



BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA – R.S.A. CATANIA

Nella giornata del 19 ottobre siamo stati convocati dall'azienda per l'illustrazione del progetto di "Chiusura unità operative" nell'ambito del Piano di ristrutturazione 2017-2021. Presenti per la Banca i gestori delle risorse umane consedenti con le DTM di Catania, Messina e Sicilia meridionale.

Ci sono state illustrate le logiche e le modalità che porteranno - così come previsto nel Piano Industriale - alla chiusura di 600 filiali della Banca, con relativa mobilità delle risorse coinvolte, numero che comprende comunque le 170 filiali già chiuse.

Il progetto attualmente in esecuzione sarà suddiviso in 3 steps: il primo si realizzerà nel weekend tra il 18 e il 19 novembre 2017 e riguarderà 115 filiali, mentre i due successivi si svolgeranno nel 2018. L'azienda ci ha comunicato che le chiusure relative al nostro territorio di riferimento saranno 7 e che i colloqui con le risorse interessate sono in fase avanzata di svolgimento. Per quanto concerne il numero di risorse liberate da questa attività l'azienda ci ha comunicato che sostanzialmente i colleghi andranno a "coprire" la fuoriuscita di personale in esodo dal primo di novembre.

Le scriventi Rsa hanno manifestato **CON FORZA** le criticità che continuano ad insistere sul territorio legate al processo di razionalizzazione degli sportelli, **le quali sono ben lungi dall'essere risolte!**

Abbiamo rimarcato con insistenza il problema relativo alla gestione degli archivi, che impatta notevolmente sia sul conto economico della banca, visti **gli elevati rischi operativi legati all'eventuale mancato reperimento di documentazione contrattuale fondamentale per il recupero dei crediti**, sia quotidianamente sui colleghi che devono allegare la predetta documentazione sulla **check list**, senza tralasciare un problema più generale relativo allo stato dei luoghi di lavoro (sicurezza - ambiente - climatizzazione), **ribadendo con forza che nessuna colpa può essere imputata ai colleghi per eventuali problemi che dovessero insorgere a causa della mancata sistemazione degli archivi stessi.**

Abbiamo inoltre richiesto all'azienda specifica informativa relativa alla variazione della segnalazione delle indennità di cassa ad alcuni colleghi che svolgono la mansione di operatore di sportello ; nel merito, l'azienda riferisce che questa decisione rientra nella politica attualmente seguita dalla direzione, cioè incrementare il numero di operazioni transitate dagli ATM evoluti, e che quindi, per perseguire tale obiettivo, la Banca ritiene di dover tenere un solo ODS con indennità fissa per filiale, al quale affiancare, volta per volta, un eventuale collega con segnalazione di indennità di cassa temporanea. Riguardo quest'ultimo punto, come Organizzazioni Sindacali restiamo molto critici sulla

funzionalità gestionale del servizio, ritenendo che sia in realtà soltanto **un pretesto per ridurre il costo del lavoro sulle spalle dei colleghi**, *creando disparità di trattamento economico tra lavoratori addetti a svolgere nella realtà lo stesso tipo di mansione.*

Da parte sindacale risultano assolutamente non condivisibili alcune modalità adottate dalla nostra banca per effettuare la riduzione del costo del personale, se si considera che parimenti la stessa banca spende ancora **fiumi di DENARO** per riunioni MOTIVAZIONALI della durata di un'ora (!) o poco più, che potrebbero tranquillamente essere svolte via lynch, e LE CUI FINALITA' RESTANO MISTERIOSE ANCHE PER GLI ATTORI COINVOLTI.

Per quanto riguarda la gestione archivi e luoghi di lavoro, i gestori delle risorse umane si sono limitati a prendere nota riferendo che avrebbero interessato sull'argomento il Dipartimento Organizzativo, che **ci si augura** risulti più efficiente rispetto al passato; riteniamo che questa problematica debba essere trattata dall'azienda **con la massima urgenza e senza atteggiamenti di sufficienza**, per evitare di incorrere in ulteriori situazioni di **rischi operativi**.

Inoltre, le scriventi RSA hanno manifestato la perplessità che, in alcuni casi, vengano rispettati i dettami di legge sugli spazi minimi necessari ad ospitare tutti i dipendenti che l'azienda ritiene debbano fare parte delle filiali post-incorporazione. A tale proposito abbiamo chiesto un approfondimento relativamente ai dimensionamenti delle filiali, riservandoci casomai di interessare le competenti funzioni. I gestori delle risorse umane ci hanno riferito che il tema è sempre rientrante nelle mansioni dell'Ufficio Organizzazione, mentre il proprio lavoro si limita a dare un contenuto qualitativo rispetto a quanto calcolato dagli appositi algoritmi informativi utilizzati in sede di pianificazione. Ciò ci fa desumere che, se le cose stanno così, in un arco di tempo ragionevolmente breve (sei mesi), gli attuali dimensionamenti verranno immediatamente rivisti al ribasso, soprattutto per effetto della chiusura fisiologica dei rapporti da parte dei clienti delle filiali incorporate (logisticamente non tutte le incorporanti saranno gradite), ma anche **per effetto della migrazione di ulteriori rapporti sulla banca widiba.**

In definitiva come organizzazioni sindacali restiamo molto critici sulle modalità con le quali la banca sta dando attuazione agli accordi previsti a livello centrale sulla razionalizzazione della rete commerciale.

Continueremo a raccogliere le segnalazioni di tutti i colleghi che rileveranno forzature, o l'insorgere di nuove problematiche, nell'attuazione di questo progetto e vigileremo in tal senso.

Catania, 24 Ottobre 2017