



In data 4 Febbraio si è tenuto a Bologna il periodico incontro tra la funzione HR della Direzione Territoriale Emilia-Romagna ed una delegazione delle rappresentanze sindacali aziendali.

ORGANICI e CLIMA LAVORATIVO

Il tema alla base di ampie problematiche riscontrate nei vari ambiti lavorativi è sempre quello degli organici che, come più volte evidenziato nei confronti precedenti, risente in particolare delle numerose dimissioni avvenute in questi ultimi anni. Un fenomeno che in passato ha conosciuto anche livelli emergenziali e che risente inevitabilmente della specificità del nostro territorio, caratterizzato da una economia dinamica ed evoluta e dove la concorrenza (sia aziende di credito che reti di promozione finanziaria) continuano ad offrire sul mercato del lavoro varie tipologie di proposte professionali. La recente trasformazione di alcune filiali in SPAV e l'accoglimento di alcune domande di trasferimento in entrata (ne rimangono inevase solo poche unità) hanno solo tamponato una situazione che, partendo dalle croniche carenze della provincia di Ferrara, si stanno estendendo a tutto il territorio regionale.

Permangono inoltre 15 domande in uscita dalla Regione.

Pertanto, alla luce di tutti gli elementi evidenziati, non è più rinviabile un numero adeguato di assunzioni che possano anche permettere alle funzioni HR di attivare quei percorsi di crescita professionale, valorizzazione delle risorse e sostituzioni di ruolo che renderebbero anche "fisiologico e gestibile" il problema delle dimissioni. Il clima di lavoro della rete risente chiaramente di tale situazione e anche di aspettative ed obiettivi commerciali sempre più importanti e sfidanti richiesti dall'azienda. Si rischia di lavorare male esponendosi anche a potenziali rischi operativi. Infine, abbiamo evidenziato che, in questo momento storico e delicato della Banca, le energie di tutti i lavoratori e le lavoratrici sono rivolte verso un comune lavoro di qualità che non necessita di duplicazioni di monitoraggi, call conference e riunioni.

DISTRETTI SMALL BUSINESS

L'incontro si è focalizzato in particolare sul segmento Small Business. Ricordiamo che il progetto è partito ad Aprile 2024 con la scelta delle OO.SS. aziendali di non sottoscrivere un accordo, principalmente per la valutazione che le risorse impiegate non fossero sufficienti ad un adeguato presidio di tale mercato, anche per il confronto fatto con progetti simili attuati da altre banche nazionali. Fin da subito è stato evidente che gli adempimenti operativi previsti non fossero interamente gestibili dai pochi specialist e gestori previsti ed i miglioramenti procedurali e tecnologici avvenuti hanno solo parzialmente risolto tale problematica. Se gli adempimenti operativi rimangono elevati viene inevitabilmente meno la capacità dei gestori di svolgere in maniera adeguata e propositiva tale ruolo che, in alcuni casi, prevede anche il presidio di ambiti più ampi delle singole filiali. Ci risulta che a livello aziendale ci sia stata una disponibilità a ragionare su questo tema ma, inevitabilmente, a livello territoriale il problema deve misurarsi con un organico sotto dimensionato, in particolare della rete filiali.

PREMIUM TOP

Nei prossimi mesi dovrebbero terminare i corsi di formazioni per i gestori che devono sostenere l'esame per conseguire il titolo di promotori finanziari per acquisire il mandato aziendale di offerta fuori sede. E' in fase di completamento il passaggio del ruolo di sostituto di filiale dai Premium Top a colleghi che svolgono altri ruoli nella filiale.

Evidenziamo che, rispetto al progetto iniziale, è stato previsto un ulteriore Premium Top presso la filiale di Rimini (totale attuale 33 premium Top in regione).

LAVORO AGILE e applicazioni accordi CIA

A parte situazioni emergenziali logistiche e/o impraticabilità delle sedi di lavoro per i quali è sempre possibile richiedere il lavoro agile plus codice 261 (proposto dalle funzioni HR e autorizzato dalle funzioni D.G.), i colleghi possono già usufruire dei 12 gg annui di lavoro agile codice 255 previsti per la rete dagli accordi C.I.A di Luglio 2025.

Si attende in ogni caso la pubblicazione della normativa aziendale che dovrà dare piena attuazione agli accordi aziendali sia in relazione allo smart working che ad altri ambiti (indennità di pendolarismo, ecc.).

SISTEMA PROMOTIVO

Il sistema promotivo 2025, ripartito recentemente dopo gli anni della crisi aziendale e slittato ad inizio 2026, ha purtroppo interessato sul nostro territorio un esiguo numero di persone. L'azienda ha evidenziato che molti avanzamenti di grado sono stati riconosciuti ai colleghi per gli accordi sugli inquadramenti previsti dalla normativa C.I.A. Riteniamo in ogni caso che è assolutamente prioritario per Banca MPS accelerare sulla valorizzazione del proprio personale, sia dal punto di vista lavorativo sia economico. Deve essere riconosciuto il contributo fondamentale che i colleghi hanno dato in questi anni e che continuano ad offrire ogni giorno!

LUOGHI DI LAVORO e DECORO

Anche nella nostra regione i colleghi sono stanchi di lavorare in sedi spesso inadeguate e non ristrutturate da anni, con servizi di pulizia carenti, sistemi di riscaldamento e di condizionamento spesso rotti, ascensori non funzionanti perfino in sedi che dovrebbero essere la prima vetrina della banca come i Centri Private.

Invitiamo i colleghi a segnalare ogni malfunzionamento o necessità e mettere a conoscenza la funzione RLS e le OO.SS. delle situazioni di particolare gravità.

Banca Monte dei paschi di Siena
RSA Emilia Romagna