



In data 7 marzo 2023 le scriventi Organizzazioni sindacali hanno incontrato l'Azienda nelle persone dei Colleghi Matteo Amici, Ruggero Cascella, e Federica Delbello.

L'incontro s'inserisce in un percorso di confronto periodico calendarizzato già concordato al fine di monitorare le dinamiche e le tensioni lavorative sul nostro territorio in un momento particolarmente delicato a seguito della recente riorganizzazione.

Sono molte, infatti, le segnalazioni che riceviamo e le difficoltà che registriamo nelle nostre visite ai Colleghi nei luoghi di lavoro; segnalazioni e difficoltà che, puntualmente, abbiamo rappresentato durante l'incontro e per le quali abbiamo chiesto un intervento da parte dell'Azienda.

In particolare durante il confronto abbiamo trattato i seguenti temi:

1. Formazione per i neo-titolari di Filiale e, più in generale, per tutti i Colleghi nuovi nei ruoli nominati a seguito del fondo e della nuova organizzazione. A questo riguardo abbiamo espresso le nostre forti riserve e perplessità circa l'effettiva messa a terra di questi corsi (in presenza) corsi che, a nostro avviso, sono fondamentali, tenuto anche conto delle numerose responsabilità che i Colleghi devono affrontare e tenuto anche conto dei profili di rischio che gli stessi corrono, nell'espletamento delle loro mansioni, rischi che possono anche riguardare la responsabilità penale personale. Al momento ci risulta che nessun Neo Titolare ha svolto il corso in presenza previsto per i neo immessi in ruolo.

Riteniamo fondamentale che il percorso formativo sia costante e che non si limiti a quanto previsto formalmente, ma che, al contrario, sia aderente alle specificità di ogni Collega. Invitiamo quindi tutti i Colleghi a chiedere formazione ogniqualvolta si accorgano di averne necessità: sarà nostro impegno sostenere le richieste.

2. Piani- ferie e scoperture, organici. E' chiaro che, a nostro avviso, la situazione è molto critica; non soltanto per quanto riguarda le difficoltà connesse con la mera redazione dei piani ferie, ma, soprattutto, per quello che, durante il periodo estivo, potrebbe accadere in caso di assenza improvvisa dei Colleghi. A questo riguardo abbiamo chiaramente rappresentato all'Azienda che non resteremo inerti in caso di richiamo dei Colleghi dalle ferie concordate o nel caso venissero disposte, nei mesi estivi, missioni per tenere sempre e comunque aperte le filiali. Urge una rapida presa di posizione da parte della Banca, occorre decidere quali tipi di servizi e di mercati seguire e quali no, tenuto conto che, in queste condizioni, non è materialmente possibile, anche in tempi normali, gestire tutte le linee di business. Ci aspettiamo quindi da parte aziendale un'attenta valutazione del fenomeno ed una programmazione che, una volta tanto, riesca ad anticipare gli eventi progettando coerentemente la gestione delle aperture nel periodo estivo di filiali ed uffici.

3. Lavoro aggiuntivo e straordinario. Abbiamo ricordato ai nostri Interlocutori i principi cardine che regolano il lavoro aggiuntivo e quello straordinario; entrambi vengono prestati dalle Risorse su richiesta della Banca e vengono retribuiti mediante riversamento in banca ore / pagamento in busta paga; ci riserviamo il diritto di effettuare i controlli sul campo esercitando le prerogative che ci vengono riconosciute dalle norme vigenti. Ricordiamo a tutti che la pratica della richiesta preventiva al GRU per lo svolgimento del lavoro aggiuntivo non è più prevista e che, essendo scaduto l'accordo sul contenimento dei costi, è possibile registrare lavoro aggiuntivo/straordinario anche per periodi inferiori all'ora.

4. Valutazione della prestazione. L'Azienda ha ribadito come i giudizi espressi nella valutazione delle prestazioni non dipendano assolutamente da vincoli predefiniti e che quindi siano totalmente il frutto delle considerazioni del Responsabile valutatore di ogni Collega. Sono stati respinti i nostri dubbi riguardanti indicazioni per un generale contenimento del livello delle valutazioni o per una loro distribuzione prestabilita. Abbiamo evidenziato all'Azienda come questo strumento non sia particolarmente "sentito" dai Colleghi che spesso lo vivono come un obbligo burocratico avulso dalla reale attività lavorativa. Rileviamo come, nel corso degli anni, siano significativamente diminuiti i ricorsi avverso il giudizio professionale ricevuto, segno ulteriore della disaffezione delle Colleghe e dei Colleghi nei confronti di un sistema di valutazione dagli stessi percepito come inutile e, per certi aspetti, vessatorio; vero è anche che, lo scorso anno, la stragrande maggioranza dei ricorsi proposti sono stati, da queste OO.SS, vinti.

5. Porta-fogliazione Titolari, Gestori di Rete, Gestori degli Uffici interni. Abbiamo richiamato l'attenzione della Banca sul fatto che queste Figure professionali sono state, dalla Banca, largamente sovrapporfogliate con un conseguente clamoroso mancato rispetto, da parte aziendale, dei propri documenti normativi. E' praticamente impossibile per le Figure professionali in questione presidiare in modo costruttivo e proattivo le relazioni commerciali di seguimiento. Anzi è concreto il rischio che la congiuntura attuale determini un rapido deterioramento dei rapporti con la clientela. Abbiamo richiesto alla Banca un rapido intervento al riguardo sia dal punto di vista dell'immediata mitigazione dei rischi professionali in capo ai Gestori che ad una rapida rivisitazione del modello nel suo complesso.

Sono tanti quindi gli aspetti sui quali il confronto è aperto e per i quali ci aspettiamo risposte concrete da parte aziendale. Come sempre v'invitiamo a segnalarci ogni criticità perché questa nuova organizzazione, a nostro avviso, pesantemente caratterizzata dalla carenza di personale, rende necessarie una continua riprogettazione dei processi e l'apertura quanto prima del percorso di assunzioni come previsto dall'accordo sul fondo esuberi.

Torino, il 07 marzo 2023

OO.SS MPS RSA TORINO