



Venerdì 15 dicembre si è tenuto a Verona il consueto incontro tra l'Azienda e le O.O.S.S. di uffici e filiali delle direzioni territoriali Veneto Ovest e Trentino-Alto Adige.

Il quadro generale sugli organici non evidenzia differenze rispetto a quanto comunicato nel precedente incontro, con organici stabili in termine di risorse, part time (23%), ecc.

I dati sulla formazione abilitante e obbligatoria sono in leggero miglioramento rispetto all'anno precedente. Abbiamo ribadito come il ricorso al lavoro agile da casa e al tempo protetto sia l'unica strada da percorrere per poter svolgere una formazione non solo di quantità ma soprattutto di qualità: abbiamo pertanto invitato l'azienda ad orientarsi verso la programmazione della formazione in lavoro agile e a sensibilizzare tutte le filiere per il costante utilizzo di tali strumenti.

In merito agli HUB insistenti sul territorio (mutui, successioni, ex lege e supporto commerciale) viene confermato il mantenimento degli stessi, considerata la positiva sperimentazione.

Il percorso GEA appena conclusosi nella prima parte ha visto il superamento della skill gap da parte di tre risorse che accederanno alle fasi di selezione successive.

Nell'ultimo periodo sono state accolte 26 domande di trasferimento mentre 33 sono ancora quelle in sospeso, che saranno oggetto di incontro dedicato nei prossimi mesi.

I dati sugli inquadramenti in maturazione per effetto degli accordi di agosto 2023 ci verranno forniti nel prossimo incontro, così come quelli sulla chiusura delle filiali rimandata a gennaio. A tal proposito abbiamo fortemente sollecitato l'azienda a presidiare la situazione lavorativa di colleghe e colleghi in carico alle filiali da chiudere, con la massima attenzione ai rischi operativi e il pieno supporto da parte di tutte le filiere per la gestione delle criticità con la clientela.

Nella parte conclusiva dell'incontro come OO.SS. abbiamo concentrato l'attenzione sul clima lavorativo. Nonostante protocolli firmati dalle parti a livello aziendale e nazionale (inserito anche nel recente rinnovo del C.C.N.L.); nonostante la storia abbia abbondantemente e tristemente dimostrato come la continua richiesta di reportistica consuntiva e preventiva, le tempeste di telefonate, i budget mobili che si spostano strada facendo producano per lo più ansia costante e aumento dei rischi; nonostante esistano sistemi automatici di rilevazione dei dati a servizio delle strutture preposte alla programmazione delle politiche commerciali; nonostante tutto ciò, stanno ricomparendo con modalità, frequenza, insistenza diverse, richieste più o meno formali di dati serali su produzione e previsione di vendita. Ma solo a noi costruire a mano dati che, solo dopo poche ore, saranno disponibili in automatico, sembra una cosa senza senso? E non lo è ancora di più perdere tempo nel formulare ipotesi di raggiungimento di obiettivi che solo in parte dipendono da lavoratrici e lavoratori?



Come OO.SS. abbiamo infine ribadito che non saranno tollerati ulteriori comportamenti da ansia da prestazione atti ad assillare, umiliare e/o intimidire colleghe e colleghi e saremo pronti ad intraprendere ogni azione necessaria per tutelarne la dignità e la professionalità, anche per rispetto del lavoro di chi da tempo, ogni giorno, sul territorio, pur subendo le medesime pressioni, cerca di non scaricarle tout court verso il basso. A tal proposito abbiamo ribadito come sia fondamentale la distinzione delle competenze della funzione HR da quelle della filiera commerciale, nel pieno rispetto del modello organizzativo aziendale.

Verona, 18/12/23

RSA MPS VENETO OVEST E TRENTINO ALTO ADIGE