



**fiba**  
**CISL**



**RR. SS. AA. BMPS Area Nord Ovest Lombardia**

---

Abbiamo incontrato su nostra richiesta il responsabile del Dipartimento Operativo di Area ed il responsabile del Settore Risorse Umane.

Preliminarmente all'incontro si è presentato il nuovo responsabile di Area, Nello Foltran, per un breve saluto informale. Non abbiamo perso occasione per sottolineare a lui, nel suo nuovo incarico di responsabilità, la necessità di ripristinare un clima aziendale spesso deteriorato, dove le pressioni e talvolta le minacce si sono sostituite alle corrette pratiche di indirizzo commerciale, disincentivando un clima di proficua collaborazione e arrecando un danno alla banca. Abbiamo altresì precisato la nostra intenzione di denunciare ogni comportamento che non tenga conto del rispetto dovuto alle persone.

Il Direttore Operativo ci ha illustrato la nascita della nuova filiera commerciale corporate top e la creazione in Area del centro corporate top sotto la responsabilità del dir. Balzo, nel quale nove team composti da un gestore ed un assistente hanno assunto la gestione di 380 "gruppi di clienti". La identificazione del perimetro è avvenuta in funzione delle caratteristiche dimensionali e/o qualitative, di reddito od economiche. Quattro team sono ubicati a Milano, due a Torino ed i rimanenti a Monza, Bergamo e Brescia. Ci è inoltre stato prospettato l'intendimento di implementare il numero dei team per un miglior seguimento di questa clientela. Il reperimento delle risorse dedicate a tale attività ha quasi svuotato alcuni centri pmi e conseguentemente abbiamo sottolineato la necessità di ripristinare all'interno del perimetro pmi carichi di lavoro sostenibili e coerenti. La creazione di questa nuova filiera è solo l'inizio di un percorso di ridisegno del modello distributivo della banca che coinvolgerà tutti i mercati con la conseguente ridefinizione della segmentazione e della portafogliazione della clientela e conseguentemente dei ruoli.

Ribadiamo che le Organizzazioni Sindacali intendono esercitare un ruolo attivo in questa importante riorganizzazione, derivante dall'applicazione del Protocollo Azienda OO.SS. dell'agosto scorso, al fine di tutelare i diritti e le professionalità di tutti i colleghi, esercitando un ruolo di verifica delle ricadute sulle condizioni di vita dei lavoratori. In questo senso si rende preliminarmente necessario riconoscere pari dignità ed attenzione ad ogni struttura e funzione della banca evitando di assistere, come spesso accade, al tentativo di stabilire immotivate gerarchie e conseguenti forzature sulla redistribuzione di clienti e colleghi.

In merito al clima lavorativo e con particolare riferimento all'attività ed alla programmazione commerciale abbiamo ribadito la scorrettezza ed insostenibilità dei reiterati e continui monitoraggi dei dati, della pratica delle riunioni fuori orario di lavoro, delle minacce a colleghi ritenuti non performanti: troppa gente che chiede e poca gente che fa e comunque sempre il tentativo di attribuire ai lavoratori responsabilità che competono ad altri.

Creare un clima di ansia e paura rischia solo di generare un aumento dei rischi operativi, nei confronti dei quali siamo già intervenuti con la lettera di manleva consegnata all'Azienda il 10 febbraio, e può alimentare comportamenti commerciali socialmente non responsabili e non orientati alla soddisfazione del cliente. Tali pratiche scorrette verranno da noi puntualmente denunciate.

In merito al tema centrale della salute e sicurezza stiamo ancora attendendo che l'azienda renda pubblico l'esito dell'indagine sullo stress da lavoro correlato. Lamentiamo la mancanza di attenzione nei confronti dei colleghi nel post rapina e conseguentemente risollecchiamo la richiesta dell'appostamento della vigilanza, almeno sino alla adozione di nuove misure di sicurezza, soprattutto per le filiali plurirapinate.

Per quanto riguarda le filiali con problematiche relative alla presenza di amianto nei luoghi di lavoro, non solo sulle coperture ma anche all'interno degli ambienti, abbiamo provveduto, attraverso gli RLS, a notificare alle Asl di competenza apposite segnalazioni; invitiamo i colleghi interessati a non firmare documenti di qualsiasi tipo in attesa dell'intervento di bonifica e messa a norma.

Come ogni anno abbiamo chiesto alla direzione di area di promuovere preventivamente ed in tempo utile la manutenzione e l'avvio degli impianti di climatizzazione per impedire i disservizi degli ultimi anni .

Con riferimento alla prossima consegna delle schede di valutazione abbiamo ribadito ancora una volta la necessità che il processo avvenga in modo trasparente e senza forzature e che non possa che tradursi nel coinvolgimento effettivo del collega con lo scopo di identificare percorsi strutturati finalizzati al pieno sviluppo della risorsa.

Part-time: sia in termini di nuova concessione che di rinnovo abbiamo ricevuto segnalazione di qualche forzatura che abbiamo prontamente riportato all'attenzione del Direttore Operativo. Episodi che vanno dalla richiesta di "rientri pomeridiani" per esigenze non sempre straordinarie, alla minaccia di trasferimento in altra unità produttiva per poterne fruire. Tali atteggiamenti, spesso circoscritti in alcuni perimetri geografici, vanno ricondotti in un ambito di correttezza e contestualizzati rispetto alla condizione di una banca che dichiara copiosi esuberi che sinceramente è difficile riscontrare nella condizione di lavoro dei colleghi. Ci impegniamo a monitorare l'accoglimento sia delle nuove richieste che i rinnovi di quelle preesistenti.

A seguito della ripresa delle relazioni sindacali conseguente all'ipotesi di rinnovo del CCNL attendiamo un calendario di incontri con i GRU relativamente alla situazione di ogni singola DTM al fine di verificare congruità degli organici, portafogliatura della clientela e situazioni segnalateci dai colleghi meritevoli di approfondimento.

Milano, 15 aprile 2015

Le Segreterie