



Venerdì 17 maggio scorso si è svolto l'incontro, richiesto da tempo da parte dalle RSA di Milano e Lombardia, relativamente alla messa a terra del progetto Pegaso. Il suddetto incontro ha visto la partecipazione, da parte aziendale, dei soli Gestori delle Risorse Umane, senza la consueta presenza del Responsabile Risorse Umane, diretto interlocutore a cui si è sempre fatto riferimento.

Una osservazione di metodo: essendo gli incontri richiesti da parte di tutte le RSA di Lombardia, riguardanti tematiche generali di impatto sull'Area, la presenza del Responsabile Risorse Umane è essenziale al fine di avere una visione d'insieme della gestione complessiva delle problematiche che vengono rilevate. I colleghi GRU, fatta salva professionalità e disponibilità, non possono avere il medesimo sguardo, essendo deputati a gestire un perimetro definito e circoscritto. Siamo consci che il primo rapporto interlocutorio su tematiche specifiche relative ad un singola struttura o territorio vadano trattati con il GRU di riferimento, ma qui si parla d'altro e di altro livello.

Una osservazione di merito: la presenza del Responsabile Risorse Umane può garantire lo sviluppo di relazioni complessive improntate su un dialogo serio e responsabile, che nel tempo ha dato anche risultati positivi per il nostro ambito.

Inoltre la locale direzione non può esimersi da un impegno di primaria importanza quale l'interlocuzione diretta con i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, perché sarebbe del tutto in contraddizione con la campagna di ascolto attivo tanto propagandata dall'azienda.

Se questo è l'inizio di un nuovo corso di relazioni sindacali, ne prendiamo atto ... ma anche la nostra Area dovrà prendere atto di un nostro nuovo approccio relazionale. Auspichiamo invece che si sia trattato di un episodio da ricondurre a impegni inderogabili, e non da rigide e infruttuose interpretazioni della normativa in essere, magari calate e forzate "dall'alto".

PEGASO DTR. L'azienda non ci ha messo nelle condizioni di verificare il rispetto dell'impegno preso in sede di accordo, ovvero di NON avere attinto alle risorse impiegate nella rete, già da tempo in grave difficoltà. Tuttavia sappiamo che mancano diversi Titolari, che molti nuovi District Manager provengono da ruoli di rete e che non si comprende se siano stati sostituiti o meno. La rete continua a soffrire, e in maniera sempre più evidente, di carenza di organico. In Lombardia sono uscite per esodo 87 risorse, a cui si aggiungono i trasferimenti verso altre aree, trasferimenti in altre strutture e dimissioni. **LA SITUAZIONE DELLE RETE FILIALI E' AL COLLASSO: com'è possibile fare la medesima produzione con un calo di organico di questa portata e in costante stato di emergenza e senza il miracolo tecnologico che è lontanissimo dal realizzarsi?**

La ex DTR Brescia-Bergamo, interessata dalla riorganizzazione Pegaso, anche per il superamento del modello Hub & Spoke, ha visto una mobilità territoriale e professionale pari al 31% delle risorse, in termini assoluti 110

lavoratrici e lavoratori coinvolti. Ciò nonostante ci viene riferito che non vi sono scoperture di ruoli né sovradimensionamento dei portafogli.

Il Progetto vede inoltre coinvolti in ruoli apicali anche nomi tristemente noti che perseguono risultati di RIL con altrettanti tristemente noti metodi, e nomi nuovi e giovani che ci auspichiamo abbiano la forza e la voglia di portare un vento di rinnovamento che traduca Road Show, Diversity e Inclusion e Welfare – non aziendale ma contrattato! – in un programma operativo di vera collaborazione, coerenza, benessere organizzativo e aziendale.

E' iniziata la formazione, che si svolge a Siena e che terminerà entro la prima settimana di giugno, per neo AM (area manager), neo District e Titolari di Paschi Valore Top (con docenza esterna), execution e specialisti di prodotto modulata a geografia variabile a seconda del ruolo e delle risultanze dell'autoanalisi (leggi Skill Gap Analysis), là dove prevista.

La formazione in riqualificazione, che coinvolge 4 risorse in area, non è ancora terminata. Gli interventi formativi abbracciano svariate aree, dal credito alla finanza.

Non è purtroppo prevista la formazione sui contenuti dell'accordo sulle politiche commerciali, mai diffuso dalla nostra azienda – che pure lo ha firmato – che risulta nuovamente disatteso in svariate DTR, già nelle prime settimane dalla partenza di Pegaso.

Ricordiamo ai District e all'AM che il "Job profile" del district manager retail prevede fra le attività principali, oltre al supporto pratico e consulenziale alle filiali, il "monitoraggio della qualità dei comportamenti commerciali".

Tradotto: **i District Manager sono garanti e responsabili affinché, nello svolgimento delle attività commerciali, vengano rispettate le vigenti normative.**

PEGASO DTC. I centri PMI hanno assorbito i centri corporate, ma non sono cambiate attribuzione di portafogli e dimensionamenti, anche la presenza di distaccati dei centri enti non avrebbe, a detta dell'azienda, creato problematiche.

PEGASO RISORSE UMANE/ORGANIZZAZIONE. Sono previsti un gru e un aolas per dtr, i primi già individuati, mentre per i secondi nulla ci è stato riferito.

KYC. Le lavoratrici e i lavoratori individuati in ambito di ciascuna filiale e impropriamente definiti "task force", pur non essendo stati sollevati dalla loro normale adibizione, stanno operando alacremente per smaltire l'emergenza KYC. Tecnicamente stanno svolgendo due lavori, il loro e quello della "task force", ma vengono retribuiti per un solo lavoro. E' ora che la responsabilità di rimediare alle emergenze, prima la FEA e ora il KYC, non sia più scaricata verso il basso ma sia assunta dai ruoli manageriali apicali, ai quali si deve una direzione

insensibile agli aspetti dell'attività lavorativa non direttamente legati al risultato economico.

BUONI PASTO. Un consistente numero di buste – anche contenenti valori quali i buoni pasto destinati ai dipendenti – risultano non consegnate ai destinatari. L'azienda ci comunica che sino ad oggi non è stato possibile accedere ai casellari postali della fallita società di trasporto Sogetras (cui era appaltato il servizio) al fine di verificare la presenza e l'integrità delle buste. Questa attività con buona probabilità sarà resa possibile nelle prossime settimane in conseguenza della diffida inoltrata dalla Banca. Solo dopo la verifica dei plichi giacenti sarà possibile procedere con eventuali riemissioni e denunce. **I ticket sono elemento della nostra retribuzione e pertanto devono essere corrisposti puntualmente come previsto dal contratto e dalla normativa. Anche in questo caso i dipendenti si stanno facendo carico di una cattiva gestione della Banca**, che appalta servizi al massimo ribasso e che non sta fornendo indicazioni chiare e puntuali agli interessati.

LAVORO AGILE. Come lo scorso anno il Comune di Milano promuove la settimana di lavoro agile per i dipendenti delle aziende aderenti con sede di lavoro nel comune. Le realtà interessate sono le strutture d'area e i dipartimenti che potranno aggiungere una giornata di lavoro agile, durante la settimana dal 20 al 24 maggio, in deroga a quelli previsti da normativa interna.

La banca esclude del tutto le lavoratrici e i lavoratori della rete che, anche al di fuori dell'iniziativa promossa ogni anno dal Comune di Milano, continuano ad avere difficoltà di accesso al lavoro agile. Anche in questo caso, la banca non rende quello che promette.

Chiediamo alle colleghe e ai colleghi di non demordere e di continuare a segnalarci le criticità della rete in termini di posizioni tuttora scoperte, richieste di produzione impossibili, compilazione di report previsionali oltre la normale programmazione commerciale, comportamenti irrispettosi, mancate autorizzazioni al lavoro straordinario. La strada è ancora lunga ma noi ci siamo e ci faremo sentire con forza.

Milano, 21 maggio 2019

LE SEGRETERIE