Così come previsto dal protocollo sulle relazioni industriali del 23 dicembre 2022, nella giornata del 5 giugno si è tenuto l'incontro tra la Gestione Risorse Umane territoriale e le R.S.A. della provincia di Verona in merito alla riorganizzazione Small Business e Valore avviata il 22 aprile scorso.
La Banca ci ha illustrato la composizione dei tre distretti SB Verona Centro Est – Verona Nord Trentino-Alto Adige e Verona Sud, e fornito i dati relativi agli impatti sulla mobilità territoriale e professionale che ne sono derivati.
I processi formativi per i gestori SB, POE e per i nuovi sostituti di filiale sono in via di definizione dopo la fase propedeutica della skill gap analysis.

Come OO.SS. abbiamo fortemente evidenziato che, mai come stavolta, la semplice quadratura dei "numeri" sui portafogli non sia assolutamente sufficiente per la misurazione della sostenibilità ed efficacia del modello: i carichi di lavoro in capo ai gestori SB risultano infatti nella maggior parte dei casi ingestibili, sia dal punto di vista operativo che da quello commerciale, obbligando colleghi e colleghe a ore di straordinario giornaliere e con un sensibile incremento dei rischi operativi, anche alla luce della gestione di portafogli su più filiali. Abbiamo pertanto sollecitato l'Azienda a un'analisi puntuale dei singoli portafogli (tipologie di aziende, livello di operatività, territorio di riferimento ecc.) e a una definizione più precisa del ruolo dello specialista di distretto, così da misurare i reali carichi di lavoro del singolo e ricercare di conseguenza le soluzioni più adeguate a un concreto efficientamento del modello di servizio.
Gli effetti della revisione in atto e la sua "taratura" stanno gravando sulle spalle di lavoratori e lavoratrici, non solo dei centri SB, ma anche delle filiali che, con meno risorse, continuano comunque a dare loro supporto nella gestione della clientela.
Oltre ai rischi operativi abbiamo anche evidenziato la necessaria mitigazione dei rischi professionali e di quelli legati alla salute e sicurezza che vanno governati con la corretta gestione del lavoro straordinario, la puntuale segnalazione/autorizzazione delle missioni in caso di spostamenti per il seguimento della clientela e l'adeguata dotazione dei tesserini TUB indispensabili per l'attività fuori sede di promozione dei prodotti bancari.
Per concludere abbiamo denunciato la ripresa del monitoraggio di dati giornalieri richiesti ai gestori SB su produzione e previsioni di vendita, chiedendo un immediato intervento affinché vengano utilizzati esclusivamente processi e strumenti come da normativa vigente in materia.

In merito agli impatti della riorganizzazione sulla linea valore abbiamo chiesto delucidazioni sull'assegnazione univoca delle campagne commerciali in quanto, per le modalità e le previsioni di seguimento della clientela dettagliate nei documenti di normativa sul funzionamento delle filiali e i modelli di servizio, sembrano molto più simili a una vera epropria portafogliazione che ad una semplice profilazione commerciale. Abbiamo inoltre manifestato la nostra perplessità su un modello organizzativo che esclude di fatto dalla gestione del risparmio la linea valore: nelle filiali Paschi Valore la possibilità di assegnazione della campagna commerciale "Valore risparmio" al gestore Premium rischia di aumentare i carichi di lavoro di questi ultimi e di deprofessionalizzare gli addetti valore, anche in ottica di necessità di turn over.

A margine dell'incontro sulla riorganizzazione abbiamo affrontato anche i seguenti temi:

– Task force: continuano ad insistere sul territorio le due task force mutui e contatti commerciali, per le quali allo stato attuale non ci sono stati forniti ulteriori aggiornamenti;
– Formazione: abbiamo ribadito la necessità di una formazione di qualità, anche con l'utilizzo del tempo protetto e del lavoro agile, strumenti che sovente vengono frenati dai carichi di lavoro, dalle esigenze di servizio di strutture con organici in sofferenza e l'imminente periodo di ferie ormai alle porte;
– Part time: pari al 24%, confermata la disponibilità aziendale alla convalida delle richieste nel rispetto delle linee guida finora adottate;
– Pari opportunità: con il 68% di personale di sesso femminile e il 32% di sesso maschile occupati nella provincia, si è raggiunta la parità numerica del 50% nella copertura dei ruoli di responsabilità, dato che evidenzia un importante passo in avanti verso le pari opportunità ma che vede le donne ancora penalizzate nei percorsi di carriera.

Verona, 06/06/2024

R.S.A. BANCA MPS VERONA