



RR.SS.AA. AREA NORD OVEST LOMBARDIA - BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

INCONTRO SEMESTRALE - ART.13 CCNL – AREA NORD OVEST LOMBARDIA

Relativamente al confronto “semestrale” tra OO.SS. locali e Direzione A.T.N.O., così come stabilito dall'art.13 CCNL, ribadiamo quanto segue:

La nostra impostazione tiene conto che le vicende che interessano la nostra Azienda si articolano nel particolare momento che sta vivendo il Paese, al centro di una congiuntura economica critica. Tale situazione condiziona anche gli strumenti a disposizione per un sostegno all'occupazione. Siamo tuttavia convinti che il risanamento e rilancio della nostra Banca non può sottacere che una ripresa economica decollerà solo con l'apporto determinante della nostra Regione Lombardia, oltre che dell'Area complessiva. Quindi conviene ad una Azienda, ammesso che voglia stare sul mercato - dunque per proprio mero interesse strategico - organizzare risorse e lavoro al fine di consentire dignitose condizioni operative, che valorizzino e non depauperino l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori di questa Banca, tanto più in un bacino così importante.

A questo proposito evidenziamo che le problematiche oggetto di confronto Vi sono state, dalle scriventi OO.SS., già delineate ed evidenziate in precedenti incontri. E' quindi chiaro che - dall'ufficialità della verifica “semestrale” - ci attendiamo risposte concrete ed esaustive anche sulle questioni che abbiamo portato, da tempo, alla Vostra attenzione.

Vi abbiamo per questo sollecitato una serie di dati, relativi alla Lombardia, che – integrati con quelli in nostro possesso e unitamente alle criticità che ci vengono continuamente segnalate dalle lavoratrici e dai lavoratori – ci consentiranno di articolare compiutamente le nostre richieste.

In particolare:

•Organici

I pensionamenti AGO, l'esodo dei colleghi in fondo di solidarietà e non ultimo le dimissioni, non sono state compensate dal personale riveniente dalla chiusura delle Filiali.

Per contro la rete commerciale, in un momento di particolare difficoltà in quanto occupata a “tamponare” il danno di immagine patito dalla nostra Azienda, ha dovuto accollarsi ulteriori lavorazioni rivenienti dalla DAACA (bonifici singoli, rid, F24),.

A ciò si aggiunge anche che le assunzioni da categorie “protette” sono da tempo bloccate, nonostante il pieno espletamento delle formalità concorsuali relative .

Diverse segnalazioni evidenziano inoltre che le Filiali sotto organico risultano essere in un numero rilevante. La carenza costringe talora alcuni ruoli a coprire le assenze di colleghi di altre linee, determinando una spiacevole disapplicazione del modello di servizio che genera stress da lavoro correlato e infine ricade inevitabilmente sulla qualità del servizio reso alla clientela.

Contestiamo all'Azienda che la situazione così tesa genera punte di lavoro straordinario, ma anche il triste fenomeno delle prestazioni straordinarie non segnate, fattore che determina anche uno sfasamento delle rilevazioni in nostro possesso sulla necessità di un potenziamento o meno delle strutture.

Tutto ciò impone, a maggior ragione, di verificare scrupolosamente le condizioni di lavoro e di portafogliazione dei colleghi anche mediante i dati aziendali che tuttora attendiamo.

Rispetto alla chiusura delle Filiali di cui sopra, abbiamo riscontrato una deficitaria attenzione alla riconversione professionale del personale e casi di vero e proprio demansionamento.

Inoltre, la mancanza di organici rende difficile, se non impossibile, accogliere le domande di trasferimento sia internamente che esternamente alla nostra Area.

• **Nucleo**

Nelle condizioni attuali di carenza organici, il comparto del nucleo D.O. assume una valenza strategica evidente. La sua composizione non può essere ridotta così come enunciato dalla Direzione Aziendale negli incontri centrali, né la soluzione di rimpolpare esclusivamente le Filiali più grosse appare adeguata alle attuali emergenze, acuite dallo smaltimento di ferie arretrate, banca ore e giornate di solidarietà. E' necessario provvedere anche alle necessità in quelle DTM, talora più trascurate nella ricerca di soluzioni alle emergenze, come accade per i nuovi ingressi di Bergamo e Brescia, per le quali interveniva precedentemente la più vicina sede di Mantova.

• **Pressioni commerciali**

Le pressioni commerciali, che abbiamo sempre stigmatizzato, sono oggetto di particolare attenzione anche alla luce degli ultimi documenti aziendali emanati al fine di tutelare lavoratrici e lavoratori passibili di sanzioni disciplinari, in caso di inottemperanza a disposizioni inderogabili di legge.

• **Salute e Sicurezza**

La recrudescenza del fenomeno criminoso emerge in Lombardia, al primo posto in questa classifica nazionale, specialmente ai danni della nostra Banca. Di conseguenza chiediamo fermamente che siano predisposte le guardie fisse presso gli sportelli, per un tempo congruo dopo il verificarsi di questi eventi e nelle località più soggette al ripetersi di rapine.

A questo scopo è doveroso, laddove si liberano questi servizi in seguito a chiusure programmate, che vengano spostati laddove se ne presenta l'emergenza (Filiali segnalate dai RLS).

Diverse Filiali necessitano del completamento delle difese passive e dei deterrenti anti rapina: chiediamo con forza che lo stato di avanzamento dei lavori registri un miglioramento della tempistica di intervento.

Segnaliamo la difficile situazione, all'inizio della stagione estiva, determinata da malfunzionamento e guasti riportati da un eccessivo numero di impianti, che procura un malsano ambiente per i lavoratori e la clientela con rischi per la salute. Chiediamo informazione dettagliata degli interventi di controllo preventivo stagionale degli impianti stessi.

La vivibilità dei locali presenta un peggioramento a causa del diradarsi delle pulizie - di cui abbiamo chiesto sia il ripristino di una frequenza giornaliera che la predisposizione di interventi straordinari - e dell'accumulo di carta da macero - di cui abbiamo chiesto lo smaltimento in tempi brevi.

DAACA in Lombardia

Siamo a richiedere l'individuazione di un interlocutore aziendale che si rapporti con le OO.SS. locali sulle problematiche relative alla Divisione Attività Amministrative Contabili e Ausiliarie ed in particolare che fornisca informativa:

- riguardo lo spostamento di lavorazioni tra Poli
- riguardo lo spostamento di lavoratori tra Settori
- fuoriuscite di lavorazioni alle Filiali
- spostamento di lavoratori in sedi diverse a seguito della disdetta unilaterale del CIA da parte aziendale.