



Si è svolto il primo settembre l'incontro con la locale direzione. Anche se non quantificate dalla direzione, stanno continuando ad arrivare le adesioni al Fondo di Solidarietà e, considerate le settimane che ancora ci separano dalla scadenza del 28 settembre, ci auguriamo che la Lombardia contribuisca, proporzionalmente al numero degli aventi i requisiti, al raggiungimento della soglia delle 3500 uscite. L'obiettivo è che si realizzi il primo presupposto per il successivo aumento di capitale che dovrà dare una prospettiva di futuro alla banca e di lavoro ai dipendenti che resteranno.

È necessario che la gestione risorse umane nel rapporto con la platea degli aventi diritto al Fondo di Solidarietà mantenga un approccio rispettoso. Attivare già in questa fase gli avvicendamenti - che, non sfugge a nessuno, si renderanno necessari una volta completato il quadro delle 3500 uscite - rischia di essere poco avveduto, mentre sarebbe più utile pianificare le esigenze operative a ridosso della scadenza del termine di adesione al Fondo.

Siamo inoltre in presenza di un progetto di revisione organizzativa che toccherà tutte le strutture della banca e sono appena cominciati a Siena gli incontri di confronto tra azienda e organizzazioni sindacali.

È di tutta evidenza che dal primo dicembre, con il 20% di forza lavoro in meno, l'organizzazione della banca non potrà mantenersi immutata. Non sarà possibile per l'azienda limitarsi a redistribuire su chi resta i carichi di lavoro perchè la rete commerciale, segmento che desta le maggiori preoccupazioni, è già abbondantemente stremata.

Tuttavia, i vecchi vizi non passano neanche in questi mesi di transizione straordinaria. Le pressioni commerciali perdurano in maniera "ordinaria" e si sono fatte sentire anche durante i mesi estivi. L'idea che le filiali possano operare come negozi commerciali "smart" è molto lontana dalla realtà: sulla rete gravano adempimenti operativi e amministrativi che comportano un impiego di tempo di cui l'azienda deve tenere debito conto, nella programmazione commerciale.

Sono in corso i colloqui di metà anno (Middle Year Review) per la verifica del piano di azione attribuito in sede di consegna delle schede di valutazione e per la definizione degli obiettivi di miglioramento. È il momento in cui l'azienda fa il punto e, possibilmente, suggerisce aggiustamenti per evitare (brutte) sorprese nella valutazione di fine anno. Il colloquio deve pertanto svolgersi in modo consapevole ed efficace.

Per quanto riguarda la formazione, sono disponibili sul portale MPS Academy i due terzi dei corsi obbligatori, fruiti interamente da un terzo delle risorse. È un dato che, se non presidiato adeguatamente e in tempo utile, porterà alle tardive e indistinte sollecitazioni per il completamento dei corsi nelle ultime settimane dell'anno. Non ci stanchiamo di ripetere che analogamente alle ferie, anche la formazione abilitante andrebbe programmata e pianificata a cura della gestione risorse umane, in collaborazione con i titolari/responsabili. E fruita rigorosamente in orario di lavoro, utilizzando lo strumento del tempo protetto o con il ricorso al lavoro agile.

Dal primo settembre una buona parte dei lavoratori fragili - in lavoro agile continuativo da inizio pandemia - sono rientrati al lavoro in presenza. I lavoratori con le patologie individuate ai sensi di legge, salvo eventuali proroghe a cura del Ministero del Lavoro, rientrerà dal 15 settembre. Dopo un periodo così prolungato di lavoro da remoto, l'azienda deve accompagnare il ritorno al lavoro in presenza con un supporto attento e sensibile.

Il prossimo incontro è fissato a inizio ottobre. Teniamoci in contatto.



Milano, 5 settembre 2023