



RR.SS.AA. BANCA MPS A.T.N.O. LOMBARDIA

Abbiategrosso - Bergamo - Brescia - Busto Arsizio - Milano - Monza - Pavia

LPO PER POCHI

LPO

L'erogazione del salario incentivante a completa discrezione aziendale che ha visto la netta contrarietà del Sindacato (ribadiamo che nessun accordo è stato al riguardo sottoscritto dalle OO.SS.) ha coinvolto in Lombardia Ovest 43 realtà con 297 risorse premiate di cui 182 aree professionali, 114 quadri direttivi e 1 dirigente. **Alleghiamo l'informativa** fornitaci dalla locale direzione limitatamente alle strutture di rete, escluse le strutture di Capogruppo consedenti (DOR, Agenzia di Rating, etc.) per le quali abbiamo avanzato formale richiesta, in ottica di coerenza e trasparenza. **Anche i riscontri che abbiamo dai colleghi ci confermano come, ancora una volta e in un momento di sacrifici per tutti, questa azienda abbia perseguito la via della divisione tra i lavoratori e del mancato riconoscimento del ruolo svolto da tutti i lavoratori per il risanamento della banca.**

BONIFICA E RIMOZIONE AMIANTO

Abbiamo chiesto di essere **costantemente aggiornati circa i lavori di bonifica e rimozione dell'amianto – da effettuarsi previa autorizzazione della ASL – sulle realtà di Milano ag. 67 e di Monza ag. 1.**

E' interesse e responsabilità (anche in sede penale) dell'azienda che i lavori vengano svolti con modalità adeguate a garantire la massima tutela dei colleghi e dei clienti. Invitiamo comunque tutti i lavoratori interessati a segnalarci tempestivamente disfunzioni e criticità.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Abbiamo chiesto di sospendere inutili solleciti e di attivare una concreta pianificazione – a cura della funzione r.u. con titolari e responsabili – dei corsi obbligatori ancora non fruiti da effettuarsi in luoghi e tempi protetti.

Per la fruizione dei corsi da parte delle colleghe e dei colleghi part time impossibilitati a trattenersi nel pomeriggio (a fronte di segnalazione di lavoro supplementare retribuito senza maggiorazioni economiche), la direzione ha finalmente accolto la nostra richiesta di strutturare sessioni ad hoc con attivazione – ad esempio per i corsi su due giornate full time – di una mattinata supplementare di recupero dei pomeriggi per il completamento della formazione obbligatoria e dei relativi test.

Per quanto ovvio, le colleghe che usufruiscono dei riposi giornalieri (cd. allattamento) previsti per legge, non saranno tenute a dare alcuna disponibilità ed usufruiranno – dietro loro segnalazione – della mattinata supplementare.

FORMATTAZIONE FILIALI

Sono molte le segnalazioni di malcontento sulla conduzione dei lavori e sugli esiti della ristrutturazione delle filiali, dove diminuiscono le sicurezze pur non essendo ancora completata la dotazione delle casse TARM - peraltro sprovviste delle apposite valigie - e dove gli spazi non sono coerenti con l'attuale organizzazione del lavoro. Anche in questo caso **l'azienda ha deciso unilateralmente e i risultati si vedono.**

PRESSIONI COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nei giorni scorsi le OO.SS. hanno aperto in ABI una vertenza nazionale su "Politiche commerciali e Organizzazione del lavoro" con lo scopo di dettare regole di comportamento chiare e linee guida per tutto il settore. **Esiste con tutta evidenza una connessione diretta fra politiche di vendita responsabili e sostenibili, il rispetto e la dignità dei lavoratori e la riconquista della fiducia dei risparmiatori.**

Non possiamo permettere che politiche commerciali orientate a risultati di breve termine compromettano ulteriormente il rapporto con i clienti e il rilancio della banca e neppure che ostacolino il diligente espletamento degli adempimenti previsti da norme cogenti ed inderogabili addossando al dipendente rischi inaccettabili. Nella nostra area troppo spesso l'orario di lavoro non viene rispettato, troppo spesso i colleghi ricevono sollecitazioni indebite ed eccessivo è il tempo dedicato alla reiterata illustrazione degli obiettivi a discapito dell'attività di supporto e di indirizzo. **Invitiamo ancora una volta i colleghi a lavorare nel rispetto delle norme, unica via per tutelarsi da sgradevoli conseguenze di natura disciplinare e giudiziaria.**

VALUTAZIONI E COLLOQUIO DI FEEDBACK INTERMEDIO

Con riferimento alla valutazione intermedia, nel confronto tra valutatore e valutato non è stato sottolineato e spiegato in modo completo ed esaustivo che l'attribuzione del giudizio nel campo delle "attività" è – a detta dell'azienda – meramente indicativo rispetto al giudizio di fine anno. Temiamo però che il giudizio complessivo possa risulterne inficiato, elemento sul quale avremo modo di tornare e sul quale raccomandiamo ai lavoratori di porre la massima attenzione. **Il rispetto e la correttezza per tutti i colleghi si coniuga con l'assoluta necessità della banca di operare nella trasparenza e nel pieno coinvolgimento dei lavoratori, obiettivo troppo spesso disatteso dal management di questa banca.**