



Ci dispiace assolvere al ruolo di “disco rotto” ma l’unica possibile soluzione ai problemi di organico della DTR Milano e Lombardia Nord è riposta nell’accordo firmato nell’agosto dello scorso anno, riassumibile nella parola “assunzioni”, meglio se mirate.

Di fronte all’“esondazione”, esodo e dimissioni, l’azienda risponde cercando di frenare l’acqua con le mani: chiusura di 6 filiali, interviste alle risorse che hanno inserito richiesta di trasferimenti fuori DTR, colloqui esplorativi resi necessari dal prossimo spin-off, che ci auguriamo avvengano nel rispetto di competenze professionali e con limitata mobilità territoriale. E’ quanto ci è stato comunicato nel corso dell’incontro tenutosi lo scorso 26 ottobre, con la direzione del personale milanese. Ad impressionare non sono tanto i numeri delle dimissioni, quanto piuttosto l’impatto che le fuoriuscite hanno su un organico già abbondantemente provato. Appare palese la volontà aziendale d’ignorare volutamente le vere soluzioni ad una situazione insostenibile, da tempo denunciata dalle organizzazioni sindacali.

In questo contesto da sfinimento psico-fisico, sembra quanto meno pazzesco buttar benzina sul fuoco: il rinvigorirsi delle pressioni commerciali sotto minacce di vario tipo, finanche colloqui diretti con l’AD, certo non aiutano un clima già soffocante. Qualche responsabile commerciale di distretto sembra dimenticare sia le difficoltà legate alla carenza di organico, in ragione di un risultato da raggiungere a qualsiasi costo già alla metà del mese, dimenticando spesso che ai risultati concorrono tutti i modelli di servizio individuati dalla normativa. Chiediamo ai lavoratori e alle lavoratrici di segnalare forzature in tal senso, pressioni commerciali e classifiche fatte in riunioni di distretto/plenarie o tramite “mailing list” di distretto. Non giova a nessuno intensificare il solito “pressing”; per questo abbiamo chiesto alla controparte d’intervenire, risolutamente e per l’ennesima volta, onde evitare il rinnovarsi di queste pratiche. Queste cattive abitudini sono tra le principali imputate nell’alimentare un clima che a lungo andare offre, per una buona parte del personale, una sola via: quello dell’abbandono di Mps.

Come al solito arrivati a fine anno riappare l’emergenza del completamento dei corsi obbligatori e abilitanti: ricordiamo sempre che la formazione è lavoro a tutti gli effetti e come tale da svolgere durante l’orario ordinario: smart working dove previsto o tempo e luogo protetto, da individuare in raccordo con la filiera commerciale ed i responsabili delle “risorse umane”, sono state create per evitare rincorse epiche, da completare pochi minuti prima di stappare lo spumante di fine anno.

Milano, 6 novembre 2023