



Nelle stesse giornate in cui l'amministratore delegato era impegnato negli "eventi" sui territori, svuotando le filiali per riempire le sale, si svolgevano gli incontri sul riassetto SB che le filiali le svuoterà definitivamente andando ad impattare su una situazione già da tempo molto compromessa.

Appare del tutto evidente che i recuperi annunciati sulla lettera di apertura procedura sono del tutto fittizi legati esclusivamente alla distribuzione del lavoro che vede ancora una volta la linea valore protagonista nell'assorbimento di carichi di lavoro, non misurabili perché non portafogliati, considerati "eccedenza" per altri modelli di servizio. Si ritorna al solito falso ritornello che con meno persone si lavora meglio.

Il giro dei colloqui per la finalizzazione è in corso e, salvo eccezioni, le squadre risulterebbero composte, si tratta di 10 responsabili di distretto, 31 gestori small business e 4 addetti (specialisti) senza forzature, questo ci riferisce l'azienda, a noi risultano forti malcontenti degli esclusi. Non ci vuole un acume particolare per rendersi conto che i problemi saranno molteplici: i titolari e i sostituti chiamati a partecipare in prima persona alla costituzione dei distretti small business quanti sono e come saranno sostituiti? Ci sono le risorse necessarie? Ci sono le competenze? Il valore che dovranno seguire i POE come e quando saranno formati? I gestori SB quante filiali seguiranno? Come si sposteranno da una all'altra? Come impatterà il riassetto sul conto economico delle filiali? Queste sono solo alcune delle tantissime domande in attesa di risposte

La tempistica della messa a terra di questo progetto cozza contro un piano ferie in attesa di delibera definitiva. Le ferie che si aspettano di anno in anno, non sono un premio ma un diritto, non sono un viaggio o la vacanza al mare o in montagna. Sono progetti, tempo libero dedicato a famiglia, figli, coniugi, genitori richiede una organizzazione complicata: centri estivi, baby sitter, ingaggi vari. Non si possono inserire unicamente per soddisfare esigenze aziendali. Cosa succederà all'indomani del riassetto SB? I tempi previsti dalla normativa devono essere rispettati.

A proposito di formazione, come tutti gli anni torniamo in argomento: la formazione obbligatoria in *smart working* o tempo protetto deve essere organizzata anche con il coinvolgimento della filiera risorse umane e commerciale e costituire in KPI di qualità per filiali, distretti e DTR.

In fine la dolente nota sulle strutture spesso lasciate senza riscaldamento in inverno e aria condizionata in estate, ultimamente anche senza *tarm* o *roller*, con cassieri costretti a lavorare con il cassetto alla mano. E' chiaro a tutti che senza investimenti strutturali, anche di tipo informatico e digitale, i benefici generati nel corso del 2023 rischiano di essere una bella parentesi e l'ipotesi "*stand alone*" ancora lontana.



MPS Rsa Milano e Lombardia Nord Ovest: confusi e infelici

Milano, 9 aprile 2024

RSA MPS MILANO E LOMBARDIA NORD OVEST