INCONTRO TRIMESTRALE AREA MILANO CITTA' DEL 27/7/2011 1^ PARTE

Mercoledì' 27/7/2011 si è svolto l'incontro trimestrale dell'Area di Milano Città. E' intervenuto il nuovo Capo del Personale della Direzione Regionale di Milano e provincia, **Dott. Bruno Bianchi** che ha rimarcato la necessità di relazioni con i Colleghi e con le OO.SS. continue, chiare e rispettose dei reciproci ruoli, con l'intenzione comune di agire per la soluzione delle criticità che man mano si presentassero.
La comunicazione non dovrà essere unilaterale ma frutto di ascolto e scambio reciproco, **nel rispetto della dignità e professionalità delle persone**. Abbiamo convenuto con tale forte necessità in quanto le relazioni con i Colleghi possono e devono essere sicuramente migliorate.
Troppo spesso, in particolare in materia di sollecitazioni commerciali, le comunicazioni di quest'Area non sono state in linea con quanto dichiarato dal nuovo Capo del Personale. Più volte abbiamo assistito a comunicazioni distorte e incoerenti, imputate dalla Direzione d'Area, ai Responsabili di Filiale che male interpretavano il contenuto delle stesse.
Non possiamo che prendere atto con soddisfazione delle dichiarazioni del nuovo Responsabile Risorse di Direzione Regionale e attendiamo chiari riscontri in merito, resi fortemente necessari dal grave contesto attuale di crisi economica e speculazione finanziaria.

PRESSIONI COMMERCIALI

Il Capo Area Dott. Angelo Marini ha attribuito la responsabilità di comportamenti, a nostro avviso non coerenti con i principi Aziendali in materia, a incomprensioni comunicative con i Responsabili di Filiale.
La Direzione commerciale di Area ha condiviso che qualsiasi attività di segnalazione cartacea (es. Progetto F.A.R.E.) non debba coinvolgere i Gestori, che debbono essere impegnati esclusivamente nella cura del rapporto con la Clientela.
L'attività commerciale in filiale (obiettivi, campagne e conseguenti verifiche) deve essere svolta utilizzando esclusivamente schemi, modelli di pianificazione e strumenti elettronici (ABC) messi a disposizione dall'Azienda.
Abbiamo evidenziato che, purtroppo, il numero delle segnalazioni che ci pervengono denotano comportamenti generalizzati che riguardano spesso messaggi e richieste non contenuti in alcuna Normativa emanata dall'Azienda, spesso al di fuori di quanto già previsto da sistemi e procedure aziendali, così che tali comunicazioni finiscono con rappresentare sterili e dispersive duplicazioni.
Ribadiamo inoltre che ripetute richieste di dati già forniti e/o ottenibili da piattaforme informatiche Aziendali, talvolta accompagnate da modalità comunicative estemporanee e al di fuori di qualsiasi sistema o previsione, a nostro avviso, sono da ritenersi pressioni commerciali.
Il confine tra legittima sollecitazione e indebita pressione commerciale è di complessa definizione pratica ma ribadiamo l'impegno delle scriventi OO.SS. per ricondurre la materia a una dialettica corretta, nel rispetto della dignità delle persone.
E' per tale motivo che continueremo il monitoraggio e la denunzia nelle sedi appropriate di ogni comportamento ritenuto incoerente con i principi in materia, come già fatto con le segnalazioni all'Osservatorio Aziendale competente, sui risultati delle quali Vi terremo aggiornati.
Ancora una volta ringraziamo i Colleghi per le denunce effettuate e li invitiamo a continuare a inviarci le segnalazioni di eventi potenzialmente ritenuti pressioni commerciali.

PART TIME

Dai dati forniti nell'incontro trimestrale, si evidenzia un effettivo e forte calo nella concessione di part time (nonostante l'apparenza di una percentuale in crescita), ancor più rilevante in presenza del tentativo della Direzione Risorse d'Area per una migliore pianificazione nel rispetto degli Accordi in materia (non sempre riuscito perfettamente per difficoltà nella comunicazione).
In presenza di un interesse in crescita da parte delle Colleghe per questo efficace strumento di conciliazione degli impegni di lavoro e di cura della famiglia, la causa principale della difficoltà di evadere positivamente le nuove richieste e i rinnovi, è la costante riduzione degli Organici, con sempre maggiori difficoltà a coniugare le esigenze delle persone con quelle tecnico-organizzative delle Filiali. Da tempo si cerca di rimediare alla problematica con un continuo processo di aumento delle ore dei singoli contratti.
Ribadiamo la necessità d'attuazione e interpretazione nello spirito degli Accordi (prioritariamente incontrare le esigenze di carattere sociale alla base delle richieste). La Direzione ha assicurato la massima disponibilità in tal senso.
Sarebbe anacronistica una gestione rigidamente formale di quanto contrattato in materia, dopo il recente Accordo sulla riorganizzazione prevista dal Piano d'Impresa Aziendale che ha stabilito l'accoglimento di tutte le domande in sospeso e l'impegno a favorire il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme e la soddisfazione delle future richieste di trasformazione e rinnovo.
Inoltre è probabile e prossima la variazione nella percentuale di concessione di part-time (dal 20% al 30%) rispetto ai Lavoratori a tempo pieno, richiesta nella piattaforma di rinnovo del CCNL già presentata all'ABI.
Siamo costantemente impegnati per garantire il rispetto sostanziale degli impegni e degli Accordi e ancora una volta invitiamo le Colleghe a iniziare con tempestività l'iter di rinnovo e/o concessione (4 mesi dalla data di inizio del contratto) coinvolgendo la propria OO.SS., modalità che ha consentito una migliore applicazione della Normativa.

Qualche segnale del miglioramento nella comunicazione è già stato percepito. Ci auguriamo che quanto indicato dal nuovo Capo del Personale possa trovare completa attuazione e riscontro in breve tempo anche perché la difficile situazione finanziaria, contestuale all'attuazione del nuovo e complesso Piano industriale, rende oltremodo necessario un sensibile miglioramento in termini di relazioni con i Colleghi. Solamente un'Azienda coesa socialmente ai massimi livelli e caratterizzata da un forte senso di appartenenza può reggere alle odierne tempeste sociali ed economiche, nell'ambito di un clima costruttivo di ascolto e dialogo con il Personale.

RSA DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL -UILCA
AREA MILANO CITTA'