



Lunedì 17 aprile abbiamo incontrato la GESTIONE RU TERRITORIALE SUD EST, per l'illustrazione di alcuni progetti sperimentali già evidenziati nei giorni scorsi dalla DG alle nostre Sas di Complesso. In particolare, una di queste sperimentazioni riveste un importante impatto lavorativo sul nostro territorio.

Nel merito:

- Sulle piazze di Verona e Vicenza è prevista l'individuazione di circa 6 risorse complessive che, in via sperimentale per circa 3 mesi con partenza il 26 aprile, rimanendo logisticamente presso le filiali di assegnazione, dovranno effettuare delle attività di supporto al processo mutui a favore delle filiali dei Distretti di: Verona Centro Est, Vicenza, Milano Centro Nord e Milano Centro.
- Sulla piazza di Mantova è prevista l'individuazione di circa 5/7 risorse da adibire in via sperimentale per circa 3 mesi e con partenza il 26 aprile, ad un HUB specializzato nella rinegoziazione ex-legge 197 dei mutui, con operatività a sostegno delle DTR di Milano, Firenze e Siena. Per la durata della sperimentazione i colleghi dovrebbero essere allocati presso il centro direzionale di Mantova.
- Sulla piazza di Lecce e comuni limitrofi è prevista l'individuazione di alcuni colleghi/colleghe che siano disponibili ad effettuare, su base volontaria, temporaneamente ed in via sperimentale, un'attività a sostegno delle filiali attraverso l'accantonamento delle campagne telefoniche, in coordinamento con i titolari delle filiali, a supporto della raccolta documentale arretrata. L'attività dovrebbe essere coordinata dal Media Center e sarà sostanzialmente di natura telefonica, dovendo contattare – in accordo con il Titolare di ciascuna Filiale - i clienti in tutta Italia affinché gli stessi si rechino nelle proprie Filiali per firmare la documentazione arretrata a suo tempo non sottoscritta (Kyc, facta, firma grafometrica ,ecc.).

Alla luce di quanto sopra le scriventi OO..SS hanno posto all'azienda le seguenti domande:

- 1) numero di risorse interessate e criteri di individuazione delle stesse;
 - 2) eventuale coinvolgimento di quadri direttivi e livello delle risorse interessate;
 - 3) inizio dei colloqui e modalità di comunicazione ai colleghi/colleghe interessate;
 - 4) sede di lavoro e orario;
 - 5) possibilità di utilizzo del lavoro agile
-
- 1) Sul primo punto l'Azienda ha risposto che il numero delle risorse interessate , dovrebbe essere di circa 20 unità quasi tutte appartenenti alla linea valore;
 - 2) Sul livello delle risorse interessate l'azienda ha chiarito che saranno coinvolte quasi esclusivamente le aree professionali e solo in via eccezionale e su loro specifica richiesta i Quadri Direttivi; per tutti varrà il criterio della volontarietà;
 - 3) I colloqui partiranno immediatamente al fine di poter avviare il progetto sin dai primi giorni del mese di maggio;
 - 4) Le risorse rimarranno in carico alla Filiale di appartenenza, mentre la Sede di Lavoro è prevista essere presso la BA.SA nella zona industriale di Lecce. L'orario di lavoro sarà

quello che i Lavoratori avevano nella Filiale di provenienza e comunque nessuno sarà interessato ai turni di lavoro che invece sono attualmente praticati dai colleghi del Media Center. Gli aderenti saranno inviati in “missione” (come da CCNL) prevalentemente a „corto raggio“ e non saranno quindi distaccati presso il Media Center.

- 5) Sul lavoro agile avevamo chiesto all’Azienda di permettere anche ai questi colleghi di poter svolgere eventualmente la loro attività dalla propria abitazione, ma l’Azienda ha purtroppo ritenuta non applicabile questa nostra istanza. Viceversa eventuali “lavoratori fragili” interessati al progetto continueranno a svolgere la loro attività come attualmente in corso, mentre a tutti sarà riconosciuta la qualifica di videoterminalisti e quindi sottoposti alla conseguente “sorveglianza sanitaria”.

Abbiamo inoltre evidenziato l’opportunità che i Lavoratori del Media-Center di Lecce, in una logica di sostegno alle filiali, possono anche occuparsi di ulteriori attività di risoluzione di problematiche della clientela. Ciò al fine sia di elevare lo skill professionale di questi colleghi sia per soddisfare più compiutamente le esigenze della clientela.

In aggiunta abbiamo fatto notare la bassa qualità del lavoro del progetto sperimentale che riguarda la nostra area geografica anche in virtù delle nostre reiterate richieste di ricollocare sulla piazza tutti quei colleghi con spiccate professionalità che non avendo aderito all’esodi sono stati penalizzati sia dal punto di vista geografico che professionale, spesso anche con ruoli non consoni ai gradi posseduti.

Il nostro parere è che la riorganizzazione messa in atto dalla nostra Azienda non sta producendo i frutti sperati.

Sarà quindi, a nostro avviso, inevitabile tarare meglio pesi e misure di una redistribuzione dei Lavoratori tra filiali e DG anche al fine di evitare queste estemporanee sperimentazioni.

Abbiamo invitato anche l’Azienda a non convocare riunioni al di fuori dell’orario di lavoro ed a cambiare le proprie tecniche di motivazione dei Lavoratori, tenendo in maggior conto le nostre legittime esigenze (ad esempio la rinegoziazione dei tassi dei mutui ai dipendenti) e non sempre e solo le proprie.

Infine, vogliamo ribadire il nostro punto di vista sui rischi operativi in continuo aumento a causa della fuoriuscita di professionalità mai adeguatamente sostituite.

A fronte di segnalazioni da parte dei Lavoratori di carichi di lavoro eccessivi diffidiamo formalmente l’Azienda a porre in atto attività disciplinari o tese al recupero economico di eventuali danni patrimoniali causati apparentemente dai colleghi, ma – viceversa - da imputare esclusivamente all’Azienda.

Vi terremo informati sugli sviluppi

Lecce, 18 aprile 2023