

24 aprile

Numero 7 / 2018



Nella giornata di trattativa si è riunita la commissione tecnica per cercare di risolvere le problematiche ancora presenti derivanti dalla “messa a terra” del nuovo modello commerciale di rete.

Gli argomenti esaminati, che di seguito elenchiamo, sono stati molteplici, con l’avvertenza che altri devono essere ancora discussi e che, anche per quelli affrontati, il confronto è solo all’inizio:

Referente controlli: è stato evidenziato come lo svuotamento di funzioni, che la circolare del 30 marzo ha determinato, abbia reso ancora più insostenibile la mole di responsabilità e di carichi di lavoro in capo al direttore di filiale ed al preposto della spoke.

Sostituto del direttore: per le OO.SS i colleghi nominati sostituti devono ricevere il differenziale di inquadramento rispetto a quanto previsto da CCNL e CIA e la relativa indennità di sostituzione. In molti casi non sono ancora pervenute le lettere di nomina ed anche la formazione per sviluppare le opportune competenze non è stata erogata.

Referente commerciale: il ruolo non risulta essere presente in tutte le filiali hub e ci sono casi di referenti commerciali ai quali è stato caricato un portafoglio, in contrasto con quanto stabilito dal funzionigramma. Abbiamo inoltre richiesto chiarimenti sul rapporto gerarchico/commerciale tra referente commerciale, direttore hub e gestori.

Direttore di filiale: vi sono inquadramenti non in linea rispetto al numero delle risorse effettivamente a riporto gerarchico.

Quadri direttivi: abbiamo evidenziato come siano state consegnate ad alcuni colleghi Quadri Direttivi, lettere con le quali viene loro attribuita la mansione di operatore di sportello/addetto. Tali lettere ci risultano essere palesemente errate anche in relazione al fatto che riportano la dicitura di un colloquio che nella realtà non si è quasi mai svolto.

Gestione del Personale del Nucleo: in molti casi i direttori di filiali Hub gestiscono in autonomia il personale dell’intero nucleo, in contrasto con le indicazioni aziendali che individuano nei singoli direttori di indipendente coordinata e/o preposti di spoke i soggetti deputati a tale incarico (ognuno per la propria unità produttiva) con coordinamento, in caso di necessità, da parte del Gestore Risorse di riferimento.

Offerta fuori sede: vi sono casi di colleghi, pur iscritti regolarmente all’albo, a cui viene richiesto di operare tramite offerta fuori sede senza che gli sia stata consegnata lettera di incarico così come invece previsto dal regolamento Consob.

Percorsi di carriera in maturazione: in merito ai **requisiti** per la maturazione degli inquadramenti, abbiamo richiesto di chiarire fin dall'inizio ai colleghi quali sono i corsi necessari per ogni ruolo ed abbiamo ribadito all'Azienda l'attenzione sulla **clausola di salvaguardia** dei percorsi indennitari ex BPM.

Sono state inoltre fatte presente all'Azienda varie anomalie di natura operativa che vanno dalla formalizzazione dei **distacchi** ai colleghi che operano su filiali con legal entity diverse, ai criteri adottati per la **portafogliazione**, alle difficoltà dei gestori nell'affrontare la corretta operatività dei clienti non avendo la documentazione presso il Centro Corporate, alle problematiche relative alla **procedura 4S**.

Presenze ed assenze - importante precisazione

Per quanto riguarda le visite fatte in ospedale in regime di esenzione ticket, onde evitare richieste di documentazione aggiuntiva da parte della Gestione Risorse, occorre che nel foglio di attestazione rilasciato dall'ente con l'indicazione dell'orario di inizio e di fine della prestazione sanitaria, venga anche indicata la dicitura "prestazione effettuata in regime di esenzione".

E' proseguito inoltre il confronto su **Welfare e condizioni per il personale**, mentre sono in corso di definizione date e locali delle assemblee.

Prossime giornate di trattativa: 2 e 3 maggio.

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM