



## **Genitorialità e mobilità**

Lo scorso 13 ottobre le Rsa della DTR di Bologna e Modena, hanno incontrato il DRUAT di Area Dir. Evan Colville, la Responsabile del Settore RU Dir. Giuseppina Vicario e il Gestore Risorse Umane della Dtr Dir. Riccardo Badino, per analizzare le criticità rilevate nei territori di pertinenza.

L'incontro è stato determinato, in primis, dalla necessità di rappresentare le preoccupazioni manifestate dalle colleghe e dai colleghi di ciascuna filiale del territorio che, in questo anno così particolare, sono stati e saranno probabilmente interessati, da una mobilità territoriale che rende sempre più difficile conciliare il lavoro con il ruolo di genitori o di cura dei familiari in possesso di Legge 104.

Il Dir. Colville, consapevole dell'esigenza delle lavoratrici e dei lavoratori, ha portato alla nostra attenzione una serie di dati che evidenziano la difficoltà aziendale nell'accogliere tutte le istanze dei colleghi:

1. la chiusura di 150 sportelli in tutta l'Area Nord est negli ultimi 4 anni ha determinato maggiori distanze tra le filiali in essere sul territorio;
2. la DTR ha una media di Part Time del 22%, con una maggiore concentrazione nella sede di via Rizzoli pari al 33%, rispetto ad una media nazionale del 17%;
3. il 25% delle colleghe e dei colleghi della DTR rientra nella fascia di età dai 30 ai 40 anni, con alte probabilità di sviluppare la genitorialità;
4. le attuali previsioni di Legge in tema di Covid-19, potrebbero da un momento all'altro fare stare a casa circa il 40% di quella fascia di colleghi per l'accudimento dei figli minori di 14 anni;
5. i Part Time sono quasi tutti orizzontali con conseguenti difficoltà organizzative nel presidio del servizio al pubblico;
6. da inizio anno sono uscite 13 risorse dalla DTR e ne sono entrate solamente 7;
7. la riduzione degli organici in conseguenza alla prossima manovra di esodo (560 complessivi per Mps) prevede l'uscita nella nostra Dtr di 9 colleghi: due nei ruoli di operatore di sportello, 4 nel ruolo di supporto operativo, un titolare, due gestori, che dovranno essere prima o poi sostituiti.

Rispetto alla carenza di organico, abbiamo ribadito alla Direzione una particolare attenzione e sensibilità rivolta all'esigibilità di qualche risorsa da assegnare al territorio rinveniente dal prossimo concorso appena indetto.

Successivamente siamo entrati nel merito della tutela della genitorialità perché riteniamo che attraverso un ascolto attento delle risorse, e scervi da pressioni di carattere commerciale, si possa trovare un equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle personali dei colleghi.

Fermo restando che Azienda e sindacato si muovono sempre negli ambiti derivanti dal dettato contrattuale, abbiamo richiesto che si possa tener conto dei diversi livelli di complessità e delle relative sensibilità e propensioni al cambiamento dei colleghi perché, in questo particolare periodo, non tutti potrebbero reagire allo stesso modo.

Nel corso dell'incontro è emersa da ambo le parti una presa d'atto delle difficoltà organizzative che non consentono lo svolgimento ordinario dell'attività su tutte quelle filiali che, già in sofferenza di organico, potrebbero risentire di ulteriori problematiche con i prossimi esodi.

Abbiamo proposto alla Direzione di fare una riflessione anche di tipo economico su quelle operazioni che, pur di mantenere il cliente a tutti i costi, ci fanno lavorare in perdita sottolineando in particolare il rispetto degli orari di lavoro che spesso vanno ben oltre le previsioni contrattuali, non solo a fine giornata, ma che spesso fanno perdere anche la pausa pranzo ai colleghi.

Per far fronte alla scarsità di risorse a disposizione, il DRUAT ha proposto un periodo di sperimentazione che prevede una gestione autonoma delle filiali che ormai non hanno più un nucleo che possa sopperire alle esigenze di personale, attraverso la formazione all'operatività di sportello di gestori valore e supporti operativi.

Sulla questione ci riserviamo di fare degli approfondimenti in tema di salute e sicurezza che, visto il momento contingente che stiamo vivendo, rende difficilmente praticabili gli affiancamenti con i relativi e previsti distanziamenti.

Riteniamo importante l'apertura al dialogo e alla relazione che il DRUAT ed il GRU hanno inteso manifestare in questa occasione. Comunicazione e relazione sono processi che si intrecciano e si alimentano quotidianamente.

Ci auguriamo che, l'aver sollecitato questo tipo di impostazione all'Azienda, possa permettere in futuro una più puntuale rappresentazione delle problematiche trovando in tal senso anche le relative e pronte risposte aziendali.

Bologna, 15 ottobre 2020

RSA BANCA MPS DTR BOLOGNA- MODENA  
FABI- FIBA - FISAC -UILCA - UNISIN