

Fa un certo effetto passare in pochi mesi da Cenerentola del sistema bancario a Paperone, con oltre 2 miliardi di utile nel 2023. La nostra banca si avvantaggia infatti dell'impennata dei tassi di interesse, dell'abbattimento dei rischi legali, dalle minori imposte e del taglio dei costi del personale.

Tanto che il management decide di staccare dividendi per gli azionisti ben due anni prima del previsto.

Ma oltre al diktat “prima gli azionisti”, pare quasi che la banca sia in difficoltà a capire come utilizzare tanto denaro per investire anche in un rilancio della produttività aziendale.

Purtroppo, a fronte di tanta “ricchezza”, l'unica buona notizia riguarda l'accordo con il sindacato per **300 nuove assunzioni**, da concretizzarsi fra giugno e fine anno, mentre chi lavora in Mps non ha ottenuto ancora nessun reale beneficio salariale, salvo gli aumenti derivanti dal rinnovo del contratto nazionale.

Nel contempo i destini della banca restano incerti (“terzo polo”? “stand-alone” ? ...) e questo sembra impattare su scelte indifferibili per un'azienda che vuole consolidare il proprio rilancio, ovvero **adeguati e non procrastinabili investimenti in tecnologia, valorizzazione professionale e formazione continua per colleghe/i.**

L'unica certezza è invece che si parte con un'ennesima riorganizzazione.

RIORGANIZZARE LA DISORGANIZZAZIONE

Una riorganizzazione che, come è noto, investirà i comparti Small Business, Valore e Wealth- Management e che andrà ad innestarsi su un'altra, quella del tutto emergenziale e raffazzonata post esodo di 4mila colleghi, peraltro non condivisa con le organizzazioni sindacali.

Da questa riorganizzazione emerge la nuova figura del gestore Small Business, a cui sarà richiesta una certa mobilità (missioni giornaliere) e al quale, laddove necessario, potrebbe essere affiancato un/a addetto/a.

Raddoppieranno inoltre i district (comparto DTIP), che saranno portafogliati e con funzioni operative (a quando “un'operatività” reale anche per i district della filiera DTR?).

Il credito rischia quindi di rimanere del tutto marginale nella rete filiali, legato alla nuova figura del gestore Poe (inserito nella linea valore) o direttamente in carico ai titolari.

Ne discenderà un'applicazione che dovrà modularsi in base ai territori e all'organico delle filiali, e che produrrà, quanto meno sulla carta, **una rigida parcellizzazione dei compiti sulla Linea Valore** per i vari cluster di clientela (poe, mutuatari, possessori di prestiti, clientela base), ma evidentemente solo sulle filiali più strutturate.

Anche sul nostro territorio si è già conclusa una prima sessione di “colloqui esplorativi” che ha riguardato le professionalità coinvolte più direttamente dalla riorganizzazione, senza che fossero prospettate in modo chiaro le condizioni di lavoro (tempi, mobilità, parte economica). A questa prima fase dovrebbe seguire, successivamente al termine della procedura, un ulteriore momento di confronto.

A tal proposito abbiamo chiesto alla direzione R.U. periferica il massimo contenimento possibile

della mobilità (sia territoriale sia in termini di mansione) e il rispetto di vincoli molto stringenti in tema di formazione, come per i colleghi che di recente hanno cambiato ruolo.

PIANI FERIE

La concomitanza della riorganizzazione con l'inserimento dei piani ferie rischia di creare non pochi problemi e scostamenti rispetto alle prospettive del personale ed anche in questo caso vediamo il rischio che un'eccessiva rigidità possa peggiorare ulteriormente il clima aziendale.

FORMAZIONE QUESTA SCONOSCIUTA

Il concetto di formazione continua portato avanti con forza dalla nostra organizzazione e che ha visto un riconoscimento anche nel rinnovo del Ccnl, si scontra per ora con **i dati rassegnati dalla direzione risorse umane sul tema, con un evidente sottoutilizzo del lavoro agile per la formazione (viene utilizzato mediamente solo un giorno e mezzo rispetto ai 6 disponibili).**

A ciò si somma il fatto che i momenti di confronto fra colleghe/i, come i corsi in aula, restano del tutto sporadici, come i prossimi calendarizzati su salute sicurezza e premium.

STRAORDINARI

Se al dato del mancato utilizzo della formazione a causa del troppo lavoro, si aggiunge quello del maggiore ricorso allo straordinario "dichiarato", **si evince tutta la difficoltà che attraversano le filiali ed alcuni settori della banca. A questo proposito ricordiamo che segnare lo straordinario può portare anche ad accendere i riflettori su situazioni non più sostenibili ed in certi casi portare a tentativi di soluzione. A maggior ragione da quando non è più necessario ricevere autorizzazione preventiva per svolgere il lavoro aggiuntivo.**

FINE DEL LAVORO AGILE CONTINUATIVO

Dopo quattro anni, salvo stravolgimenti dell'ultima ora, **il 31.03.2024 terminerà la possibilità di svolgere il lavoro agile continuativo per 10 fra lavoratrici e lavoratori del nostro territorio.** A questa decisione abbiamo chiesto che possano seguire tutti gli interventi necessari ad un corretto rientro, che tenga conto delle varie situazioni, in certi casi delicatissime, tra cui anche eventuali bisogni formativi.

Allo stesso tempo, chiediamo che le previsioni per venire incontro a esigenze legate alla genitorialità ed a familiari in condizioni di fragilità, ovvero la possibilità di effettuare fino a quattro giorni al mese di lavoro agile, vengano quanto meno mantenute.

IL GIUSTO PREMIO

Promozioni: per il futuro, speriamo più prossimo possibile, ci aspettiamo un'attenzione particolare per colleghe e colleghi con bassi livelli di inquadramento, ma con un'anzianità di servizio già ragguardevole (dato il sostanziale blocco decennale di assunzioni), per quanto riguarda la partita delle promozioni, ed in ogni caso con criteri più trasparenti possibili.

Inquadramenti: chiediamo, finalmente, un corretto riconoscimento delle professionalità, in linea con gli standard di settore.

Mezz'ora in meno: chiediamo che la riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro settimanale, che entrerà in vigore dal 1° luglio 2024, sia il più possibile nella disponibilità di colleghe/i.

IN CONCLUSIONE

Per dare una possibile continuità ai risultati di bilancio della banca, occorrono investimenti in tecnologia e formazione, ma soprattutto che si affermi il principio che gli utili spettacolari raggiunti da Mps vengano redistribuiti a chi la ricchezza partecipa a produrla in modo decisivo, ovvero le lavoratrici ed i lavoratori, in termini di migliori paghe e maggiore benessere sui luoghi di lavoro.

Torino-Genova, 22.03.2024

RR.SS.AA. FISAC-CGIL MPS
Piemonte-Liguria-Valle d'Aosta