È proseguito in data 7 marzo il confronto sul progetto Pegaso. Mentre prosegue la verifica aziendale sulle sedi dei distretti, anche in accoglimento di alcune nostre osservazioni, sono stati modificati alcuni perimetri (Milano Est ingloba Melegnano, Bari ingloba Casamassima) ed è stato creato il nuovo distretto di Pontedera (che rimane comunque Filiale Top).
Come da richiesta delle OOSS, viene istituita la figura del sostituto anche nei Centri Enti, che sarà individuato tra i gestori consedenti o nei distaccamenti, laddove i numeri siano congrui.
Le filiere Organizzazione e Risorse Umane saranno riorganizzate in modo da garantire la presenza rispettivamente di un Aolas e di un Gru dedicati al seguimento di ciascuna DTR che, come è noto, passano da 38 a 48. Ci è stato assicurato che le nuove figure saranno finanziate interamente dalla filiera interessata e non saranno in alcun modo drenate dalla rete.
Al momento non è previsto l'adeguamento della filiera del Credito. Gli attuali addetti High Risk e Low Risk continueranno ad essere il riferimento unico per le filiali anche se appartenenti a differenti DTR. Sul comparto è in corso una analisi progettuale che potrebbe portare ad interventi di affinamento o di revisione per adeguarlo al progetto stesso.
L'azienda prevede la messa a terra del progetto Pegaso per lunedì 29 aprile.
A fronte dell'idea aziendale di rafforzare il presidio di Middle Management a supporto della rete, abbiamo rappresentato le nostre preoccupazioni:
– da un lato che venga riconfermato l'attuale modello vessatorio – purtroppo prevalente – caratterizzato da pressioni e monitoraggi impropri.
– dall'altro che per la rete non sia previsto un potenziamento pur registrando nelle filiali la maggior percentuale di adesioni al Fondo di Solidarietà.
All'osservazione aziendale sulla sostenibilità dei carichi di lavoro a fronte di minori volumi di assorbimento dovuti anche alla diminuzione di masse, replichiamo che questi non si devono ripercuotere solo sui dimensionamenti della rete, ma anche sugli obiettivi di budget, che invece restano ambiziosi. Quanto alle efficienze dei processi di digitalizzazione, al momento scontiamo i disagi derivanti da procedure malfunzionanti e piattaforme che richiedono purtroppo manutenzione continua.
Uno degli argomenti sui quali come OOSS abbiamo posto l'attenzione riguarda la formazione necessaria e fondamentale per la riuscita del progetto. L'azienda ci ha confermato che è previsto un percorso formativo importante e adeguato per tutte le nuove figure interessate: District Manager, Titolari Top, neo Area Manager, neo Titolari di Filiale, Specialisti di Prodotto ed Execution.
Sono altresì previsti processi di riqualificazione e riallineamento per i colleghi interessati, per effetto del riassetto, al cambio dell'attuale ruolo.
Abbiamo chiesto che vecchi e nuovi Area e District Manager, siano formati ad una funzione di supporto ampio, come peraltro già previsto nei precedenti modelli di servizio e dal Protocollo sulle Politiche Commerciali, entrambi sin qui banalizzati e disattesi. La funzione di supporto alla rete – che è in evidente e perdurante sofferenza – si deve esplicitare attraverso una gamma di competenze e talenti che non si limitino alla mera e controproducente sollecitazione. Il coinvolgimento e l'ingaggio devono essere finalizzati alla ricostruzione di un clima sostenibile e, per questa via, maggiormente produttivo. Il Protocollo sulle Politiche Commerciali – di settore e della banca MPS – deve essere conosciuto da tutti e fatto vivere nella pratica quotidiana.

Infine, abbiamo fatto presente che la ricerca di figure di responsabilità tra le donne – maggioranza della popolazione lavorativa – non deve rispondere a logiche di propaganda momentanea ma deve essere il riconoscimento che le pratiche inclusive fanno bene alla banca ed alla società. Le persone giuste al posto giusto, sia donne che uomini.
Di comune accordo con l'Azienda è stato stabilito che già dalla prossima settimana le funzioni HR inizieranno colloqui esplorativi con i Lavoratori interessati dal processo di riorganizzazione al fine di individuare aspettative professionali e disponibilità ad essere collocati nei nuovi ruoli ed ambiti previsti dal progetto Pegaso.
Il prossimo incontro è fissato per il 13 marzo.
Vi terremo aggiornati.

Siena 08/03/2019

Le Segreterie