LA COPERTA È CORTA

AREA MILANO E NON SOLO…

Come organizzazioni sindacali abbiamo accolto più volte **richieste di aiuto provenienti dalle Colleghe e dai Colleghi dell'Area di Milano** e più volte abbiamo sollecitato un intervento aziendale.

Proviamo a ripercorrere le tappe di queste difficoltà, a identificarne le cause ed a proporre qualche soluzione.

La difficoltà principale dell'Area è sicuramente la carenza di personale, problema atavico che **affonda le sue basi anche nell'elevato numero di dimissioni**, in rapporto al personale in servizio, che si contano ormai da anni sull'Area. Evidenziamo, pur mantenendo il focus su area Milano, che la stessa carenza è presente, seppur in modo meno impattante, anche su altre aree della Banca.

Decine di Colleghe e Colleghi che, dopo essere stati formati e dopo aver raggiunto una certa competenza lavorativa, decidono di passare, nella maggior parte dei casi, ad altre aziende dello stesso settore.

Cerchiamo allora di capire i motivi che portano ad un turnover così elevato.

Certamente incide la vivacità del mercato del lavoro della zona ed è indubbio che le opportunità di cambiare mestiere nel milanese siano maggiori rispetto a quanto può accadere nell'astigiano, piuttosto che nel biellese.

Però si cambia anche per crescere professionalmente ed ottenere quel riconoscimento di grado e/o economico che non si otterrebbe restando in Banca di Asti, dal momento che mancano, per precisa scelta aziendale, percorsi di carriera trasparenti, definiti e strutturati.

Si cambia anche in presenza di ambienti di lavoro dove le politiche commerciali raggiungono livelli estenuanti e, nel tempo, l'area di Milano ha toccato livelli critici in tal senso.

È necessario favorire contesti lavorativi atti a valorizzare le competenze nel rispetto delle esigenze umane e professionali delle Colleghe e dei Colleghi.

Di fronte ad un turnover così elevato, che spesso coinvolge Colleghe e Colleghi con una certa anzianità di servizio e con una comprovata professionalità, **l'Azienda sta intervenendo quasi esclusivamente assumendo in somministrazione,** ed inserendo persone alla prima esperienza nel contesto bancario che, per almeno 12 mesi in virtù della scelta di assumere in somministrazione e di rinunciare per 1 anno alla formazione, avranno una limitata operatività. **Il risultato di questo turnover quindi, oltre ad un generale depauperamento dell'organico di area, è un peggioramento delle condizioni di lavoro per coloro che restano**.

Come OO.SS chiediamo all'Azienda di cambiare approccio rispetto a quanto fatto finora e ci mettiamo a disposizione, consapevoli delle difficoltà dell'attuale mercato del lavoro, per trovare soluzioni condivise.

È necessario tornare ad assumere con contratto di apprendistato (ove possibile) puntando da subito su un percorso formativo che consenta di fornire le competenze adeguate ad un'operatività completa.

Di fronte all'uscita di risorse con anni di esperienza non possiamo pensare di poter operare una sostituzione solo con neoassunti, ma è necessario ricercare sul mercato risorse già formate.

Soprattutto è necessario trovare soluzioni per evitare di disperdere con le dimissioni gli investimenti fatti su Colleghe e Colleghi, ed **un primo passo può essere sicuramente quello di sedersi al tavolo per discutere di un accordo sui percorsi professionali, richiesto dalle scriventi in sede di rinnovo di contratto aziendale nel 2021,** che renda chiari e trasparenti i criteri di crescita professionale.

Asti, 5 luglio 2024

OO.SS. Banca di Asti