



In data 21 novembre, le scriventi OO.SS. sono state convocate dal Responsabile Gestione RU Territoriale della DTR Sud – Ovest, direttore Luca Morrone, alla presenza dei gestori RU di DTR/DTIP Pietrangeli, Williams e Vitale, con lo scopo interlocutorio di fare il punto sulla situazione corrente post riorganizzazione dello scorso 28 novembre.

Attualmente, l'organico complessivo della DT Sud Ovest consta di circa 900 risorse, distribuite principalmente nelle 78 filiali del distretto. Dopo una dettagliata elencazione dei numeri complessivi, anche divisi per ruolo, la riunione si è focalizzata principalmente sul tema del Reskilling, attività che ha coinvolto 150 colleghi totali, interessati principalmente dal passaggio ai ruoli di Gestore Premium e Operatore di Filiale, nonché sul tema – sempre ostico – dei trasferimenti.

Quanto al reskilling, benché l'azienda ci comunichi che la nostra Direzione Territoriale sia la prima a livello Banca per la percentuale di completamento dell'attività, per una buona fetta di colleghi, tale attività è ancora in itinere. Non abbiamo esitato a sottolineare, le difficoltà che si incontrano, in termini di tempo soprattutto, da dedicare al tema. Ci è stato risposto indicandoci che, ferma restando la priorità della fase di affiancamento (su cui per la verità la percentuale di completamento è decisamente più elevata), fino al 31 marzo, i colleghi interessati dal reskilling hanno a disposizione un giorno aggiuntivo di smart working da dedicare alla fruizione dei corsi. **Invitiamo pertanto tutti i colleghi a fruire delle giornate di smart working dedicate e di dare la giusta attenzione alla formazione per la tutela personale e della Banca stessa, oltre che per affrontare il nuovo ruolo in maniera serena.** Abbiamo inoltre sottolineato le criticità, per non dire il disagio, procurato in molte realtà dalla scomparsa del ruolo di supporto operativo. Questa ha determinato una redistribuzione del lavoro, di fatto, sui colleghi delle altre linee sia nelle filiali modulo commerciale, dove ci viene risposto che la divisione per ruoli – come si sa – è meno netta, sia nelle filiali Paschi Valore. Ferma la volontà di collaborazione tra colleghi, che caratterizza da sempre noi dipendenti, è necessario chiarire, ad esempio, le attività che restano in carico alle filiali, da quelle demandate ai centri imprese.

Quanto ai trasferimenti, la Banca ci segnala una situazione di disomogeneità di organico: post esodo, molte filiali si trovano in affanno, a fronte di altre in cui l'impatto dell'esodo non è stato avvertito. Ciò ha determinato già una serie di trasferimenti e altri ne verranno ma, in linea generale, **notiamo un cambio di passo rispetto al recente passato** con una volontà della azienda che si pronuncia volta alla condivisione, evitando lo strumento del trasferimento d'ufficio. Sul punto, saremo comunque sempre attenti a che le intenzioni dichiarate siano poi coerenti con le soluzioni proposte.

In questo contesto, resta alta inoltre l'attenzione alle **pressioni commerciali**, specie in alcune zone della Direzione Territoriale, dove un intervento è stato già fatto e speriamo non ne servano di ulteriori.

Comportamenti che puntano a paragonare risultati diversi – magari tra realtà diverse – e che hanno per unico risultato quello di far sentire i colleghi inadeguati, inutili, incapaci, non possono non essere stigmatizzati da noi e dall'azienda stessa e immediatamente messi al bando.



MPS RSA Salerno: Lo stato dell'arte.

Salerno, 23.02.2023