



COMUNICATO MP

Incontro Regionale 13/07/2022

Nella giornata odierna, dopo un'ampia e articolata discussione, si è concluso il tavolo di confronto a livello regionale con l'Azienda, inerente alle tematiche organizzative in ambito Mercato Privati.

L'approfondimento e la verifica delle problematiche hanno permesso alle Parti di intravedere con obiettività e chiarezza percorsi idonei a superarne le maggiori asperità e disallineamenti che tra l'altro hanno compromesso in Lombardia l'avvio del Progetto Hub & Spoke (Accordo Nazionale del 4 novembre 2020).

Si tratta per le OO.SS. scriventi di un'importante svolta di dialogo con l'Azienda per fare in modo che talune distorsioni gestionali e organizzative vengano affrontate senza pregiudizi e con la volontà di approdare a soluzioni efficaci.

CARENZA PERSONALE. E' il fattore principale che determina la sofferenza dei servizi. La stessa Azienda ha riconosciuto un sottodimensionamento, per via soprattutto dell'elevato fenomeno di fuoriuscite del personale e di un sostenuto fenomeno di transizione demografica. Si rileva una bassa numerica di Sportellisti e di Consulenti che mette in difficoltà maggiormente le filiali con più Uffici Monoperatori.

DISTACCHI. L'aumento dei distacchi sta perdendo il carattere di eccezionalità per divenire prassi corrente, ai limiti della sostenibilità CHE DEVE ESSERE E RIDOTTA E DISCIPLINATA

Pertanto, è stato ritenuto necessario ridefinire, in un incontro da calendarizzare non oltre la metà di settembre p.v., nuovi impianti regolatori che siano in grado di coniugare le esigenze organizzative aziendali e vita privata dei lavoratori. A tale riguardo forte attenzione dovrà essere riservata a particolari categorie quali neomamme, fruitori di altre tutele previste dalle normative di legge, persone non in possesso di patente ecc..

Nelle more trova vigenza l'accordo regionale del 2005 (Accordo sui bacini).

IMMISSIONI POLITICHE ATTIVE Le OO.SS. hanno inoltre posto l'accento sulla lunghezza dei tempi di immissione delle Politiche attive, chiedendo che avvengano in tempi rapidi al fine di incrementare la copertura dell'organico necessario per la rete degli sportelli, consentire il turnover dei dipendenti e limitare la movimentazione del personale ai casi di effettiva necessità.

PRESSIONI COMMERCIALI E STRESS CORRELATO Il problema di metodi di persuasione commerciale che ledono la dignità dei lavoratori è stato posto in evidenza, mettendo sotto la lente di osservazione il fenomeno dei DUP e dei Consulenti costretti a sopperire la mancanza di personale, con attività compresse, alle quali si sommano gli eccessivi incontri di verifica e monitoraggio commerciale (Teams-Telefonate-Mail-ecc..).

Nel merito l'Azienda ha assicurato verifiche per il rispetto del Codice Etico e deontologico e l'impegno a ricondurre attività che attualmente vengono svolte fuori dall'orario di servizio, all'interno dello stesso. Al contempo ha garantito che eventuali iniziative/attività eccezionalmente pianificate fuori dall'orario di lavoro saranno autorizzate e retribuite in regime di straordinario.

RIMODULAZIONI ORARIE PART TIME Sono stati evidenziati i tentativi della parte datoriale di pressione nei confronti dei lavoratori con contratto Part time, affinché accettassero rimodulazioni orarie diverse dal contratto in essere. Su questo tema l'Azienda ha risposto che delimiterà il focus soltanto sui contratti PT prossimi alla scadenza e a verificare le posizioni gestite nel corso dell'ultimo anno.

LE SEGRETERIE REGIONALI

SLP-CISL
A.Rizzo

FAILP-CISAL
S.Trazzera

CONFSAL COM
G.Alonge

UGL COM
A. Esposito