

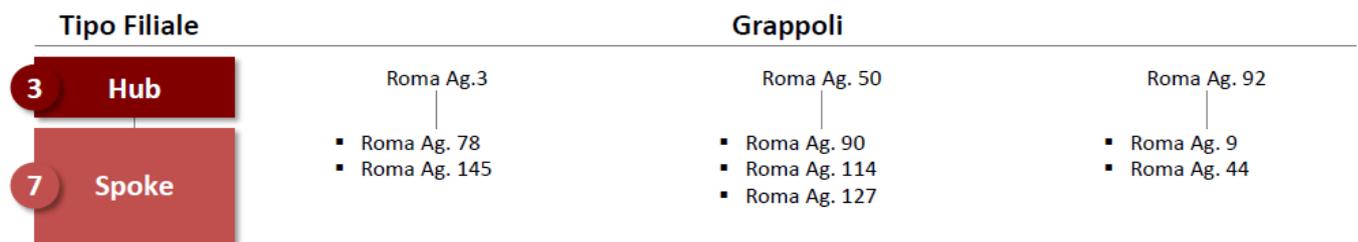


RSA DI ROMA E PROVINCIA DELLA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA

PRONTI ALLA SECONDA ONDATA?

Lo scorso giovedì 8 Ottobre si è svolto l'incontro informativo sul "Progetto di Riorganizzazione della Rete distributiva / Fase Pilota – **II WAVE**" tra le OO.SS. e la Direzione Operativa di Roma, le funzioni di DG che seguono il progetto e la Responsabile delle relazioni industriali.

L'Azienda ci ha formalmente comunicato l'inizio della seconda fase del periodo "Pilota" della sperimentazione che avverrà il 23 Novembre e che coinvolgerà, per quanto di ns competenza, una parte della DTM di Roma Centro che confluirà in quella di Roma Nord e adotterà il modello organizzativo della Hub and Spoke., secondo la seguente distribuzione:



L'Azienda, nell'enfatizzare l'importanza di questo progetto e la riuscita di questa importante variazione del modello distributivo, la più significativa da 14 anni a questa parte, ha affermato, pur non essendosi trattato di un incontro formale di verifica ma un aggiornamento, che finora la sperimentazione procede senza segnalare particolari criticità o significativi correttivi da apportare.

Da parte delle OO.SS. è stato però richiesto per dare concretezza alla riunione, di entrare nel dettaglio di alcuni temi per poter esprimere alcune delle perplessità che abbiamo rilevato nel nostro quotidiano e costante lavoro di raccolta delle problematiche dei lavoratori, che in questi giorni ha avuto tangibile riscontro nelle visite congiunte effettuate sul territorio, che continueranno secondo un calendario stabilito.

Si è quindi proseguito il confronto sulla base degli unici dati disponibili finora e che riguardano i temi della:

FORMAZIONE: sono state individuate finora 183 risorse che a seguito della ristrutturazione necessitano di interventi formativi sia in aula che tramite

affiancamenti: 50 di queste (pari al 43%) hanno già concluso il processo di affiancamento e le restanti lo completeranno entro ottobre. A tale riguardo, poiché è prevista la firma sulla scheda di affiancamento da parte del collega oggetto di intervento formativo, - e viste le note difficoltà perché questo sia reale ed efficace (ferie e assenze, afflusso della clientela, pressioni commerciali...) - invitiamo tutti i colleghi che non riuscissero ad effettuarlo in maniera adeguata, a non firmare e a richiedere la continuazione dello stesso per evitare di certificare una competenza che in realtà non è acquisita con tutte le conseguente che ne derivano (rischi operativi, falsamento dei dati sulla formazione,...). Abbiamo evidenziato, inoltre, che i maggiori gap formativi si sono rilevati nell'operatività sull'estero sia per quanto riguarda i gestori Small Business che hanno ricevuto pratiche dalle PMI, sia per i gestori Valore che, in assenza di specifico addetto con pregresse competenze sul lato aziende, sono maggiormente esposti ai rischi di gestire posizioni sicuramente più complesse di una persona fisica.

Ci è stato quindi comunicato che, dopo la pausa estiva, sono iniziati da lunedì scorso specifici corsi in aula con l'obiettivo di colmare queste lacune.

CENTRI PMI: abbiamo poi richiesto l'impatto delle manovre di ristrutturazione dei portafogli sui centri PMI, ma l'Azienda ha fornito solo dei dati prospettici (169 posizioni da migrare a Small Business) precisando che la nostra Area, a differenza della DTM di Mantova, non ha sperimentato il modello Hub and Spoke dei c.d. Centri Corporate e che quindi non ha ancora attuato le modifiche previste, intervenendo esclusivamente sul dimensionamento dei team a seguito della diminuzione delle pratiche. Da parte nostra seguiremo con attenzione questo tema per evitare lo svilimento delle professionalità dei colleghi interessati.

Sono state espresse poi le nostre preoccupazioni sulla possibile perdita di clienti a seguito di queste ristrutturazioni che tuttora presentano evidenti punti di criticità. Come evidenziato precedentemente le scriventi OO.SS. restano ancora in attesa di un'approfondita e dettagliata verifica congiunta che dovrà effettuarsi prima della partenza del "2° wave" prevista per il 23 novembre.

Abbiamo sottolineato che il motivo per cui nonostante le difficoltà e le discutibili iniziative del management la Banca è ancora sul mercato sta nella professionalità dei lavoratori, nella loro abnegazione, nella loro coesione e nel senso di appartenenza.

A latere dell'incontro abbiamo poi richiesto chiarimenti sulla **procedura di variazione delle ferie** che, dai nostri riscontri, vede i colleghi spesso ostacolati da richieste di autorizzazioni da ricercare personalmente a livelli di responsabilità non previsti dalla normativa vigente (DTM?). La Direzione Operativa ha quindi chiarito che l'unico referente a cui avanzare tale richiesta è il Responsabile della propria unità operativa che verificherà autonomamente, in base ai processi interni previsti, la possibilità o meno di tale variazione.