



In data 23 a Bologna e 24 febbraio a Reggio Emilia le scriventi Rsa hanno incontrato la Direzione Risorse Umane Emilia-Romagna Cristina Baroni ed i Gestori Risorse Umane Riccardo Badino e Carlo Pecci.

In prima battuta ci sono stati comunicati i seguenti dati relativi alle nuove DTR e DTIP Emilia-Romagna.

Tenuto conto dei 179 colleghi e colleghe usciti il 30 Novembre 2022 per adesione al Fondo di Solidarietà del settore bancario, l'attuale organico regionale (85 filiali oltre a centri specialisti e strutture credito) è di 715 risorse, di cui 115 con contratto a part time. L'età media si attesta sui 47 anni, mentre la distinzione dell'organico per genere è per il 60% di donne e per il 40% da uomini, con incarichi di responsabilità distribuiti pressoché equamente tra uomini e donne. I Quadri Direttivi sono il 43% del totale ed il restante 57% sono Aree Professionali.

Analizzando i dati e le singole realtà, abbiamo evidenziato le numerose difficoltà delle lavoratrici e dei lavoratori della rete filiali, dei centri specialistici e degli uffici centrali di direzione territoriale, che peraltro stanno accomunando tutta la banca dopo la recente riorganizzazione aziendale e l'uscita di 4.125 colleghi. Nello specifico, per le Filiali abbiamo riscontrato alcune scoperture di ruoli, con diverse unità produttive in permanente condizione di sottorganico, mentre per i Centri Specialistici riteniamo che le numerose uscite di gestori e addetti non siano state compensate da sostituzione numericamente soddisfacenti, anche alla luce di alcune procedure operative che permangono non adeguate e complicate. Da monitorare a nostro parere l'organico della struttura Credito Retail, notevolmente ridimensionata dalla riorganizzazione a fronte di una struttura commerciale di fatto inalterata.

La soluzione principale che abbiamo visto adottare in questi primi mesi di riorganizzazione è stata la redistribuzione generalizzata dei portafogli e del lavoro sui colleghi rimasti, creando, inevitabilmente, sovraccarichi di lavoro e, soprattutto, un elevatissimo rischio operativo. La situazione è complessa da gestire e potrebbe diventare emergenziale nel periodo estivo contestualmente al periodo di maggiore fruizione delle ferie. A tale riguardo abbiamo chiesto un ritorno sulla numerosità e congruità dell'organico previsto per ciascuna filiale.

Abbiamo, inoltre, approfondito i seguenti temi.

Formazione e riqualificazione: i processi di riqualificazione che hanno coinvolto i molti colleghi che hanno cambiato ruolo, è tuttora in corso e, secondo quanto ci è stato comunicato, si dovrebbe concludere con fine marzo prossimo, anche con la possibilità di un giorno aggiuntivo di formazione in smart learning.

Valutazione: riteniamo che la valutazione non debba prescindere dalle difficoltà dell'attuale contesto aziendale e che vadano avversate le valutazioni ingenerose, magari basate esclusivamente sui risultati.

In tal senso, l'Azienda ha convenuto con noi che quello della valutazione della prestazione debba essere un momento di effettiva condivisione, volto alla crescita professionale.

Straordinari: la prestazione lavorativa proprio per definizione del termine stesso e tenuto conto della sua non programmabilità, non può essere considerata in nessun caso gratuita e, pertanto, invitiamo i colleghi e colleghe a segnalare nel sistema DM TIME le ore svolte oltre il normale orario di lavoro, che ricordiamo devono essere sempre preventivamente autorizzate dal proprio responsabile.

Pressioni commerciali: abbiamo chiesto alla Direzione Risorse Umane di farsi parte attiva con la filiera commerciale affinché continui un comportamento rispettoso della persona e consapevole del difficile contesto sia aziendale sia macroeconomico. La Direzione ci ha confermato di condividere questo punto considerando che chi ricopre un ruolo di responsabilità lo deve sempre esercitare con intelligenza, rispetto, equilibrio in uno spirito di collaborazione continua.

Part time: la Direzione ci ha assicurato che, relativamente ai nostri territori, le politiche di accoglimento delle nuove richieste e delle proroghe non sono mutate. Rimaniamo comunque a disposizione dei colleghi per raccogliere prontamente eventuali criticità o azioni difformi.

Promozioni per merito: in considerazione dei maggiori carichi di lavoro derivanti dalle uscite di personale di fine 2022, ulteriormente appesantiti per effetto delle recenti dimissioni sul territorio, auspichiamo che possa presto riprendere un necessario e non più procrastinabile processo promotivo per merito.

E' stato da noi evidenziato come siano sempre più necessari interventi strutturali organizzativi, sistemi informatici funzionanti e funzionali e maggior fluidità delle risposte della direzione per il concreto aiuto ai colleghi e alle colleghe.

Abbiamo anche fatto richiesta di essere aggiornati circa il numero di colleghi e colleghe di Direzione Generale che lavorano in Emilia-Romagna, ma che dipendono dagli Uffici Risorse Umane di Siena.

Questo servirà a capire se, prossimamente, riusciremo a trattare con i giusti interlocutori, anche le peculiarità più specifiche per questi colleghi.

Si è infine convenuto d'incontrare a breve nuovamente la Direzione per confrontarci sulle varie situazioni e chiediamo cortesemente a tutti i colleghi e a tutte le colleghe di continuare a segnalarci tutte le difficoltà e le criticità che dovessero riscontrare nelle loro realtà lavorative.

02 marzo 2023

BANCA MPS
RSA EMILIA ROMAGNA