



LE RR.SS.AA. DI BANCA MPS - VICENZA

INCONTRO DEL 07 GIUGNO TRA GESTIONE R.U. D.T. VENETO OVEST - TRENINO ALTO ADIGE E RR.SS.AA.

Come previsto dal protocollo sulle relazioni industriali del 23 dicembre 2022, venerdì 7 giugno si è tenuto a Vicenza il periodico incontro tra l'Azienda e le rappresentanze sindacali della provincia di Vicenza. Questa volta l'incontro era incentrato principalmente sulla riorganizzazione aziendale del comparto *small business*, che come noto non è stata oggetto di un accordo a livello nazionale, non avendo incontrato la condivisione delle OO.SS. che stanno comunque partecipando a confronti periferici in questa fase di avvio del nuovo modello organizzativo.

L'Azienda ci ha illustrato come di consueto i dati generali e più in particolare la composizione dei 2 distretti della provincia, che constano di un totale di 211 risorse complessive, impiegate anche nelle filiali presenti in provincia di Vicenza che fanno capo al distretto *small-business* con sede a Cittadella. Siamo in presenza di una suddivisione di genere che consta del 69% di personale femminile, del 31% di personale maschile, mentre i ruoli di responsabilità vengono ricoperti per il 35% da colleghe ed il 65% da colleghi.

Il personale in *part-time* è al 18% (in diminuzione di circa il 5%), mentre le risorse che beneficiano di L.104 corrispondono a circa il 13%.

I dati relativi alla formazione MIFID si aggirano ad una media di fruizione che è intorno al 50% dei corsi caricati.

L'Azienda ci comunica inoltre di avere intenzione di procedere con un piano formativo rivolto ai neo "Sostituti di filiale", nominati contestualmente alla riorganizzazione del 22 aprile scorso.

In merito alla mobilità del personale, da inizio anno i trasferimenti sono stati 29, di cui 22 su "iniziativa banca" e 7 su richiesta della risorsa. Rimangono ancora in sospeso 7 richieste, che verranno prese in considerazione dall'Azienda dopo il periodo estivo.

In merito alle *Task-Force* sono attualmente in essere quella riferita ai mutui (n.2 risorse + 1 da risorsa proveniente dalla *Task Force* "ex-legge"), alle successioni (n.1 risorsa), e ai contatti c.d. "contact center" (n.2 risorse).

In provincia di Vicenza ad oggi, in corrispondenza con quelli *Retail*, sono presenti quindi n.2 Distretti *small-business* ("Vicenza" con sede all'Agenzia 6 e "Alto Vicentino" con sede a Nove) più alcuni gestori/*specialist* con sede di lavoro a Rossano Veneto, che fanno capo al Distretto di Cittadella. Per conformazione territoriale, purtroppo alcuni gestori si trovano a dover gestire clienti di più filiali (da 2 fino a 5), mentre il nuovo distretto *small-business* dell'Alto vicentino, ad oggi non dispone purtroppo della figura dello *Specialist*.

Come RR.SS.AA. abbiamo condiviso le forti criticità nella messa a terra del modello, tutti aspetti che in sede di confronto centrale fra Azienda e OO.SS. erano già emersi, e che purtroppo trovano conferma nell'attualità. Più precisamente abbiamo rappresentato le seguenti criticità:

- i responsabili, i *deputy* (o sostituti) e soprattutto i gestori, sono gravati dal peso del numero di rapporti da gestire, da un punto di vista commerciale, tecnico e operativo;
- gli *Specialist* (o assistenti), sono in numero insufficiente rispetto al peso operativo che viene generato nel loro ambito, e il loro rischio operativo, attualmente demandato al Responsabile di riferimento (vedasi *Job Profile*), rischia di essere attualmente troppo alto;

- i rischi operativi riconducibili all'offerta/promozione c.d. "fuori sede", e normati dalla D 1042, sono attualmente concreti soprattutto rispetto all'attività svolta dai neo-gestori ad oggi inquadrati come Aree Professionali;
- forti perplessità su quanto prevede la normativa, circa il trasferimento di responsabilità del c.d. PARDO.

Come RR.SS.AA. assieme a quanto qui sopra riassunto, **abbiamo sottolineato quanto sia importante da parte aziendale monitorare costantemente il corretto inserimento delle ore di lavoro straordinario svolte, di quanto sia importante una formazione di qualità soprattutto per i neo Sostituti di Filiale, che a nostro parere avrebbe dovuto essere svolta prima del periodo di ferie e non successivamente, ed infine della necessità di monitorare che la filiera del credito dedicata alla nuova filiera *small-business*, sia in grado di espletare correttamente e con la giusta dinamicità tutte le pratiche necessarie.**

Abbiamo avanzato la richiesta all'Azienda di fornirci il numero di colleghe e colleghi che svolgevano il ruolo di gestori *small-business* prima dell'esodo 2022 e il numero alla data odierna, al fine di capire quanto queste figure impattino sul totale dei colleghi della Direzione Territoriale.

In conclusione, **vogliamo ribadire a tutte le colleghe e i colleghi quanto sia importante continuare a segnare le ore di lavoro straordinario regolarmente svolte, di tenere in debito conto quanto previsto dalla normativa in merito alla c.d. "offerta fuori sede" e quanto attiene ai rischi operativi che anche da tale attività ne conseguono.** Rimанiamo a disposizione come di consueto, per le vostre segnalazioni che ribadiamo ancora una volta essere di fondamentale importanza per il lavoro di tutti.

VICENZA, 07/06/24

LE RR.SS.AA. MPS PROV. DI VICENZA