



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

BUON LAVORO!

La scorsa settimana abbiamo incontrato, da remoto, la direzione RU del nostro territorio. E' stata anche l'occasione per conoscere e salutare il nuovo General Manager Marco Tiezzi, che è intervenuto per qualche iniziale considerazione. A lui auguriamo un buon lavoro e ci auspichiamo il rispetto verso i colleghi che da mesi lavorano intensamente in situazione di emergenza giornaliera.

In particolare il General Manager ha sottolineato l'importanza che ha rivestito in questo momento di emergenza la "delega fiduciaria" che l'azienda avrebbe – il condizionale è d'obbligo – accordato ai dipendenti della banca che hanno lavorato in modalità agile (anche se qualche suo collaboratore considera il lavoro agile un "premio"), a seguito dell'accelerazione imposta dai decreti ministeriali sulle misure di contenimento del contagio e in forza di accordo sindacale sul lavoro agile tuttora vigente nella nostra azienda (4 giorni al mese per tutti i dipendenti e almeno 4 giorni al mese per carichi genitori e soggetti fragili).

Abbiamo evidenziato alla direzione che quello che ha maggiormente funzionato, è stato ancora una volta il senso di grande responsabilità di lavoratrici e lavoratori della banca che hanno reagito all'emergenza - lavorando da remoto come in presenza - con serietà, professionalità e dedizione, garantendo prestazioni stabili e uguale coesione, come emerge chiaramente dai risultati del questionario a suo tempo proposto dalla stessa azienda sull'argomento.

Le lavoratrici e i lavoratori continuano a garantire unità e impegno, ma in un clima di malessere diffuso e in condizioni lavorative messe a dura prova da anni di crisi profonda e mai superata, **sopportando pressioni e ingerenze della filiera commerciale sull'attività lavorativa quotidiana** (talvolta condite da intimidazioni relative ad un futuro che ci attenderebbe dipinto con previsioni surreali), **budget impossibili da raggiungere e pressapochismo sulla questione dei rischi operativi; richieste di dati previsionali di vendita che non si placano neppure in tempi di restrizioni e confinamenti.**

In Lombardia tutto questo si somma a una carenza ormai cronica di personale soprattutto nella rete filiali, nei Centri Specialistici e negli uffici di Capogruppo (per es. MOP), da cui non si smette di attingere per soddisfare le necessità delle più disparate Task Force, che vengono attivate con istruzioni poco chiare e senza percorsi formativi adeguati a svolgere attività delicate e che presentano profili di rischio non trascurabili.

Per queste ragioni le nuove assunzioni previste a inizio 2021, grande attenzione dovrà essere posta dall'azienda per una formazione efficace e in sicurezza, dovranno riguardare in modo sostanziale il nostro territorio, anche con riferimento alle numerose adesioni all'esodo che rischiano di mettere definitivamente in ginocchio la rete commerciale milanese e lombarda.

Rivedere i dimensionamenti delle filiali e degli uffici al ribasso e ridistribuire i carichi di lavoro dei colleghi esodati su chi resta – oltretutto pretendendo uguale produttività - non può più funzionare. Serve un riconoscimento vero e concreto per supportare il lavoro nella rete filiali: servono le persone!

Milano, 1 dicembre 2020

LE SEGRETERIE