Sono bastati pochi giorni per sfatare sul campo lo slogan aziendale “lavorare meglio con meno persone” a cui non aveva mai creduto nessuno.

Nella neocostituita Direzione Territoriale Milano e Lombardia Nord sono uscite per esodo e fondo 281 risorse, incrementate dal preoccupante fenomeno delle dimissioni volontarie.

“Lavorare meglio con meno persone”, nella situazione drammatica che vive la Banca, si è rivelato un insulto a lavoratori e lavoratrici che, da sempre e ancora di più nell’ultimo decennio di crisi, si prodigano per far funzionare il Monte.

La variazione di rango delle filiali fino a 9 risorse da Paschi Valore a Modulo Commerciale, 41 nella Direzione Territoriale Milano e Lombardia Nord, ha dato all’azienda la possibilità di redistribuire i carichi di lavoro senza vincoli di linea commerciale per saturare in modalità mista i portafogli dei gestori. Assistiamo a titolari portafogliati small business o premium che aprono personalmente la cassa, oppure a “cassieri trasferelli” da filiali in precario equilibrio. Nella nostra Direzione Territoriale, le filiali operano generalmente in carenza di organico quando non vi sono vere e proprie scoperture nei ruoli.

Lo slittamento dal 7 al 28 novembre del riassetto della rete commerciale e, conseguentemente, dei trasferimenti ad esso collegati, ha di fatto impedito i percorsi formativi per cambio ruolo e gli affiancamenti – molti dei quali previsti a cura degli esodandi – lasciando lavoratrici e lavoratori sprovvisti dei necessari strumenti conoscitivi per svolgere i nuovi ruoli e, sostanzialmente, mandandone molti allo sbaraglio, aumentando in tal modo il rischio stress da lavoro correlato.

Sono infatti 129 le risorse da riqualificare professionalmente mediante pillole formative e affiancamenti: **raccomandiamo ai colleghi che devono essere affiancati di sottoscrivere le schede di affiancamento (previste dall’azienda per ogni cambio ruolo) solo dopo aver ricevuto l’effettiva formazione.**

Sottoscriverle equivale infatti a dichiarare di aver fruito della stessa, ovvero di avere conoscenze e competenze adeguate a svolgere il ruolo assegnato.

La formazione Mifid obbligatoria è stata completata dal 53% delle risorse coinvolte e siamo ormai agli ultimi giorni dell’anno. **La locale direzione ci ha precisato che il mancato completamento determina la perdita dell’abilitazione e quindi l’uscita dal ruolo. Occorre pertanto un coinvolgimento delle filiere Risorse Umane e Commerciale per mettere i lavoratori e le lavoratrici nella condizione di poter completare il percorso formativo in orario di lavoro e in tempo protetto, il che significa senza dover svolgere contemporaneamente altre mansioni.**

Occorre che l’azienda ponga velocemente rimedio alla mancata formazione dei colleghi, per evitare rischi operativi di cui comunque sarebbe la sola responsabile, avendo progettato un riassetto radicale del modello di banca senza valutarne appieno le problematiche concrete che puntualmente si stanno presentando nella quotidianità operativa.

I trasferimenti d’ufficio operati dal 28 novembre sono stati 102: **per questi colleghi è possibile inserire la richiesta di indennità chilometrica** in PaschiPeople qualora ne ricorrano i presupposti, mentre per l’eventuale

indennità di mancato preavviso, laddove prevista, deve essere avanzata richiesta formale di riconoscimento all'azienda. **Si tratta di previsioni contrattuali che l'azienda è tenuta a rispettare e di benefici economici per lavoratrici e lavoratori a compensazione del disagio subito.**

Se la rete filiali risulta particolarmente colpita, le cose non vanno meglio nella Direzione Territoriale Imprese e Private che ha visto 45 uscite, nella Direzione Credito Territoriale Retail che, dopo le 18 uscite, è attualmente costituita da 13 risorse per il seguimento di 94 filiali e nella Direzione Credito Territoriale Imprese che dispone di 5 risorse per il seguimento di 5 centri imprese. La situazione appare difficile anche nei Middle Office Estero e Prodotti, dove le uscite di colleghi sono state significative e nelle strutture di DG di via Rosellini.

La debolezza strutturale ma soprattutto le molte lacune organizzative della Direzione Territoriale Milano e Lombardia Nord non si possono risolvere con la buona volontà del singolo collega, che peraltro non è mai mancata, e neanche lavorando gratis oltre l'orario di lavoro: ricordiamo che è possibile effettuare 23 ore annue di straordinario in flessibilità da recuperare con altrettanti permessi.

Occorre inoltre che la filiera Commerciale prenda atto in modo consapevole che le richieste di budget non possono prescindere dalla realtà emergenziale che caratterizza la nostra Direzione Territoriale. La richiesta di dati previsionali sugli impieghi vivi a fine anno è già stata inviata ai gestori small, per il tramite dei coordinatori small business, che potrebbero invece essere meglio impiegati in attività di supporto alla rete.

Non servono mail di sollecito, lync, richieste di dati previsionali e dati di produzione infra-day: **non servono controllori**, servono tecnologie informatiche efficienti ed efficaci – più volte inutilmente assicurate dal nostro AD – e figure che garantiscano alla rete commerciale un aiuto reale.

Questo ci aspetteremmo da una azienda che intende valorizzare il suo capitale umano. Non solo a parole, ma coi fatti.

Milano, 21 Dicembre 2022

LE SEGRETERIE