



RR.SS.AA. BANCA MPS A.T.N.O. MILANO e LOMBARDIA

CONDIVIDERE E' MEGLIO CHE CURARE

Nei giorni scorsi abbiamo incontrato il Responsabile del Dipartimento Risorse Umane dell'Area accompagnato da alcuni colleghi GRU.

Abbiamo innanzitutto chiesto il sensibile miglioramento delle modalità di informativa e condivisione degli sviluppi e delle situazioni che riguardano il nostro territorio con un approccio orientato a rendere effettiva la conoscenza e trasparenti i processi. Il coinvolgimento attivo ed il confronto, più volte richiamati anche nella recente contrattazione integrativa, richiedono informative puntuali e - ove possibile - preliminari ai processi, e momenti di confronto e di condivisione seri e sostanziali che devono coinvolgere anche i colleghi RLS.

E' necessario che i processi di cambiamento di ruolo e di trasferimento che coinvolgono i colleghi, con una logica comunque orientata alla ricerca della condivisione, vengano amministrati dal Dipartimento Risorse Umane e attuati con un percorso che non può che partire da un colloquio individuale fra il collega ed il suo gestore delle risorse umane, preventivo alle decisioni ed orientativo sui percorsi e sui perimetri. Soluzioni diverse manifestano la mancanza di rispetto per il collega coinvolto e sviscerano il ruolo di gestione delle risorse umane.

Nel merito delle questioni che gravano sul nostro territorio abbiamo rilevato quanto segue:

- DTM, Settoristi commerciali e Responsabili di filiale e sollecitazioni commerciali: nel rispetto dei rispettivi ruoli ribadiamo che al titolare spetta il compito di pianificare e coordinare l'attività di filiale e non possiamo accettare la prassi diffusa ed inveterata in ragione della quale sui gestori piovono sollecitazioni a muso duro dalle molteplici parti coinvolte, spesso senza un minimo di contestualizzazione sulle reali condizioni in cui operano i colleghi e con tecniche più o meno surrettizie di confronto con le solite banali classifiche che ottengono spesso il solo obiettivo di demotivare e demoralizzare i colleghi;

- "Centro Documentale": sussistono e persistono consistenti arretrati nei processi di archiviazione documentale; ricordiamo ai colleghi che è necessario operare nel rispetto delle regole e chiediamo a tutti di adoperarsi per il rapido smaltimento di questa importante attività che è sottoposta alla verifica non solo delle funzioni aziendali ma anche degli organismi di vigilanza nazionali e sovranazionali; il problema è diffuso e l'ufficio coordinamento e controllo sta facendo tutto il possibile per promuoverne lo smaltimento ma non rileviamo un adeguato processo di pianificazione e programmazione delle attività orientato alla rapida soluzione del problema: come sempre accade tutti gli obiettivi sono prioritari e tutte le richieste si scaricano su una rete indebolita ed in grave difficoltà; in questo senso chiediamo un maggior coinvolgimento della filiera commerciale e creditizia ad effettivo supporto dei colleghi; rammentiamo come la responsabilità dell'organizzazione delle attività e della pianificazione delle priorità non possa che essere in capo alla direzione anche per queste importanti attività;

- "Cash Light": premesso che l'espletamento dell'attività commerciale necessita di una preventiva efficace fase formativa abbiamo sollecitato adeguati percorsi di formazione ed affiancamento per gli ods, riferito i notevoli problemi relativi alle tempistiche di quadratura e chiusura delle casse e di carico del bancomat, tutte attività che non possono avvenire sempre a discapito della pausa pranzo dei colleghi coinvolti; risulterebbe evidentemente possibile se non forse troppo ovvio utilizzare la liberazione di tempo per lo smaltimento degli arretrati del centro documentale per le filiali coinvolte;

- "Impianti condizionamento filiali ": come ogni anno denunciavamo le numerosissime situazioni in cui i colleghi stanno lavorando senza il condizionamento dell'aria in condizioni indecenti e inconciliabili con un clima di lavoro normale;

- "High Risk" : in merito all'implementazione dell'attività High Risk abbiamo chiesto di conoscere con maggior dettaglio organizzazione, carichi di lavoro e di processo e conseguenti ricadute sulle filiali;

- "Trasferimenti": abbiamo avuto conferma che, previo colloquio con le persone, la formalizzazione del trasferimento può avvenire anche attraverso la mail, comunque sempre in forma scritta e non per altri canali verbali.

Questi delicati momenti richiedono un clima aziendale di positiva collaborazione che deve coinvolgere tutti e generare comportamenti responsabili, maggiore rispetto e valorizzazione delle persone. Auspichiamo un salto di qualità.

Milano, 3 luglio 2017

Le Segreterie FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA