



Dietro nostra insistente richiesta, abbiamo ottenuto un incontro di aggiornamento sui Middle Office Prodotti che, con i processi di automatizzazione prima e la semplificazione DG dopo, da soli hanno generato la metà delle 41 liberazioni previste per l'intera Direzione Chief Operating Officer (COO).

Un dato eclatante che si somma alle numerose uscite per adesione al fondo di solidarietà dello scorso anno (si quantificano circa 80 risorse uscite dal MOP complessivamente) e del tutto in controtendenza con quanto affermato dall'azienda solo pochi mesi fa, ovvero che dalla liberazione di tempo lavoro ottenuta grazie al miglioramento dei processi avrebbero beneficiato le attività a maggior valore aggiunto del comparto.

Invece è successo che dal 21 giugno i MOP da 5 settori si sono ridotti a 3 strutture di terzo livello (nord, centro e sud), a loro volta articolate in 12 team: 5 al nord (Milano, Mantova x 2 e Padova x 2), 4 al centro (Firenze, Francavilla al mare, Roma e Siena) e 3 al sud (Bari, Lecce e Salerno).

Contestualmente a questo riassetto, sono state individuate una ventina di risorse da destinare ad altri incarichi.

Sempre con effetto dal 21 giugno lo smistamento dei carichi di lavoro si effettua in circolarità superando i vincoli territoriali. Il che significa che, in caso di picchi di lavoro o difficoltà operative, i diversi team saranno chiamati ad operare come vasi comunicanti, indipendentemente dalla provenienza delle pratiche.

L'Azienda ha nel frattempo **avviato una "collaborazione" con Fruendo** - che noi preferiamo chiamare col vero nome di esternalizzazione - per alcune lavorazioni ritenute basiche, (fase 20 e parte della fase 30) invece di cogliere l'opportunità di cessare i distacchi delle Lavoratrici e dei Lavoratori a suo tempo reintegrati.

Resta in capo ai MOP la fase 50 di redazione delle minute e lo smaltimento dell'imponente arretrato che riguarda l'archiviazione documentale. Un problema che si trascina mentre potrebbe essere mitigato e risolto con l'utilizzo diffuso della piattaforma digitale PIGNA, ancora non diffusamente praticata e con ampi margini di miglioramento, nonostante le rassicurazioni aziendali circa la sua pubblicizzazione e promozione presso tutte le realtà interessate.

Quello che è successo nel mondo vero e non nella realtà virtuale e ideale rappresentata dall'azienda è che **tutti i MOP lamentano carichi di lavoro eccessivi, destinati a peggiorare per effetto delle riduzioni di organico passate e presenti.** Inoltre, il loro funzionamento in circolarità e quindi la distribuzione del lavoro "a tavolino" presuppone la misurazione in modalità standardizzata della produzione dei diversi team, mentre sappiamo bene quanto sia necessario ponderare le caratteristiche delle diverse piazze, la congruità degli organici e l'organizzazione del lavoro non sempre omogenea ed efficace.

La gestione dei picchi di lavoro - messi in conto dalla stessa azienda - attraverso una "Liquid Work Force" di una trentina di risorse su scala nazionale, sommariamente ingaggiate in ambito Operations Rete (struttura di primo livello da cui dipendono, oltre ai MOP, anche i supporti operativi di rete/servizi amministrativi e le tesorerie), altrettanto sommariamente formate e destinate a un impiego sporadico e temporaneo, ci pare una pretesa poco concreta. Per questi motivi, abbiamo chiesto all'Azienda un incontro specifico sul tema dei carichi di lavoro anche perché, nonostante le difficoltà del momento, la stessa Azienda ha dichiarato che prevede di raggiungere "numeri" di erogazione simili agli anni precedenti.

Abbiamo poi fatto all'Azienda una domanda semplice e plausibile, rimasta senza risposta: se il lavoro c'è e resta, con



Mps: MOP semplificato

obiettivi ambiziosi, perché avete fatto uscire le persone dai MOP?
Siena 30/06/2021

LE SEGRETERIE