

RISULTATI DELLA SEMESTRALE RSA DI COSENZA

In data 16/07/2024 si è svolto nei locali di Banca MPS di Reggio Calabria, l'incontro sindacale, richiesto il 27/06/2024 per discutere delle problematiche ancora irrisolte che riguardano le unità operative del territorio di Cosenza in tema di **ritmi e carichi di lavoro, organici, condizioni igienico-ambientali, tutela fisica delle lavoratrici e dei lavoratori**. Alla riunione erano presenti, per l'Azienda, il Direttore Territoriale del Personale Benedetto De Simone ed il GRU Fabrizio Macrì, per le OO.SS. gli RRSSAA di Cosenza UILCA-UIL Andrea Sità e FISAC-CGIL Filippo Anelli.

L'incontro è stato aperto dall'RSA richiedente che ha evidenziato la necessità di disporre dei dati analitici relativi al territorio di Cosenza al fine di poter evidenziare al meglio le problematiche in essere e costruire insieme soluzioni condivise in risposta ai temi evidenziati dal CCNL. Al riguardo sono state discusse dai Rappresentanti Sindacali le seguenti problematiche, peraltro già evidenziate nei precedenti comunicati:

- **carenze di organico** che riguardano alcune filiali della fascia jonica (in particolare Rossano-Corigliano e Trebisacce) ma anche tirreniche, che determinano sulle spalle dei dipendenti un eccessivo carico di lavoro con ritmi non più sostenibili. Questa situazione determina ripercussioni anche in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Il problema dei **demansionamenti**, ad oggi ancora irrisolto, che determina una lesione del principio delle pari opportunità ed un grave pregiudizio in termini economici, formazione, opportunità, etc., oltre ad una grave violazione degli articoli previsti in materia sia dal codice civile, sia dal CCNL, sia dal diritto del lavoro;
- Il problema della **salute e sicurezza dei lavoratori** aggravato dalle carenze strutturali tipiche di alcune filiali e più volte denunciate (odori nauseabondi, infestazioni di animali/scarafaggi/etc., carenze igienico-sanitarie) che ad oggi risultano ancora irrisolte;
- Sul tema **trasferimenti** le scriventi OO.SS. auspicano che per il futuro, a fronte di nuove assunzioni e/o avvicinamento di colleghi attualmente fuori regione, l'Azienda possa mettere in campo un'azione di turn-over per quei colleghi che da troppo tempo prestano la loro attività fuori sede ricoprendo sempre le stesse mansioni, in modo da rendere uniforme **parità di trattamento e di opportunità, inclusione e valorizzazione professionale**.
- E' stato evidenziato, inoltre, come il **percorso di promozione** per merito dovrebbe tenere nella giusta considerazione non soltanto i ruoli commerciali, ma anche gli **OdF** sulle cui spalle gravano incombenze e responsabilità con notevoli rischi operativi in tema di gestione delle tesorerie, back-office, etc. Molti di questi colleghi sono ancora inquadrati fin dall'assunzione (e da oltre 15 anni) con il livello minimo (3A-1L). Riteniamo, quindi, che la Banca debba valutare il merito partendo da queste situazioni.

L'Azienda ha quindi fornito i seguenti dati del territorio di Cosenza per il semestre 01/07-31/12/2023:

- **Organici**: in provincia di Cosenza lavorano 88 risorse (41donne, 47uomini) di cui: 83 c/o la Rete e 5 c/o DTR/Uffici specialistici. Le risorse risultano così inquadrate: 1 D, 21 QD, 66 AP. Secondo l'Azienda nelle filiali non si registrano carenze strutturali di organico, fatta eccezione per la filiale 8474. La situazione dovrebbe, comunque, migliorare probabilmente a partire da settembre grazie all'ingresso di residenti fuori regione le cui domande di trasferimento (2/3) potrebbero trovare accoglimento;
- **Part-time**: degli 88 dipendenti, 86 hanno contratti full-time, 2 part-time (di questi 1 domanda è stata accolta nel semestre preso in considerazione);
- **Assunti e cessati**: nessuno - **Trasferimenti**: n.1 trasferimento d'ufficio (con grado QD3-4);
- **Domande di trasferimento** al 31/12/2023: n.10, di cui 5 ai sensi del comma 3 L.104/92.

A questo punto i rappresentanti sindacali hanno chiesto dati più analitici (ripartizione dell'organico per filiale, portafogli medi di filiale/centri specialistici con distinzione per modello di servizio) per valutare meglio le risposte sui temi oggetto dell'incontro, ai sensi dell'**articolo 14 del CCNL**. L'Azienda però ha ripetuto quanto già comunicato nella precedente semestrale, ovvero che tali informazioni non sono disponibili. In merito le scriventi OO.SS. hanno evidenziato come l'assenza di dati analitici renda estremamente difficoltoso l'esercizio dell'attività sindacale sul territorio, in quanto solo partendo dai dati completi (che peraltro l'azienda conosce e utilizza anche per assegnare gli obiettivi commerciali ed i budget complessivi) si può costruire il percorso condiviso indicato ad inizio riunione, per risolvere congiuntamente le peggiorate condizioni di vita/lavoro ed individuare soluzioni tese a migliorare benessere e dignità lavorativa e sociale dei dipendenti. La mancanza di informativa sugli elementi di dettaglio risulta, quindi, in contrasto con elementi imprescindibili dell'attività del Sindacato e riduce la possibilità di confronto, di rappresentatività e di espressione degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori della banca.

Cosenza, 17 luglio 2024