



Rappresentanze Sindacali Aziendali Banca MPS ATNO – Lombardia Ovest

Hub & Spoke DTM BG e BS: primo incontro di verifica

Mercoledì 27 aprile abbiamo incontrato la locale direzione per la **prima verifica successiva alla partenza della sperimentazione Hub & Spoke sulla DTM di Bergamo e Brescia.**

Con l'occasione, **ci è stato presentato il dir. Vincenzo Cianciotta, che dal 2 maggio sostituirà il dir. Fabio Pirozzolo**, chiamato ad altro incarico fuori Area, nel ruolo di Responsabile dei Gestori delle Risorse Umane. A lui abbiamo augurato un buon lavoro, in continuità di azione con quanto fatto fino ad ora.

Abbiamo ringraziato il dir. Fabio Pirozzolo per la professionalità, correttezza ed equilibrio con il quale ha svolto il suo ruolo in anni di grandi cambiamenti per la Banca e per la nostra Area.

Riteniamo che il mantenimento di una interlocuzione seria ed affidabile, il rispetto dei contratti e degli accordi e l'attenzione per i dipendenti ed i clienti siano gli unici presupposti per dare prospettive alla nostra banca ed al lavoro di tutti.

All'incontro ha partecipato anche il dir. Moreno Sonnini che, relativamente alle **nuove autonomie creditizie in capo ai preposti sb ed ai titolari delle filiali hub**, ci ha informato che sono state **attivate iniziative formative** tese a dare supporto all'attività creditizia facente capo a questi ruoli. I deliberanti nella DTM forniranno assistenza alle filiali del loro perimetro di seguito in ottica di supporto, consulenza ed indirizzo.

Abbiamo quindi evidenziato al dir. Faienza ed alla GRU Maria Corsetti alcune criticità, pur considerando che i pochi giorni trascorsi dalla partenza della sperimentazione non costituiscono una tempistica significativa. Ma si sa che chi ben comincia ...

L'assenza della figura dedicata al supporto operativo in particolare in 4 filiali – Chiari, Dalmine, Treviglio e Verolanuova - diventate hub light da modulo commerciale potrebbe ulteriormente appesantire i carichi già significativi della linea valore, che peraltro si riscontra anche in alcune filiali spoke. Abbiamo chiesto di valutare la possibilità di inserire una figura ad hoc.

Nonostante la nuova segmentazione della clientela sia ritenuta dalla direzione pressoché completata, **permangono gestori sovrapporfogliati, soprattutto in ambito sb** (max 130 posizioni), dove restano posizioni ancora da riferire alla linea valore. Lo stesso problema di portafogliazioni sovradimensionate, rispetto al modello di servizio, si verifica in modo ancor più evidente per i **gestori corporate**, che vedrebbe ad oggi, di conseguenza, un numero di **addetti amministrativi insufficienti.**

Abbiamo chiesto alla direzione di verificare e di tornare in argomento.

Ci è stato detto che **la maggior parte dei gestori itineranti sb seguono 2 filiali, max 3. Non risulta che siano state date indicazioni sulla organizzazione del lavoro di questa nuova figura**, fatta salva la raccomandazione di mantenersi il più possibile nelle filiali hub per "fare squadra". Andranno a nostro avviso dati ulteriori suggerimenti operativi al fine di ottimizzare un efficace seguito della clientela radicata nelle filiali spoke.

A proposito della grande confusione sorta in tema di **missioni dei gestori itineranti**, abbiamo chiesto alla direzione di inoltrare a tutti gli interessati una **informativa univoca ed esaustiva circa le loro spettanze. Ogni volta che sono chiamati a svolgere le loro mansioni al di fuori della sede di lavoro, previa autorizzazione per l'utilizzo del mezzo proprio, i gestori sono tenuti ad inserire in procedura apposita notula selezionando la località di partenza che sarà, a seconda dei casi, la sede di lavoro oppure la residenza.** Ad evitare storture interpretative, abbiamo chiesto di ricevere copia di tale chiarimento.

Le filiali che presentano un **organico di 2 persone** (3 di queste filiali sono poi senza titolare) sono strutturalmente deboli e, necessitando del sostegno dall'esterno, di fatto costituiscono un ulteriore elemento di criticità da definire.

Facendo seguito alle numerose richieste di chiarimento giunte dai colleghi e coerentemente con quanto esplicitato nell'Accordo Quadro del 12/06/15, previsione già contenuta nel CCNL vigente art. 82 commi 6 e 7 in tema di **nuove figure professionali**: al momento della implementazione su tutta la rete del nuovo modello organizzativo sarà necessario operare una attenta analisi dei nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o ai cambiamenti organizzativi, perché siano oggetto di negoziazione tra le Parti.

Abbiamo evidenziato inoltre il **tema delle pulizie** e chiesto all'Azienda di monitorare la situazione e la corretta applicazione dei contratti da parte delle ditte incaricate.

Entro la metà del corrente mese incontreremo nuovamente la direzione per un confronto sulla segmentazione della clientela e della derivante portafogliazione in capo ai gestori.

Restiamo a disposizione per tutte le segnalazioni che ci vorrete fare nel frattempo, ricordando che nel periodo di sperimentazione sono possibili aggiustamenti e modifiche migliorative del progetto. Di questa opportunità e responsabilità siamo chiamati tutti a farci carico, perciò attendiamo i vostri riscontri.

Milano, 3 maggio 2016

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