comportamenti individuali, che devono essere segnalati alle funzioni competenti e/o utilizzando la casella mail "io segnalo".

### **INTEGRAZIONE UBI**

Altro argomento affrontato nel corso della trimestrale è quello relativo all'integrazione effettuata in modo approssimativo delle filiali del perimetro ex UBI. **I colleghi sono stati lasciati allo sbaraglio spesso senza un'adeguata formazione** ed in taluni casi hanno dovuto gestire in assoluta autonomia e con grande spirito di sacrificio il cambio di procedure. Abbiamo chiesto espressamente al dr. Zingaretti di dare una certa priorità a tali colleghi in termini di incontri e colloqui al fine di rettificare incarichi assegnati forse un po' troppo frettolosamente e spesso non corrispondenti alle loro professionalità, ciò anche nell'interesse della Banca. Non abbiamo ricevuto alcuna risposta ma auspichiamo che il messaggio sia stato ugualmente raccolto.

### **FILIALI ON LINE**

E' stata evidenziata **l'eccessiva attenzione ai tempi di chiamata**, non più intesi come durata effettiva della stessa, ma come somma della consulenza fornita al cliente ed i tempi di inattività; prassi sicuramente demotivante a livello professionale che rimanda a subdole modalità di controllo a distanza.

La risposta della dott.ssa Mariani, è che non viene ravvisato nel Reason code un controllo a distanza, in quanto trattasi di una semplice modalità operativa. Inoltre, c'è negli obiettivi futuri quello di implementare il sistema dell'IVR, in modo da garantire migliori livelli di servizio, e quello di formare nuove figure professionali.

Abbiamo sottolineato come il concetto di **job rotation** debba essere inteso sia come possibilità di ruotare all'interno della FOL, sia come possibilità di accedere a ruoli ad elevato contenuto professionale. Ci sono dei colleghi che pur di avvicinarsi al nucleo familiare hanno dovuto negli anni rinunciare a ruoli specialistici che svolgevano con entusiasmo e competenza. Si è posta particolare attenzione al tema dei **trasferimenti da FOL**. In un territorio esteso come la Puglia, è importante prestare la giusta attenzione alle esigenze dei colleghi che, pur lavorando nella stessa provincia, sono costretti a sostenere lunghi spostamenti per raggiungere il posto di lavoro. In tal occasione oltre ai trasferimenti presso altre strutture è stato proposto di considerare anche il discorso dei distacchi in filiali limitrofe alla residenza. Secondo la parte aziendale il tema dei distaccamenti è stato introdotto nelle FOL solo al fine di ricollocare delle risorse provenienti da UBI.

Un auspicio per il futuro è che, per quanto riguarda l'utilizzo dello **Smart Working in FOL**, venga data la possibilità di sfruttare il lavoro flessibile per le settimane in cui si è pianificati su un turno estremo.

In merito alle indicazioni fornite a seguito della normativa sull'estensione del Green Pass al settore lavorativo privato dal 15/10, abbiamo chiesto all'Azienda delucidazioni sul rientro presso l'unità lavorativa operativa di assegnazione in caso di assenza dal servizio non programmata, a titolo esemplificativo malattia o infortunio, qualora il collega fosse pianificato su un turno per cui la struttura risulterebbe chiusa. Attendiamo un riscontro.

## **VIGILANTES – MISURE ANTI-COVID – GREEN PASS**

Abbiamo rilevato come il numero di vigilantes a disposizione della Direzione Regionale sia **irrisorio rispetto al numero di filiali**. Nessuna risposta è stata fornita dall'Azienda.

Abbiamo anche chiesto maggiore coerenza tra le dichiarazioni aziendali in cui si richiama ad una **responsabile osservanza delle misure anti-covid e i comportamenti effettivi che si registrano**: ad esempio, l'obbligo all'uso della mascherina è sempre meno osservato. Abbiamo, infine, chiesto, alla luce dell'introduzione dell'obbligo di Green Pass sui luoghi di lavoro, quale fosse la situazione riguardo colleghi eventualmente sospesi a termine di legge.

Riguardo quest'ultimo punto ci è stato risposto che non si sono registrati casi di sospensione. Nessuna risposta invece riguardo l'invito a far osservare le misure previste.

## **PROBLEMI AMBIENTALI SALUTE E SICUREZZA**

Riguardo i lavori in corso nelle Filiali di **Foggia Piazza Puglia e San Severo Via Tiberio Solis**, per trasformare le Filiali in filiali new concept in cui confluiranno Filiali/sportelli distaccati oggetto di accorpamento prima della conclusione dei lavori stessi, abbiamo chiesto all'Azienda se tutti i colleghi interessati dall'accorpamento avranno alla data prevista una regolare postazione. Abbiamo inoltre sottolineato la grande abnegazione dei colleghi data la corposità e invasività dei lavori che li stanno mettendo a dura prova, colleghi già normalmente pressati da tutte le innumerevoli attività quotidiane.

Abbiamo chiesto di sensibilizzare sempre le imprese a prestare la massima attenzione in tema di salute e sicurezza nei lavori e di concentrare i lavori più rischiosi e fastidiosi per emissioni di polvere e rumori nel weekend. L'Azienda ha affermato che tutto procederà come previsto nel rispetto dei progetti comunicati e dei tempi programmati.

Abbiamo anche denunciato la grave problematica dell'assenza di adeguati archivi in molte filiali. L'Azienda ha ammesso tale carenza. Abbiamo anche evidenziato il problema dell'assenza di salottini per ricevere i clienti sia nella **Filiale imprese che in quella Agribusiness di Foggia**.

Sono stati rappresentati anche i problemi delle filiali di **Gallipoli e Lequile** che presentano il retro dell'ATM all'interno di una postazione di lavoro, con conseguenti problemi acustici e di sicurezza per le persone. La filiale di Gallipoli presenta inoltre una struttura complessivamente decadente e obsoleta e tal proposito la dott.ssa Capasso ci ha specificato che l'Azienda è da tempo alla ricerca di un nuovo edificio. In merito alla pesante situazione relativa all'archivio della **Filiale Imprese di Cavallino**, già ben nota all'Azienda, abbiamo ribadito la necessità di interventi urgenti. Abbiamo inoltre stigmatizzato gli annosi problemi di climatizzazione e di qualità dell'aria presso la filiale di **Taranto di Piazza Maria Immacolata** (ricordiamo pesantemente colpita da focolaio covid) richiedendo un intervento urgentissimo di adeguamento dell'impianto. Ci segnalano che sempre in Piazza Immacolata, a seguito provvedimento ASL, non è accessibile tutto il piano interrato dove si trovano i servizi igienici, l'archivio e l'interruttore montascale per l'accesso dei portatori di handicap.

## **FILIALI AGRIBUSINESS**

Non essendo presenti le funzioni commerciali e del personale della Direzione Agribusiness, non abbiamo avuto la possibilità di interloquire con alcun referente in grado di rispondere alle numerose problematiche in essere dal momento della costituzione della Direzione stessa.

Pertanto, abbiamo unitariamente ribadito la **necessità della presenza di rappresentanti della Direzione Agribusiness nei prossimi incontri**.

## **ALTIMETRO**

L'altimetro risulta in alcuni casi **pesantemente condizionato da interventi del responsabile per "orientare" i giudizi dei singoli**. L'Azienda ha condiviso che, se tale strumento dovesse essere utilizzato in maniera coercitiva, perderebbe la sua funzione. Peccato però che non faccia nulla per arginare il fenomeno.

*I tentativi sindacali di rendere quanto più proficui gli incontri si sono rivelati vani di fronte ad una delegazione aziendale che non ci è parsa voler intervenire concretamente per risolvere le serie problematiche denunciate dalle Organizzazioni Sindacali e che ha glissato in modo evidente sugli argomenti più qualificanti.*

*Il confronto con il sindacato non può essere considerato un mero atto dovuto.*

*Noi continueremo con perseveranza a incalzare l'Azienda a tutela degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici che ci onoriamo di rappresentare.*