



Il 13 marzo si è svolto a livello centrale l'incontro previsto dal protocollo sulle relazioni industriali siglato lo scorso dicembre con l'obiettivo di valutare ricadute e riassetti della recente riorganizzazione seguita alle oltre 4.000 uscite tramite fondo di solidarietà di settore.

Abbiamo fatto presente all'azienda che gli incontri periferici che si sono tenuti sullo stesso tema tra Rsa e Responsabili R.U. territoriali hanno per lo più restituito un quadro preoccupante, frutto di un'organizzazione a geometrie variabili, carichi di lavoro pesanti e disomogenei, linee valore falcidiate dalle uscite, clienti in sovrannumero nei portafogli e reskilling non completati. Problematiche simili vengono denunciate in tutte le unità organizzative, dalle filiali, ai centri specialistici, agli uffici accentrati MOE, MOP e SOR, alle funzioni IT che evidenziano forti difficoltà anche su presidi, reperibilità e riconversioni professionali.

La situazione già difficile, si complicherà con l'imminente periodo delle ferie con ulteriore peggioramento del clima e delle condizioni di lavoro, già caratterizzate da situazioni di forte stress, e con l'aggravio dell'esposizione a rischi operativi.

L'opinione dell'azienda è che, dopo le uscite, la banca ha tenuto dal punto di vista operativo, e sta portando avanti un'azione di monitoraggio costante con l'obiettivo di creare dei meccanismi di governo dei processi, individuazione delle priorità e rilancio aziendale in linea con gli obiettivi di piano.

Sul reskilling, l'azienda ci ha comunicato di aver dato indicazione ai territori di lavorare per un rapido completamento di corsi e affiancamenti, dando priorità a questa attività anche rispetto all'ordinaria attività commerciale e utilizzando anche soluzioni come il tempo protetto e lo smart working per consentire alle persone di dedicarsi in modo esclusivo alla formazione.

In merito alla situazione degli organici post Fondo, la Banca ha sottolineato l'adeguatezza complessiva degli stessi, che evidenziano casomai degli squilibri territoriali sui quali sarebbe intenzione aziendale di intervenire evitando pesanti mobilità e attivando processi organizzativi che consentano di alleviare i carichi di lavoro per le unità operative maggiormente in difficoltà.

Manteniamo le nostre riserve sulla visione aziendale, che si conferma lontanissima dalla realtà in cui si trovano ad operare i colleghi e riteniamo che le problematiche esistenti richiedano soluzioni rapide, chiare e strutturate. E' necessario che si potenzino concretamente gli organici delle filiali piuttosto che appesantirne l'operatività inventando nuove figure (o nuove mansioni come gli specialisti del credito al consumo) o mettendo in atto complesse ipotesi organizzative.

Il tema delle assunzioni diventa quindi centrale, così come l'efficientamento dei processi organizzativi e, in attesa di risposte in tal senso, è importante che l'azienda dia disponibilità a confrontarsi in modo trasparente, sia a livello centrale che periferico, in merito ai criteri di computo degli organici, alle zone in cui evidenzia carenze o surplus di organico, alle eventuali soluzioni-tampone e si impegni a definire in modo chiaro e coerente le priorità, sottraendo i colleghi dalla perenne emergenza e costante ridefinizione delle indicazioni operative e commerciali.

Siena, 17.03.2023

LE SEGRETERIE