



In data di ieri si è tenuto l'incontro tra le scriventi RR.SS.AA. calabresi ed i Responsabili Territoriali del Personale Benedetto De Simone e Fabrizio Macrì per l'illustrazione ed il confronto, ai sensi del Protocollo sulle Relazioni Industriali del 22/12/2022, di alcune tematiche afferenti il nuovo Modello di Servizio avviato dall'Azienda in data 22 aprile u.s.

In premessa l'Azienda ha fornito i dati relativi alla ripartizione della nuova struttura SB che in Calabria è formata da 29 persone e comprende 4 Distretti Small Business a diretto riporto delle DTIP, così rappresentati:

- **4292 Distretto SB Reggio e costa Jonica** con sede a Reggio Calabria e formato da 7 colleghi di cui: 1 Responsabile, 5 Gestori (compreso il Deputy), 1 Specialist;
- **4297 Distretto SB Lamezia** con sede a Lamezia Terme (corso Nicotera 6) e formato da 7 colleghi, ci dui: 1 Responsabile, 5 Gestori (compreso il Deputy), 1 Specialist;
- **4298 Distretto SB costa Tirrenica e Vibo** con sede a Polistena (RC) e formato da 8 colleghi di cui: 1 Responsabile, 6 Gestori (compreso il Deputy), 1 Specialist;
- **4299 Distretto SB Cosenza** con sede a Cosenza (corso Mazzini 156) e formato da 7 colleghi di cui: 1 Responsabile, 5 Gestori (compreso il Deputy), 1 Specialist.

Secondo la Direzione del Personale il portafoglio medio assegnato sarebbe inferiore ai limiti previsti dal modello di seguimiento. Su questo punto abbiamo chiesto maggiori dettagli evidenziando numeri diversi e ben al di sopra del limite previsto. L'Azienda, che non ritiene di fornire dati cartacei, ha comunque previsto una verifica puntuale rimandando **il riesame dei dati, con relativi carichi di lavoro**, ad un prossimo incontro.

Ad ogni modo, l'appuntamento è stato utile per rappresentare alla Direzione del Personale le criticità che il nuovo modello sta determinando a danno delle lavoratrici e dei lavoratori, in termini di:

- **Carichi di lavoro relativi alla composizione dei nuovi portafogli dei Gestori SB/POE/Valore;**
 - **Gestione delle missioni per gli spostamenti delle colleghe/i per visita clienti Small Business;**
 - **Piani formativi per ruoli specifici relativi ai Sostituti di Filiale e Gestori POE;**
 - **Portafogliazione della clientela Valore;**
 - **Gestione profili per le nuove figure del comparto Small Business (Deputy e Specialista);**
 - **Situazioni critiche delle postazioni di lavoro presenti nella Sede di Reggio Calabria.**
- La mancata applicazione delle regole previste normativamente dal nuovo modello relativamente alla portafogliazione della cliente che genera conflitti tra i diversi mercati (su questo aspetto abbiamo richiesto un intervento nei confronti dei Responsabili commerciali).

Abbiamo evidenziato l'esigenza di ampliare la normativa sulla gestione delle missioni con specificità relative al nuovo Mds e agli aspetti commerciali previsti in termini di maggiore intensità relazionale (che prevede almeno 4 visite all'anno per cliente) che comportano maggiori rischi e, conseguentemente, richiedono la massima tutela delle colleghe e colleghi in materia di spostamenti, con la piena condivisione da parte dei Referenti Aziendali.

Sui Piani di formazione l'Azienda ha anticipato l'avvio degli stessi in modalità online, prevedendo anche degli affiancamenti per le colleghe/i che ricoprono ex-novo il ruolo di Sostituto di Filiale.

Abbiamo ribadito l'incongruenza dell'assegnazione del Gestore per i clienti della Linea Valore che deve rispecchiare solo l'assegnazione delle campagne commerciali.

Inoltre, sono stati richiesti chiarimenti in merito a comunicazioni inerenti la nuova figura del Valore Risparmio. A tale riguardo, è stato dichiarato che l'Azienda non ha ancora ufficializzato eventuali nuove portafogliazioni e relativi profili professionali.

Per quanto riguarda la gestione delle postazioni di lavoro non idonee sulla Sede di Reggio Calabria, anche in termini di rispetto della privacy della clientela, l'Azienda valuterà le criticità emerse per una eventuale modifica delle stesse.

Infine, sono state rappresentate le criticità, in termini di **pari opportunità**, che le scelte effettuate hanno determinato nel momento in cui l'Azienda, in qualche caso, non ha inteso seguire il criterio esperienziale e delle responsabilità/professionalità acquisite per l'assegnazione degli incarichi apicali che, al contrario, poteva rappresentare una strada da seguire per risolvere l'annoso problema dei **demansionamenti** più volte denunciati.

Il primario obiettivo degli incontri periferici, a detta aziendale, doveva essere quello di evidenziare le criticità riscontrate sul territorio con lo scopo di poter porre in essere azioni correttive.

Abbiamo però riscontrato che, ancora una volta, esiste una profonda distanza tra la direzione generale e le direzioni periferiche, a cui a quanto pare è stato dato il solo mandato di elencare dati e numeri.

I lavoratori meritano attenzione e pieno rispetto della loro professionalità, le OO.SS. rivendicano un confronto serio e responsabile al fine di avere i decantati benefici del nuovo progetto, ancora tutti da dimostrare sia per la banca che per la clientela.

5 giugno 2024

RR.SS.AA. MPS IN CALABRIA
FABI – FIRST – FISAC – UILCA