By: Pick center – All Rights Reserved

Le OO.SS. si sono incontrate lo scorso 1° luglio con la Direzione dell'Area, rappresentata dal Resp. Bartalucci, dal Direttore Operativo Zucca e dal Resp. Risorse Umane Baroni. Nel corso della riunione sono stati affrontati i seguenti temi.

SITUAZIONE GENERALE DELLA BANCA

Dopo aver sottolineato l'importanza del successo dell'aumento di capitale, il Dir. Bartalucci ha affermato che se la Banca svilupperà valore e reddito, potrà arrivare ad un livello tale di efficienza che escluda la possibilità di essere acquistati da soggetti esterni; in un periodo che presenta opportunità importanti, MPS potrà divenire un polo aggregante.

Non bisogna comunque dimenticare che la strada da percorrere resta stretta e che rimane la necessità di aumentare la produttività, anche quando inizierà l' ulteriore riduzione degli organici.

CHIUSURA FILIALI

All'inizio di **settembre** cominceranno i **colloqui relativi alla riqualificazione/ricollocazione del Personale** delle Agenzie interessate.

Le 6 Filiali dell'Area che saranno chiuse entro l'anno concludono un processo di riduzione dei costi derivanti dall'affitto dei loro locali.

PROGETTI RIORGANIZZATIVI CREDITO/CORPORATE REVOLUTION/Uff. COMM. LE PRODOTTI di AREA

I primi due progetti partiranno nella ns. Area ad ottobre.

L'**Uff. Comm. le Prodotti** è stato riorganizzato dal 23/6, assegnando 9 addetti al Retail ed 8 al Corporate; dal 14/7 i Reparti diventeranno Settori. Si tratta di una sperimentazione a numero chiuso, senza potenziamenti. Gli addetti sono stati riassegnati ai nuovi segmenti in base alla precedente prevalenza delle mansioni, considerando, ad esempio, che in Area il 70% del settore agricolo è inserito nel Retail. L'Azienda ha ammesso che, in questo modo, si riscontra in ogni caso qualche scopertura.

PROGETTO REGATA

Ci è stato detto che il progetto sta dando risultati apprezzabili, consistenti nell'incremento dei contatti e degli atti di vendita; gli indicatori di performance – già buoni – sono inoltre ulteriormente migliorati: si tratta di una scommessa vinta, poiché non era facile ottenere un simile risultato. Non vi sarebbero, al momento, forti criticità, dopo aver riportato alla normalità le situazioni anomale.

Secondo l'Azienda, il progetto – nato per uniformare i comportamenti delle Aree territoriali – è uno strumento di lavoro in continua evoluzione che presenta caratteristiche positive e negative che devono essere valutate. Il sistema può comunque restare in piedi solo se attuato in tutti i suoi aspetti – contatti compresi – e se viene utilizzato per consolidare la responsabilizzazione e la consapevolezza delle persone; i risultati dipendono poi da come viene usato. In ogni caso, non sono stati riscontrati grandi problemi in un'Area che già prima funzionava bene.

A questo proposito, le OO.SS. hanno segnalato il persistere dell'**utilizzo di mail dal contenuto minatorio** e di **atteggiamenti non rispettosi della dignità e della professionalità dei colleghi**. Continuano inoltre a verificarsi episodi richieste di effettuazione di straordinari "gratuiti" ed incomprensibili rigidità nella gestione delle ferie.

Abbiamo inoltre sottolineato che, dal punto di vista organizzativo, **la fissazione delle riunioni alla fine del mese** – pur considerando la giornata di elasticità – **provoca tuttora un grave appesantimento organizzativo** anche nelle ag. più grandi: alcuni aspetti del progetto continuano quindi a restare incomprensibili, anche alla luce del fatto che i dati necessari sono già disponibili.

Il Resp. di Area ha replicato che chi scrive mail minacciose lo fa a suo rischio e pericolo e che tutti i problemi di questo tipo devono essere affrontati comprendendone i motivi di base. **Siamo stati invitati a segnalare comportamenti "non in linea" per consentire all'Azienda – che non vuole prevaricazioni – d'intervenire**.

Il Direttore Operativo ha poi affermato che in maggio sono state autorizzate svariate centinaia di variazioni dei **piani ferie** nonostante la necessità di garantire un'adeguata programmazione. Per quanto riguarda lo **straordinario**, la normativa prevede che sia preventivamente autorizzato: sono state comunque sanate tutte le situazioni anomale.

ORGANICI/PREPENSIONAMENTI

Secondo l'Azienda, sarà necessario verificare – in concomitanza con gli esodi – la possibilità di effettuare ulteriori riorganizzazioni relative all'offerta commerciale e di servizi che li compensino, insieme alla chiusura di 150 Filiali.

Abbiamo rilevato, a questo proposito, che **il numero dei cassieri continua a diminuire** e che **altri Istituti,** come **Unicredito**, scelgono ad esempio di **chiudere le Filiali al pomeriggio**. Sarebbe anche necessario trovare una soluzione relativa alla **lavorazione degli F24** in vista delle prossime scadenze: si tratta di un fortissimo impatto sul back office che riduce al minimo le possibilità di svolgere attività commerciale.

Vi sono inoltre problemi di mancato ricambio di Personale in determinate zone, con conseguente accumulo di carichi di lavoro e pressioni commerciali sulle stesse persone.

Ci è stato risposto che tra le varie soluzioni possibili non si possono escludere chiusure pomeridiane o aperture a giorni alterni di singole Agenzie. Il blocco quasi totale delle assunzioni ha prodotto una certa carenza nei ruoli di accesso – come il cassiere – che dovrà essere colmato con le riqualificazioni. La riorganizzazione del Nucleo incaricato delle sostituzioni comporterebbe la sua riduzione a 21 addetti, ma la sua dimensione è ancora molto più vicina a quella precedente; bisogna però considerare la riduzione complessiva del Personale.

Per quanto riguarda gli **F24**, l'Azienda ha quantificato il danno commerciale sopportato dalla Rete per la loro lavorazione: la decisione di decentrarla è stata fatta a suo tempo a causa del costo elevato di quest'attività richiesto dal Service esterno.

VALUTAZIONE

Abbiamo segnalato che **la definizione del nuovo sistema aziendale si è rivelata assolutamente insufficiente, in particolare per quanto riguarda il giudizio di "parzialmente adeguato"**. Considerando le eventuali ricadute della valutazione sul sistema incentivante, è necessaria una maggiore attenzione della Banca che si rivolga anche a realizzare i

miglioramenti ritenuti necessari.

Il Direttore Operativo ha replicato che vi sono stati solo 12 ricorsi nell'Area, a fronte di diverse centinaia pendenti in tutto l'Istituto. Nei mesi scorsi sono stati effettuati interventi sui più di 300 Responsabili; per dare continuità allo strumento, dopo la consegna delle schede sarà iniziata un'attività d'intervento sulle lacune evidenziate, che non potrà comunque far sì che tutto il Personale arrivi a "buono".

CENTRI PMI

L'Azienda ha puntualizzato che la sperimentazione effettuata nei Centri di MO/RE ha prodotto sia risultati positivi (specializzazione derivante da una settorizzazione più approfondita) che criticità (ampliamento eccessivo del territorio da seguire); il progetto è ora in sospeso e sarà ripreso nel contesto della riorganizzazione del Corporate.

SICUREZZA ANTIRAPINA

In linea generale, in concomitanza con l'installazione dei TARM e della videosorveglianza, la Banca valuta la possibilità di sospendere il servizio di guardiania.

Secondo l'Azienda, l'utilizzo dei TARM è migliorato rispetto alla loro prima introduzione in 4 Filiali dell'Area, considerando che si ottiene un aumento della sicurezza complessiva a fronte di una riduzione della flessibilità di utilizzo.

L'incontro che abbiamo riassunto si è tenuto in uno degli ormai innumerevoli momenti di grandissima importanza che caratterizzano la vita di MPS: siamo infatti subito dopo la conclusione di un aumento di capitale che definirà il nuovo assetto proprietario della Banca, mentre fra pochi giorni inizierà una trattativa fondamentale sugli esodi.

In una situazione come questa, sarà indispensabile definire le migliori condizioni possibili per chi entrerà nel Fondo e, al tempo stesso, tutelare le condizioni economiche e di lavoro di chi resterà in una Banca che dovrà riorganizzarsi radicalmente.

Per fare ciò, sarà necessario sfruttare appieno – con il sostegno e la collaborazione di tutte/i le/i colleghe/i – le occasioni di confronto centrale e periferico con l'Azienda che si concretizzeranno nelle prossime settimane.

Mantova, luglio 2014

FISAC CGIL MPS – Area Lombardia Sud/Emilia Romagna