



In data 30 luglio, a seguito di nostra richiesta, abbiamo avuto un incontro con il Servizio RU per rimarcare la cronica situazione di forte disagio vissuta dai colleghi del COGMPS.

Da troppo tempo, infatti, stiamo assistendo ad una serie di progetti industriali che ci vedono coinvolti in forme e assetti diversi, ultimo di questi il “progetto Venere”. Prendiamo atto dell’apprezzamento dichiarato dalla Direzione del COG sul valore del personale e sulla dedizione con cui da anni porta avanti il proprio lavoro responsabilmente ma come organizzazioni sindacali registriamo il perdurare di un clima di forte incertezza e malessere.

Infatti, per i mesi di luglio ed agosto, periodo che amplifica in ogni realtà lavorativa le criticità di carenza di personale, è stata richiesta dalla Capogruppo una task force da destinare ai Middle Office Prodotti per lo smaltimento delle pratiche di mutuo accumulate, con il reperimento di 14 risorse dal COG distribuite su tutti i poli.

Data la situazione di difficoltà organizzativa dell’Azienda abbiamo convenuto come Organizzazioni Sindacali di non ostacolare questa richiesta, pur consapevoli delle ricadute che si sarebbero venute a creare ritenendole utili a sostenere il core business della Banca.

Su nostra sollecitazione di ripristinare una corretta operatività negli uffici di provenienza, l’Azienda ha confermato il reintegro dei colleghi del COG in linea con i tempi precedentemente dichiarati. Dal 1 settembre verificheremo il rientro di tutti.

Per quanto riguarda il Servizio Miglioramento Continuo, di recente costituzione e in continua implementazione, il cui roll out sta apportando notevoli variazioni rispetto ad organizzazione e distribuzione dei carichi di lavoro, abbiamo ribadito la necessità di prevedere, in attesa della pubblicazione della normativa di processo, una adeguata formazione sia interna che esterna al servizio stesso, per colmare anche quelle lacune create dalle uscite nelle strutture di provenienza.

L’Azienda ci ha presentato due attività formative in fase di rilascio in maniera progressiva:

SHIFT ATTIVITA’ DI RUN, che coinvolgerà in 4 distinte fasi le strutture applicative ed il servizio Miglioramento Continuo per passaggio di conoscenze con i fornitori;

FORMAZIONE INTENSIVA per circa 15 risorse che ad oggi sono state destinate ad attività diverse dalle precedenti. Tale percorso prevede una formazione strutturata in affiancamento con step di verifica e consuntivo finale.

Abbiamo, inoltre, rimarcato la nostra preoccupazione per il continuo e crescente ricorso ai fornitori esterni, non solo rispetto alla parte di programmazione e seguimiento AM ma anche a quella di progettazione, con ruolo determinante sin dalle fasi iniziali. Questo determina una sempre maggiore dispersione ed impoverimento di conoscenze nel personale interno del Consorzio e della capacità di governo dei processi. Auspichiamo, pertanto, che in fase di rinegoziazione dei contratti si possa tornare a ricoprire il ruolo di protagonisti e che si investa anche sulla formazione del personale che è rimasto nei gruppi applicativi in modo da poter evitare la totale dipendenza dai fornitori.

Infine, sulla questione valutazioni abbiamo ribadito quanto già dichiarato dalle segreterie di coordinamento nel recente incontro con la direzione della capogruppo. Non è certo abbassando le valutazioni che si ottiene una maggiore motivazione del personale già fortemente messo alla prova.

E’ ora di passare dalle parole ai fatti, la natura strategica del Consorzio passa attraverso l’investimento sulle persone e sulla tecnologia, continuare nell’incertezza non può che implicare il progressivo peggioramento della qualità del servizio erogato alla clientela, alla Rete Filiali e alle

strutture centrali.



Rsa CONSORZIO OPERATIVO GRUPPO MPS: QUALE FUTURO?

LE SEGRETERIE