

In un contesto di grandi crisi industriali e di aziende che, nonostante siano in utile, licenziano con un whatsapp, ci ritroviamo con l'autunno alle porte consapevoli che la situazione del Gruppo, verosimilmente, non potrà sbloccarsi prima della definizione del futuro di MPS, dove le colleghe e i colleghi sciopereranno il 24 settembre. Potranno contare sulla nostra vicinanza: quel giorno, tutti i giorni, saremo al loro fianco. Chi lavora è sempre sotto attacco, prova ne è, da ultimo, l'orientamento del governo circa il venir meno della copertura economica nei casi in cui si fosse obbligati alla quarantena. Non è accettabile che il prezzo della pandemia venga fatto pagare a chi lavora e paga le tasse. La nostra confederazione, la CGIL, è in prima linea tutti i giorni per contrastare queste derive antisociali. Di fronte a tutto ciò, oggi come ieri, sono fondamentali l'unità e la compattezza di lavoratrici e lavoratori. Nessuno si salva da solo.

Detto che il nostro futuro, probabilmente, dovrà aspettare la soluzione di altre vicende del settore, siamo invece certi che i problemi attuali non possono aspettare una possibile aggregazione prima di essere affrontati e risolti. La situazione degli organici è altamente insufficiente a ogni livello - filiali e sedi - e in tutti i territori. La sessantina di assunzioni effettuate da inizio anno non bastano a risolvere i problemi, visto che più della metà di queste sono avvenute con dei contratti part time e che sempre più persone si dimettono dalla banca, segno evidente del malessere crescente e sempre più diffuso. Lo abbiamo detto unitariamente all'azienda in tutte le occasioni e ribadito recentemente: urgono ulteriori assunzioni.

Allo stesso tempo, continuano le pressioni commerciali, che in certi casi assumono connotazioni per le quali la definizione stessa di *pressioni commerciali* appare un eufemismo; non cessano poi le segnalazioni di colleghi raggiunti da telefonate o comunicazioni fuori orario di lavoro e su cellulare personale, contravvenendo alle disposizioni del ccnl in materia di disconnessione; e rimane il problema dell'organizzazione del lavoro, che necessita di azioni correttive, sia sul versante operativo che normativo. Deve essere chiaro e organico il quadro normativo in cui si lavora, quali le regole, le responsabilità e i comportamenti da adottare nelle diverse circostanze. Dall'antiriciclaggio alle disposizioni anti Covid-19, passando dal modello di servizio delle filiali senza appuntamento. Dico certo non può essere tollerabile una gestione disomogenea di area in area, di filiale in filiale e di ufficio in ufficio, che espone a rischi legali, disciplinari e talvolta di salute migliaia di dipendenti. E dentro a questo argomento, rientrano temi della mobilità e degli orari, che devono tenere il passo con i tempi e trovare nuovi assetti più rispondenti alla realtà attuale della banca. Ripensare al tema *orari* nel suo complesso, per esempio, a partire da quello di sportello e fino alla possibile istituzione della *banca del tempo* (come normata dal contratto nazionale), è una necessità che oggi si pone con forza. Questo è il tempo per prepararci a quel che verrà e, per la stessa ragione, anche noi, come struttura sindacale, abbiamo deciso di rinnovare prassi e organismi attraverso le assemblee dei mesi scorsi, il congresso che si terrà a metà settembre e i nuovi strumenti di cui ci siamo dotati.