



In data 09.01.2025 si è svolto l'incontro tra azienda (presente il GRU Calabria dir.Macri, assente il dir. De Simone) e OO.SS., richiesto da UILCA Cosenza ai sensi dell'**articolo 14** del CCNL che attribuisce alle OO.SS. la possibilità di dare luogo semestralmente ad incontri con la Banca, nel corso dei quali i rappresentanti sindacali prospettano i problemi relativi a carichi e ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge ed alla tutela fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di adottare i provvedimenti ritenuti idonei in relazione ai problemi evidenziati. Il Sindacato continua ad esercitare questa prerogativa contrattualmente prevista allo scopo di instaurare un dialogo costruttivo con l'Azienda per tendere a **migliorare le condizioni di lavoro sul nostro territorio** che, a partire dai processi di riorganizzazione degli ultimi tre anni, sono decisamente peggiorate. Nel corso dell'incontro, infatti, le scriventi OO.SS. hanno evidenziato come permangono ancora problematiche, comuni anche agli altri territori della regione, in termini di:

- **assenza di interventi strutturali** tesi a risolvere definitivamente le problematiche di SSSL che caratterizzano troppe filiali (in cui i pochi interventi realizzati non sono risolutivi), ulteriormente aggravate dalla presenza, in tante filiali, di impianti di illuminazione fuori norma e di un solo bagno perdi più condiviso tra lavoratrici, lavoratori e clientela. Vista l'insensibilità aziendale sul tema, verrà organizzato un incontro con il referente RLS per fare il punto della situazione alla luce anche delle visite effettuate, in modo da intraprendere le conseguenti iniziative;
- **assenza di trasparenza** che caratterizza alcune iniziative aziendali, come il programma "Accademia dei Talenti";
- **trasferimenti professionali e territoriali**: la Direzione RU in precedenza ha avviato una serie di spostamenti che non tengono nella dovuta considerazione i percorsi professionali e gli inquadramenti (con modifica in peius dello jus variandi e delle categorie legali di appartenenza) ed in assenza di comprovate esigenze tecnico-organizzative. Problemi creati nel tempo a cui ancora oggi l'azienda non fornisce soluzioni congruenti;
- **processo di formazione** inadeguato a supportare il personale oggetto di trasferimento professionale;
- **pianta organica sottodimensionata in alcune filiali** caratterizzate da carichi di lavoro eccessivi. L'incapacità dell'azienda di trovare soluzioni definitive condivise (anche facendo ricorso a nuove assunzioni e/o a incentivi alla mobilità) risulta estremamente discriminante in particolare per i dipendenti che da tanto tempo lavorano nelle filiali "periferiche" senza alcuna prospettiva di crescita professionale;
- **conflitto d'interessi** tra filiali e distretti SB: permane l'anomalia evidenziata nella riunione sindacale di novembre con le DTR, DTIP e DTRU, derivante dalla mancata applicazione dei criteri di instradamento previsti dalla normativa, che genera ripercussioni in termini di rischio di credito, rapporti con la clientela e confusione.

A questi problemi irrisolti da troppo tempo si aggiunge l'atteggiamento della Direzione Territoriale Risorse Umane che, anche in occasione della semestrale del 9 u.s., si ostina a non consegnare i dati analitici su segmenti, portafogli e carichi di lavoro, nonostante gli stessi siano facilmente reperibili in quanto utilizzati dalla Banca per tarare budget e campagne commerciali assegnati periodicamente alle singole filiali. Il perpetrarsi di questa carenza, che non consente di verificare la



congruità degli organici ed il corretto dimensionamento delle filiali, depotenziando di fatto il citato art.14, **risulta in aperto contrasto con il libero esercizio dell'attività sindacale sul territorio**, e crea gravi danni non soltanto a carico dei lavoratori, ma della stessa Banca.

Chiediamo con fermezza che MPS cambi immediatamente atteggiamento e cominci a tenere nella giusta considerazione le esigenze dei lavoratori che negli ultimi anni, come sempre, hanno dimostrato spirito di squadra ed attaccamento alla propria Azienda, tamponando le carenze di una direzione poco accorta ed incapace di consentire da un lato uguale crescita professionale dei colleghi e, dall'altro, presenza sul territorio coerente con i principi di sviluppo sostenibile che la Banca si è data.

È ora di smetterla con questa politica aziendale che non ascolta i bisogni delle persone, che tende ad escludere anziché includere, che non offre pari opportunità a tutti. Le **Lavoratrici** ed i **Lavoratori del Monte dei Paschi di Siena meritano maggiore rispetto!**

Cosenza, 13 gennaio 2025

I Segretari RRSSAA di Banca MPS Cosenza - Lamezia Terme FISAC CGIL - UILCA UIL