Per quanto complesso permanga il quadro generale, e a dispetto della perdurante mancanza di chiarezza sui prossimi assetti aziendali, la “macchina MPS” è in pieno movimento.
Le scelte e le modifiche organizzative decise a livello centrale impattano inevitabilmente anche sul nostro territorio in termini di ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori. È in quest’ottica che riteniamo doveroso proporvi delle valutazioni sui temi che ci sembrano di maggior interesse.

ORGANICI

La situazione si è ulteriormente aggravata: gli esodi più recenti non hanno avuto nessuna compensazione, il fenomeno delle dimissioni ha una sua fisiologica regolarità e delle tre risorse, assunte con l’ultima selezione e destinate alla nostra Area, nessuna è stata assegnata al Triveneto.
La ricollocazione dei lavoratori provenienti dalla recente riorganizzazione della DG richiede attenzione in termini di mobilità territoriale, e tempo protetto per la riqualificazione professionale; pertanto non può essere considerata condizione sufficiente per risolvere le carenze di organico di cui da molto tempo soffre la rete, tenuto conto anche dell’aumento dei carichi di lavoro che deriverà dalla chiusura del comparto Enti.
Lo stesso vale per la gestione dei part time. L’azienda ci ha segnalato la concentrazione del lavoro a part time in alcune DTR. Pur disponibili a confrontarci per individuare soluzioni condivise, non accetteremo facili espedienti che tendano a scaricare solo su lavoratrici e lavoratori la soluzione delle possibili difficoltà organizzative.

In questo quadro, alla luce anche della perdurante carenza di operatori di sportello strutturati, riteniamo molto discutibile la decisione aziendale di riaprire le casse nel pomeriggio, soprattutto con l’avvicinarsi del periodo delle ferie. Scelta che sembra inoltre allontanarsi dal modello di cash light sempre più applicato nel settore.
A questo si aggiunge il carico di adempimenti di compliance normativa (KYC, FATCA, anagrafica perfetta, MIFID) che ancora una volta coinvolgono la rete.
Riteniamo quindi indispensabile una rilettura attenta delle reali esigenze dei nostri territori, per troppo tempo considerati – in ragione di parametri da noi mai condivisi – in esubero di organico: analisi che dovrà coinvolgere le RSA territoriali.

CREDITO E CONDIZIONI AI DIPENDENTI

La concreta applicazione dell’aumento dei massimali sugli scoperti di conto corrente rimane tuttora caratterizzata da evidenti criticità.
Dalla decisione aziendale sembrava trasparite la volontà di riconoscere nuove e maggiori agevolazioni alla pluralità delle lavoratrici e dei lavoratori MPS, in particolar modo in una congiuntura economica diffusamente sfavorevole che, non di rado, ha pesato e pesa sugli assetti finanziari delle nostre famiglie.
Fatta salva l’imprenscindibile autonomia aziendale in materia di valutazione del merito creditizio dei dipendenti, sorprende e dispiace il generalizzato atteggiamento conservativo e assai dilatorio nei tempi di lavorazione e di risposta alle richieste avanzate.

Ne è derivato il sostanziale fallimento di un'operazione che si è dimostrata – forse anche per una errata o parziale comunicazione – ben lontana da quell'idea di welfare diffuso con cui era stata promossa e divulgata.

PRESSIONI COMMERCIALI

Rivendichiamo l'effettivo rispetto degli accordi nazionale e aziendale sulle politiche commerciali. Proseguono, infatti, in modo non uniforme ma comunque costante e diffuso, gli eccessi della filiera commerciale attraverso continue telefonate per sollecitare appuntamenti e produzione, la convocazione giornaliera di lync e la compilazione di inutili report.
L'emergenza sanitaria e la conseguente esigenza di ridurre i contagi attraverso la limitazione dei contatti hanno portato alla diffusione del lavoro da casa. Un lavoro come il nostro, già prima fortemente digitalizzato, lo è divenuto ancora di più nella misura in cui anche le interazioni di lavoro sono passate, maggiormente che in passato, attraverso telefono, messaggi, mail, videoconferenze: il diritto alla disconnessione e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro sono costantemente messi a dura prova.
Per questo ribadiamo che la risposta ai messaggi inviati fuori orario e l'utilizzo per lavoro del cellulare personale non sono obbligatori, e che in caso di malattia non si deve lavorare, nemmeno se la tecnologia ci permette di farlo da casa: la tutela della salute fisica e mentale è un dovere dell'azienda e un diritto/dovere di ciascuno di noi.
La riapertura totale delle filiali e le nuove regole nazionali sulle zone bianche, che di fatto sanciscono il ritorno alla "vita normale", non devono diventare ora il pretesto per solleciti e pressioni commerciali fuori controllo, offensivi della professionalità e dell'impegno di tutte le lavoratrici e i lavoratori!
23 giugno 2021

le R.S.A. Fisac Cgil del Triveneto