



## RR.SS.AA. BANCA MPS A.T.N.O. LOMBARDIA

Abbiategrosso – Bergamo – Brescia – Busto Arsizio – Milano – Monza - Pavia

Lunedì 16/5 si è svolto un incontro con il Direttore Operativo Alessandro Faienza, il Responsabile HR Vincenzo Cianciotta e i G.R.U. Matteo Amici, Maria Grazia Rigamonti, Maria Corsetti, Fausto Varisco, Franco Formenti; alla riunione ha presenziato anche il Responsabile del settore Organizzazione Operatività di Rete, Pierpaolo Lo Giudice.

### RAZIONALIZZAZIONE RETE FILIALI

Oggetto di informativa aziendale – facendo seguito all'accordo in Siena del 6 maggio u.s. – l'attuazione degli interventi previsti entro la fine del corrente mese, in tema di razionalizzazione della rete distributiva, in coerenza con il ridisegno delineato dall'aggiornamento del Piano Industriale 2015/2018 che, tra le altre cose, prevede la chiusura di 350 filiali, nell'arco del periodo.

Le strutture - sotto riportate in tabella - sono interessate da una fase transitoria di trasformazione in sportelli avanzati (SPAV), tale da consentire migrazione operativa e di clientela ad altra filiale di riferimento presso cui saranno spostate attività e risorse.

Filiale in dismissione	organico	Filiale ricevente	organico	organico definitivo
Calvenzano	2	Caravaggio	4	4
Albino	1	Pradalunga	3	4
Cazzago San Martino	2	Rovato	2	4
Gussago	1	Castegnato	4	5
Milano Asl	0	Milano Sede	25	24
Milano 35 via Fezzan	4	Milano 53 Via Soderini	11	15
Gudo Visconti	2	Vermezzo	8	9
Melegnano 1	0	Melegnano	7	7
Rozzano 1	2	Rozzano	15	17
Milano 15 via E.Ponti	4	Milano 45 v.le Famagosta	4	7
Cantù	4	Mariano C.	8	9
Morbegno	3	Lecco	6	8
Meda	3	Seregno 1	6	8
Stradella	3	Broni	3	5

La fase di Sportello Avanzato avrebbe normalmente una durata standard, prima della chiusura, pari a 2/3 settimane, fatta eccezione per le filiali interessate da lavori di riqualificazione sino a completamento della loro ristrutturazione (es. Milano 53, Vermezzo).

In seguito a questo processo di "razionalizzazione" saranno effettuati 10 recuperi di personale (di cui 1 destinato ad altra Area Territoriale).

Le Filiali: Como 1, Milano 49 (Pellegrino Rossi) e Bergamo 1, saranno invece SPAV permanenti rispettivamente dipendenti da Como, Milano 5 (Fulvio Testi) e Bergamo sede.

Ci è stata altresì comunicata l'intenzione di trasformare – per esigenze di flessibilità - la filiale 50 di Via Silva da Paschi Valore a Modulo Commerciale. A tale proposito abbiamo chiesto chiarimenti in quanto risultano attualmente impiegate 9 risorse e pertanto il modello di servizio Modulo Commerciale è allo stato incompatibile.

### SUPPORTO OPERATIVO

Abbiamo rappresentato forti perplessità per quelle realtà prive del ruolo di supporto operativo, o in cui esso è presente ma gravato da arretrati di tale entità che richiedono necessariamente un supporto aggiuntivo temporaneo per favorirne il corretto smaltimento, laddove i colleghi devono assumersi anche una particolare attenzione alla routine giornaliera, ivi comprese ricerche e archivio documentali, fronteggiando anche le pressioni commerciali e le esigenze di produzione giornaliera: anche se l'indicatore aziendale tenesse conto di questi incarichi, riteniamo che tale aggravio di carichi di lavoro aumenti i rischi operativi individuali.

## **PROGETTO CUSTOMER EXPERIENCE**

Come OO.SS. abbiamo richiesto informazioni in ordine all'iniziativa denominata **Customer Experience**; su questo il Dir. Faienza si è riservato di assumere elementi in dettaglio per riferire accuratamente in tempi brevi. Questo strumento (per giunta affidato ad azienda esterna !) sarebbe stato attivato al fine di una valutazione aziendale basata su una breve intervista telefonica al cliente, fondata su 3 domande, onde verificare se questi sia stato contattato, se siano stati proposti determinati prodotti e per desumerne il grado di soddisfazione. Come OO.SS. abbiamo fatto riferimento alla delicatezza del tema in ordine al rispetto della privacy individuale e ad un potenziale rischio di controllo aziendale a distanza sui colleghi. Di questa iniziativa non risultano evidenze di informativa a livello centrale e neppure sul territorio; inoltre simili iniziative danno spazio agli "inutili zelanti" per utilizzare questo progetto come ulteriore pressione commerciale sui colleghi della rete.

## **PULIZIE**

Abbiamo lamentato la scarsa efficienza delle pulizie presso gli ambienti di lavoro, per giunta afflitti da un evidente degrado in ordine ai servizi igienici e spesso anche da irregolarità o addirittura latitanza della fornitura di sapone e asciugamani.

Abbiamo chiesto con forza al Direttore Operativo un impegno per un ripristino delle condizioni di pulizia a tutela della salute dei colleghi sul posto di lavoro, ivi compreso prestigio e decoro aziendale nei confronti della clientela che accede, talora con muta disapprovazione, presso i locali aperti al pubblico.

A questo proposito abbiamo evidenziato la volontà di confrontarci sull'effettivo capitolato al fine di individuare soluzioni a questo indifferibile problema che investe la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel frattempo e per una maggiore sensibilizzazione della direzione della banca, è possibile inoltrare via mail un reclamo, ciò è disponibile in: *intranet/servizi di utilità/strumenti/economato e logistica/accedi/reclamo servizio pulizie*.

## **PROSSIMO INCONTRO SU SPERIMENTAZIONE DTM BG BS**

Il Dir. Faienza ha precisato che si terrà un incontro definito sullo stato di attuazione del progetto pilota Hub e Spoke sulla Dtm di Bergamo e Brescia con l'esame delle relative ricadute e metodologie approntate: in tale occasione saranno rappresentate le casistiche riportateci dai colleghi.

## **INCONTRO CON IL CAPO AREA E PRESSIONI COMMERCIALI**

**Abbiamo rinnovato la richiesta un incontro urgente con il Capo Area Nello Foltran**, in prima battuta dedicato ad una disamina dei dati della trimestrale aziendale, rapportati alla nostra realtà territoriale e relative deduzioni sull'andamento commerciale.

**Rileviamo nuovamente l'inasprimento delle pressioni commerciali nelle forme improprie e difforme che ben conosciamo. Scarso rispetto dell'orario di lavoro, minacce più o meno velate, reiterazione delle graduatorie comparative, continue richieste di riscontro e budget dai confini labili, talvolta punto di arrivo e talvolta punto di partenza.**

**L'accordo sulle politiche commerciali deve diventare elemento di continuità aziendale che parte dal rispetto e dalla valorizzazione delle persone senza cui, lo ripetiamo, non ci può essere alcun futuro. Richiamiamo come sempre l'attenzione di tutti in merito al rispetto della normativa e delle regole aziendali.**

## **ASSUNZIONI FIGLI DIPENDENTI DECEDUTI**

Dal 23 maggio saranno assunti 4 figli di dipendenti deceduti in servizio nella nostra area (di cui 3 in Lombardia e 1 in Liguria).

Milano, 18 maggio 2016

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA/UIL**