



Sono proseguiti gli incontri di confronto con l'azienda sulla revisione del modello organizzativo e siamo ormai a ridosso della scadenza per le adesioni Fondo di Solidarietà, che consentirà di fotografare in concreto le uscite di personale e l'impatto sulle strutture nei diversi territori.

Alle Direzioni Territoriali Commerciali e Credito, già tratteggiate nel precedente comunicato del 12 settembre, si affiancheranno 14 Direzioni Territoriali Risorse Umane e 14 Direzioni Territoriali Organizzazione.

Direzioni Territoriali Risorse Umane: saranno costituite da un Responsabile (portafogliato per la gestione dei ruoli manageriali) che coordinerà i Gestori Risorse Umane, ai quali verrà assegnato un portafoglio medio di 300 colleghi.

Ancora non è stabilito se i nuovi Gestori avranno un seguito trasversale ai mercati oppure suddiviso per filiera commerciale.

Le attività sin qui svolte dai team di supporto territoriale saranno accentrate in capo alla Gestione Operativa RU. Per quanto attiene alla gestione Risorse Umane della Direzione Generale, compresi i presidi periferici, la logica di funzionamento rimane inalterata, con un Responsabile di DG che si avvale dei team di gestione.

Direzioni Territoriali Organizzazione: speculari al mondo RU, saranno costituite da un Responsabile coadiuvato da Addetti. Le Direzioni avranno responsabilità organizzative (presidio processi, portafogliazioni, modelli di servizio) e di funzionamento operativo. Gli Addetti avranno un cono di seguito su basi geografiche.

Proseguendo con la disamina della revisione da operare nella rete filiali, l'Azienda, a seguito della mappatura delle attività attualmente svolte dai supporti operativi, ritiene che per la generalità delle filiali le stesse possano essere assegnate all'operatore di sportello. Per alcune realtà complesse, sarà mantenuto un presidio dedicato.

Permangono tuttavia le nostre perplessità già espresse e, al riguardo, abbiamo chiesto il dato delle filiali cash light con operatore di sportello part time e di chiarire una volta per tutte le modalità corrette di caricamento del bancomat, tenuto conto degli orari di adibizione al pubblico, dei tempi di quadratura e del rispetto della normativa aziendale, anche e soprattutto riguardo alla sicurezza dei colleghi. Riteniamo indispensabile che il ragionamento aziendale, del tutto teorico, si concili con le condizioni reali di lavoro.

Anche per quanto riguarda il cambio di rango delle filiali, da cui risulteranno molte più filiali Modulo Commerciale e molte meno filiali Paschi Valore, resta la preoccupazione che le filiali Modulo Commerciale continueranno ad avere organici minimi, comunque lontani dai 9/10 previsti come soglia massima.

Né rassicurano i processi formativi, al momento molto genericamente declinati e per i quali abbiamo invece richiesto una trattazione approfondita, previsti per la riqualificazione dei colleghi - almeno 410, ci ripete l'Azienda - che dalla Direzione Generale dovrebbero confluire nella rete filiali. Nonché dei colleghi che già operano in rete e cambiano ruolo. Sappiamo bene che sono già previsti affiancamenti formativi per ogni cambio di ruolo, persino certificati da una scheda, ma sappiamo altrettanto bene che spesso vengono svolti solo formalmente, in quanto il periodo di affiancamento viene travolto dalla gestione permanentemente emergenziale del lavoro.

Quello che ci preme, pur comprendendo bene il contesto e le sue criticità, è che i colleghi siano messi dall'Azienda nelle condizioni di lavorare in modalità sostenibile - che significa con tempi, strumenti e



MPS: Una banca "normale"

competenze coerenti – per garantire la continuità della Banca. E questa condizione necessaria, si realizza solo se si cercano insieme le migliori soluzioni, senza nascondersi le tante criticità.

Solo così potremo tornare ad essere una Banca normale.

Siena, 26 settembre 2022

Le Segreterie di Coordinamento
Banca Monte dei Paschi Siena