



In data 4 ottobre 2023 le scriventi organizzazioni sindacali hanno incontrato l'azienda nelle persone dei Colleghi Matteo Amici, Ruggero Cascella e Federica Delbello, per la consueta informativa periodica.

In apertura di riunione, abbiamo condiviso con l'azienda la buona notizia di due nuove assunzioni, ed a questo proposito, vogliamo dare il nostro personale benvenuto alle due colleghe neoassunte, una sulla piazza di Alessandria e l'altra su quella di Novara.

Felici di questi due nuovi ingressi, che si sommano al recente innesto di un altro collega sulla filiale di Casale, dobbiamo però evidenziare che gli stessi non rientrano nel perimetro della promessa, a tutt'oggi rimasta completamente disattesa, di circa 2000 assunzioni in arco piano da parte di Banca Mps.

Anzi, i nostri colleghi hanno appreso in prima battuta dall'attività della funzione immobiliare, che ha effettuato dei sopralluoghi nelle filiali incorporanti, della prossima chiusura delle agenzie di Nichelino e Torino 4. Stigmatizziamo duramente tale comportamento, irrispettoso della procedura sindacale apertasi successivamente, che segna un precedente mai verificatosi in passato. Consideriamo inoltre decisamente sbagliato procedere a nuove chiusure di filiali ed in modo particolare sul nostro territorio, ormai in fase di abbandono decennale da parte della banca.

Invece, per quanto ci riguarda, noi riteniamo che la via maestra per:

1. colmare l'uscita di circa 4000 colleghe e colleghi a dicembre 2022,
2. riequilibrare i ritmi ed i carichi di lavoro,
3. mitigare sensibilmente i rischi operativi,

sia proprio quella di assolvere all'impegno preso da banca Mps con il già citato accordo dell'Agosto 2022.

A livello locale, abbiamo ribadito le pesanti criticità che colleghe e colleghi si trovano a dover affrontare quotidianamente in attesa che si concretizzino soluzioni strutturali e di lungo periodo alle attuali gravi carenze, in tema di organici, procedure, rischi operativi.

Restano infatti svariate le scoperture in diverse filiali ed uffici, a cui vanno a sommarsi ruoli vacanti e il persistente fenomeno delle dimissioni, che producono una continua rincorsa di emergenza in emergenza.

Tuttavia, l'azienda continua a non essere disponibile a fornirci un preciso quadro delle carenze di organico, come peraltro avveniva ante esodo. Tale circostanza ci sembra un modo per dissimulare, almeno formalmente, una situazione di conclamata gravità. In particolare, segnaliamo alcune situazioni di criticità che ravvisiamo sul nostro territorio:

**CENTRO IMPRESE:** il trasferimento dell'attuale Responsabile del centro imprese di Torino alla filiale di Aosta (per coprire le dimissioni del Titolare della stessa), ha creato un'ulteriore scopertura per il centro imprese di Alessandria, che resterà acefalo.

Segnaliamo inoltre le problematiche connesse con le farraginose procedure e l'esorbitante portafogliazione dei Gestori (entrambe le questioni non consentono un puntuale presidio e seguimiento delle Relazioni).

**DISTRICT/COORDINATORI:** le Figure in questione risultano, a nostro avviso, essere in numero sovrabbondante in proporzione all'esiguità di Risorse della rete, e la loro funzione, di per sé dai confini piuttosto labili in termini di competenze, spesso travalica indebitamente il ruolo commerciale a cui sono assegnati.

**TITOLARI:** già alle prese con una gestione di carattere emergenziale e da incombenze burocratiche esorbitanti, queste risorse sono anche sottoposte a periodiche e defatiganti riunioni che si caratterizzano per un approccio non sempre consono da parte della direzione commerciale.

**LINEA SMALL BUSINESS:** le sovra-portafogliazioni di diverse realtà risultano ingestibili a causa di un'evidente mancanza di personale e, in certi casi, di competenze non sempre adeguate, quasi a testimoniare un generale disimpegno, da parte della banca, dal seguimiento di questa fascia di clientela.

**LINEA PREMIUM:** la ripresa delle pressioni commerciali, il controllo spasmodico sull'agenda degli appuntamenti e la mole spropositata di adempimenti documentali stringenti, rendono ancora più gravoso il compito di Colleghe/i.

**LINEA VALORE:** oltre agli eccessivi carichi di lavoro, vi è una difficoltà nel far fronte a tutte le lavorazioni richieste dalla clientela, in un contesto, anche in questo caso, di diffuso sotto-organico.

**ODF:** oltre alle incombenze di cassa e contabilità, quest'ultima ulteriormente accresciuta dalla recente cancellazione del Supporto operativo accentrato, vi è l'introduzione della richiesta di operare contatti commerciali (a seguito della trasformazione in cash-light delle Filiali), anche nei casi in cui a colleghe/i in questione mancano le abilitazioni.

Dato il quadro, per ragioni di brevità non esaustivo, appena descritto, le garanzie ottenute in tema di nuove concessioni/rinnovi dei part-time e di contenimento della mobilità, risultano essere non sufficienti a mitigare un clima in via di deterioramento. Da questo punto di vista, anche la reintroduzione del sistema incentivante ci sembra, più che altro, un modo per distogliere l'attenzione dai reali problemi della banca. L'incertezza sull'entità dei premi e la discrezionalità della loro distribuzione danno la misura dell'opacità complessiva di quest'operazione. Appaiono quindi completamente stridenti i toni trionfalistici usati delle Funzioni aziendali nel presentare la reintroduzione del sistema incentivante come un reale ritorno alla normalità.

Per quanto ci riguarda pensiamo che il ritorno alla normalità non possa che essere caratterizzato da un sensibile miglioramento del benessere sui luoghi di lavoro ed un aumento certo e contrattato delle retribuzioni. Elementi, questi ultimi, che continuano a mancare.

Torino, il 17 ottobre 2023

RR.SS.AA. TORINO