



In data 28 febbraio, si è tenuto a Verona il secondo incontro tra le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Gestione RU della DT Veneto Ovest e Trentino.

L'incontro da noi richiesto giorni fa, in linea con l'accordo programmatico firmato a dicembre, aveva lo scopo di comprendere più chiaramente, a distanza di circa tre mesi, quale fosse l'effettiva applicazione del nuovo modello organizzativo deciso dall'azienda e le conseguenti ricadute sulle lavoratrici e i lavoratori.

Il Responsabile Gestione RU territoriale affiancato dalla GRU dei distretti di Vicenza, Cittadella e Rovigo, ci ha esposto alcuni dati in merito a composizioni di filiali e centri, percentuali delle risorse in part-time, formazione, ecc. Abbiamo richiesto ulteriori dati circa il numero di risorse con L.104, le maternità e la prossima formazione aziendale sulla nuova L.215/2021, che introduce nuovi compiti per i preposti.

Questi i principali punti che come RR.SS.AA. abbiamo condiviso, che ci preoccupano maggiormente e che abbiamo rappresentato:

- **Mobilità e organici** – Contrariamente alla visione degli interlocutori aziendali, per i quali la situazione sarebbe sostanzialmente sotto controllo, abbiamo **ESPRESSO DELLE FORTI PREOCCUPAZIONI E RIBADITO CON DETERMINAZIONE CHE A NOSTRO PARERE STIAMO LAVORANDO IN COSTANTE EMERGENZA**. Conseguenza vuole che troppo spesso i carichi di lavoro costringano a modalità di lavoro logoranti, con difficoltà nella pianificazione di assenze e formazione, assunzione di responsabilità non dovute e incremento costante dei rischi operativi. A tal proposito ricordiamo a tutti che le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Titolare/Responsabile con una semplice mail di richiesta e risposte in tempi brevi!! Se non viene completato l'iter autorizzativo previsto, non ci si ferma a lavorare "a titolo gratuito", con il pericoloso aumento dello stress da lavoro correlato, dei rischi operativi ed assicurativi.
- **Gestione del Part-time** – L'azienda, anche in ottica motivazionale per le risorse, conferma il mantenimento e applicazione delle linee guida della capogruppo in materia, non registrando criticità nella concessione. Segnalateci qualsiasi problematica a riguardo.
- **Formazione e affiancamenti** – Abbiamo ritenuto insoddisfacente che a tre mesi dalla riorganizzazione la formazione per i reskilling sia ferma al 46%, nonostante i colleghi in molti casi stiano già svolgendo i nuovi ruoli a pieno regime: anche questo parametro la dice lunga sugli organici e i carichi di lavoro non potendo certo imputare ai colleghi interessati la mancanza di buona volontà – evidentemente è il tempo che manca. Abbiamo richiesto alle risorse umane di farsi carico del problema in modo più stringente, trovando soluzioni concrete per la formazione programmata, con l'utilizzo di tempo protetto/lavoro agile e affiancamenti, affinché a breve si possa chiudere il processo.

Oltre a questo, in merito alle schede di valutazione abbiamo espresso le nostre rimozioni circa alcune censurabili pressioni da parte di qualche district nei confronti dei Titolari, circa le quali continueremo a mantenere alta l'attenzione tramite il dialogo costante con iscritte e iscritti.

In definitiva, come OO.SS. continuiamo ad esprimere forte preoccupazione per la realizzazione di questo nuovo modello organizzativo e di conseguenza anche per le modalità di lavoro quotidiane, nonostante l'encomiabile



impegno profuso da lavoratrici e lavoratori ogni giorno.

Attendendo i prossimi incontri di monitoraggio con la Gestione RU territoriale, chiediamo a tutte le colleghe e tutti i colleghi di continuare a segnalarci le difficoltà che potranno presentarsi, anche e soprattutto nel prossimo e ormai imminente periodo di ferie.

Verona, 02/03/2023

Le RR.SS.AA. – DT Veneto Ovest e Trentino
Banca Monte dei Paschi Siena