Si è svolto il 3 febbraio l'incontro con la locale direzione delle risorse umane in cui si è trattato il tema **delle ricadute sul personale del progetto** PEGASO 2 nell'Area Nordovest.

Impatto Retail. In Area Nordovest ha portato all'aumento dell'organico impiegato nella rete di 15 unità, che passa da 2.095 a 2.110, principalmente concentrato sul segmento SB, che ha visto incrementare, anche sensibilmente, il portafoglio clienti. Le risorse assegnate alla linea SB non sempre sono sufficienti rispetto ai carichi di lavoro attribuiti dal Progetto, anche per l'assegnazione a questa linea di portafogli in riqualificazione la cui gestione, oggettivamente più complessa, può ostacolare il raggiungimento dei risultati commerciali richiesti alla Rete delle filiali. Rimangono sostanzialmente invariati in termini di risorse impiegate il segmento Premium, che ha registrato un incremento di portafoglio dell'8%, e Valore. La situazione portafogli per tutte le linee non è omogenea e vi sono realtà in cui non sono rispettati i carichi previsti dal modello di servizio. I numeri del Supporto Operativo, Operatore di Sportello e Operatore di Sportello Commerciale restano pressoché invariati. Per i gestori SB che hanno visto incrementare il loro portafoglio con aziende ex PMI in riqualificazione abbiamo chiesto una adeguata formazione e di calibrare i budget in base alle caratteristiche del portafoglio: molti gestori SB hanno ceduto aziende "buone" a fronte di acquisizione di aziende in difficoltà.

Impatto Corporate. In Area Nordovest l'organico impiegato nel settore passa da 225 unità a 201, con un decremento di clientela dell'11% distribuita diversamente nei vari territori: ci sono realtà con portafogli dimensionati entro i limiti previsti dal modello di servizio ed altre, al contrario, con portafogli sovraccarichi.

In sostanza in tutta l'Area Nordovest vi sono 24 risorse liberate dal progetto nel mondo corporate di cui 15 reimpiegate nella Rete – che ha assorbito una buona percentuale di clientela proveniente dai centri PMI a fronte di una cessione marginale – il tutto con intensità differente a seconda dei territori. Se è vero che il progetto è a saldo zero come differenza tra ingressi e uscite dalle varie linee, stiamo ancora parlando della "media del pollo", che non prende in considerazione le diverse realtà e le criticità territoriali ed economiche.

La nostra impressione è che molto sia stato scaricato sulla linea valore senza la possibilità di verifica poiché gli addetti non sono portafogliati: a questi lavoratori vengono attribuiti circa 1000 ndc per i quali si richiede un contatto all'anno che si sostanzia in 5 appuntamenti al giorno per ogni giorno lavorativo, obiettivo praticamente impossibile.

Collegato a Pegaso 2 abbiamo segnalato la situazione degli specialisti prodotto per il seguimento delle garanzie, alla luce della creazione dell'ufficio specialisti prodotti di area territoriale: ci viene confermato che la situazione è ancora sotto osservazione al fine di introdurre gli indispensabili correttivi organizzativi e di organico necessari al buon funzionamento: vogliamo ricordare che stiamo parlando di garanzie che tutelano la Banca!

La nostra perplessità sulla programmazione commerciale e le relative pressioni resta alta: aumento dei carichi di lavoro pro capite, colleghi no Mifid che svolgono attività afferenti alla linea valore pur essendo collocati nei supporti operativi,

offerta fuori sede mediante giornata dello sviluppo affidata ad aree professionali senza la necessaria presenza di un quadro direttivo. Tutte circostanze che, se non opportunamente regolate, possono costituire un rischio operativo per i lavoratori e per l'azienda.

La messa a terra del progetto PEGASO 2 ha portato mobilità territoriale, professionale o entrambe, per 176 risorse in area, di cui 144 in Lombardia: per 29 lavoratori in Lombardia si è verificato un allontanamento dalla residenza rispetto alla precedente sede di lavoro.

Ricordiamo che l'erogazione dell'indennità di pendolarismo, prevista dalla contrattazione integrativa aziendale per una distanza superiore ai 30 Km dalla residenza, non è automatica ma deve essere richiesta a cura dei lavoratori interessati in piattaforma Paschipeople.

Inoltre ricordiamo che il trasferimento del lavoratore, inquadrato nelle aree professionali, deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 15 o 30 giorni di calendario a seconda che la distanza per il comune di destinazione sia rispettivamente inferiore o superiore a 30 Km (Art. 111 CCNL). Per i quadri direttivi, il trasferimento, salvo che particolari ragioni d'urgenza non lo consentano, viene disposto dall'impresa con un preavviso non inferiore a 45 giorni di calendario per il dipendente che abbia familiari conviventi o parenti conviventi verso i quali sia tenuto all'obbligo degli alimenti, e 30 giorni di calendario per gli altri lavoratori (Art. 88 CCNL). Anche in questo caso, se ne ricorrono i presupposti, i lavoratori interessati ne devono fare richiesta.

L'azienda ci informa inoltre che le schede di valutazione per il 2019 saranno consegnate a breve.

È stata sanata la posizione dei colleghi che non avevano concluso la formazione obbligatoria certificata entro il 31 dicembre 2019.

Con riguardo alla formazione obbligatoria 2020, che sarà resa disponibile entro breve, abbiamo sollecitato l'immediata programmazione del "tempo protetto" al fine di consentire la puntuale ed efficace fruizione da parte dei colleghi.

Risultano inserite da 336 lavoratori ASO volontarie per un totale di **circa** 1500 giornate, che si aggiungono alle ASO obbligatorie. Le domande saranno automaticamente accettate fino a 10 giorni di ASO pro capite, intese come somma delle obbligatorie più facoltative.

Rispetto all'emergenza coronavirus abbiamo chiesto che l'Azienda prenda atto del problema in relazione alla specificità di una piazza come quella di Milano, potenzialmente più esposta di altre.

Abbiamo anche chiesto alla direzione di farsi parte attiva presso le funzioni competenti della banca per la mancata manutenzione – che non è più prevista nei capitolati d'appalto – e incuria del verde interno ed esterno alle filiali e agli stabili della Banca. Tale situazione viene gestita, quando è possibile, direttamente dai colleghi, ma non basta. E' l'ennesimo segnale di trascuratezza che, insieme ad ambienti decadenti e appalti al massimo ribasso per le pulizie, non giova alla salute e benessere dei dipendenti né tantomeno all'immagine della banca.

Milano, 10/02/2020

Le Segreterie