



RR.SS.AA. Banca Monte dei Paschi di Siena – Milano Lombardia

C'ERA UNA VOLTA IL CASSIERE

Nei giorni scorsi abbiamo incontrato la locale Direzione su diverse problematiche che attengono alla nostra Area.

ESODO: l'impatto dell'esodo sulla nostra area, e in particolare sulla Lombardia, sarà devastante e si innesta su una situazione già oltre il limite.

Le risorse perse in area dal 2019 ad oggi sono circa 250 e il primo di novembre ne usciranno altre 67 di cui 50 in Lombardia: 3 titolari, 1 vice, 4 premium, 5 SB, 5 addetti Valore, 3 addetti Modulo Commerciale, 16 Ods, 5 Supporti operativi, 3 addetti PMI, 1 addetto Private, 1 deliberante credito e 3 specialisti.

Le DTR Lombardia Nord, Milano e Abbiategrasso sono quelle con maggior impatto e pertanto con maggiore criticità.

A fronte di queste imminenti uscite ancora mancano molte risposte e siamo già fuori tempo massimo: come organizzare la formazione in affiancamento di due settimane, nel rispetto delle regole di sicurezza, per i colleghi chiamati a sostituire gli ODS? Quali e quante sono le filiali che non hanno la possibilità di una sostituzione interna? Il prossimo 2 novembre tutte le filiali potranno garantire il servizio di cassa? Verranno adottate soluzioni organizzative differenti? E la formazione per tutti gli altri ruoli? L'esodo riguarda la risorsa e non il suo lavoro! Il suo lavoro rimane e la distribuzione sui colleghi che restano, sempre di meno nella rete, ormai non è più sostenibile.

General Manager e Area Managers devono essere ben consapevoli che ulteriori pressioni commerciali non possono essere tollerate e che tra le priorità del momento va invece messa e programmata, in tempo protetto, la formazione obbligatoria.

Alla Lombardia, motore trainante dell'economia e della finanza, deve essere destinato un numero significativo delle nuove assunzioni che arriveranno a inizio 2021, nella misura di un ingresso ogni due esodati, così come previsto dall'accordo sindacale.

La pazienza e l'energia dei colleghi della rete è arrivata a raschiare il fondo del barile.

EMERGENZA COVID: i lavoratori che soffrono di immunodepressione o in condizione di gravità ai sensi della legge 104 etc. continuano a lavorare in modalità agile in coerenza con la proroga dello stato di emergenza ad oggi dichiarato fino al 31 gennaio (possibilità estesa anche chi ha familiari conviventi immunodepressi e/o disabili ex lege 104 – vedi FAQ).

Il lavoro agile nella rete filiali continua ad essere previsto nella misura di 4 giorni al mese.

Abbiamo chiesto alla locale direzione di agevolare la flessibilità di orario in entrata/uscita – su richiesta degli eventuali interessati - per evitare gli affollamenti sui mezzi pubblici e di riconsiderare urgentemente il ritorno alla presenza a rotazione in squadre nelle filiali, negli uffici di rete e nei centri specialistici.

Sono stati ripristinati gli ingressi della clientela su appuntamento, modalità che riteniamo debba diventare strutturale anche oltre l'emergenza, come misura che garantisce accessi pianificati e ordinati senza pregiudicare esigenze di produzione. Il Monte e le aziende del settore devono fare la loro parte e dare un segnale forte per la difesa della salute dei dipendenti, clienti e cittadini tutti.

RIASSETTO CHCO (Chief Human Capital Officer): il riassetto, posto in essere dal 28 settembre, ha seguito la logica di economie di scala al fine di recuperare risorse destinare alla rete, sul territorio nazionale 30. Nella nostra area i recuperi sono stati 4 di cui 3 in Lombardia. La DTR Lombardia Sud Ovest è stata assegnata al seguimiento della GRU della Liguria, la cui estensione territoriale è molto ampia e rischia di comportare difficoltà di gestione.

Parte degli apt e gli addetti all'amministrazione sono confluiti nel Settore Supporto Locale per un totale di 7 risorse più il responsabile per le attività non accentrabili (es. lettere part time, richieste lavoro straordinario), mentre il Settore Supporto HR Business Partner di Milano - che opera in accentrato con competenza su diverse aree territoriali – svolge attività di gestione del tempo lavoro (es. formazione e pianificazione assenze) ed è composto da 4 addetti, due a Milano e due a Mantova, più la responsabile.

Costringere i lavoratori a colloquiare con una casella postale su questioni delicate che investono la sfera dei bisogni personali e aspettare i tempi di risposta, si spera rapidi, non ci sembra il modo migliore per gestire i dipendenti. Trattare richieste di permesso L. 104, infortunio, maternità e quant'altro richiede, oltre che competenza, doti umane che una casella postale non ha. **La spersonalizzazione generalizzata dei servizi non è un segno del progresso ma di una involuzione sociale con cui ognuno di noi dovrà fare i conti.**

Milano, 20 ottobre 2020

LE SEGRETERIE