



RR.SS.AA. BANCA MPS A.T.N.O. MILANO - LOMBARDIA

Nei giorni scorsi abbiamo incontrato Fabio Pirozzolo, responsabile del dipartimento risorse umane della nostra area, e Vincenzo Cianciotta, responsabile del settore gestione risorse umane.

Ci hanno confermato che il 26 marzo prossimo partirà come previsto il **ridisegno organizzativo del Wealth Management/Private**. Il riassetto prevede la razionalizzazione dei centri private che passeranno da n.12 a n. 9 con n.3 distaccamenti c.d. corner private, la conferma del centro family office di Milano, la ridenominazione degli attuali ruoli e l'introduzione di nuove figure: il team manager e lo specialista di wealth management nei centri family office.

In merito all'attività di supporto operativo alla rete, in questa prima fase la DTR di Milano non verrà probabilmente coinvolta dal processo di sperimentazione del progetto di accentramento su poli territoriali di alcune delle attività amministrative presenti in rete.

Siamo stati inoltre informati che in ottica di contenimento dei costi è stato introdotto un ulteriore livello per l'autorizzazione delle prestazioni aggiuntive costituite da straordinari e banca delle ore in base al quale sarà il dipartimento risorse umane di area ad autorizzare la prestazione aggiuntiva. Premesso che lo straordinario deve essere pre-autorizzato ma che, se fatto e segnato, deve essere pagato, ci sembra questa **l'ennesima disposizione che anziché puntare sulla responsabilizzazione dei coordinatori delle strutture introduce ancora una volta un ulteriore livello autorizzativo e di controllo, in triste coerenza con l'evoluzione degli assetti organizzativi che vedono impegnati sempre più colleghi a pianificare, verificare e sollecitare rispetto a quelli occupati ad eseguire ed a relazionarsi con la clientela**, senza contare che spesso è impossibile prevedere le emergenze e non è giusto farne carico ai malcapitati colleghi che in tali occasioni lavorerebbero privi di retribuzione, contribuzione e persino copertura assicurativa.

Abbiamo lamentato le evidenti carenze di organico accentuate in taluni perimetri geografici anche alla luce delle recenti riorganizzazioni che anziché portare contributi alla rete la stanno ulteriormente depauperando.

In merito alla ristrutturazione delle aree territoriali confermiamo un giudizio fortemente critico e come previsto stiamo già riscontrando elementi di distorsione organizzativa orientati a trasformare i supporti alla rete in sollecitatori alla vendita. All'interno delle DTR gli specialisti di prodotto, in assenza di perimetri lavorativi definiti e contorni precisi di attività, sono coinvolti in una formazione superficiale e mal strutturata, costretti a subire l'onta della propria trasformazione di ruolo per dar manforte all'ennesimo monitoraggio commerciale: più facile certamente impiegarli per riempire le famose tabelline anziché strutturarli per fornire un effettivo supporto alla rete. Per non parlare delle DTC nelle quali di fatto le attività degli specialisti di prodotto corporate sono dedicate maggiormente a compiti operativi e di controllo rispetto al tanto decantato supporto all'attività commerciale. Si assiste quindi ad uno svilimento delle attività specialistiche - connotate da rischi operativi molto rilevanti che si riflettono sull'efficacia delle garanzie consortili, in termini di corretta acquisizione e manutenzione - nel momento in cui vengono inserite in contesti organizzativi strutturati e dedicati alla mera attività commerciale. **Colleghi lasciati soli ad affrontare la mancata pianificazione preventiva di una ristrutturazione che sta rivelando di giorno in giorno tutti i suoi limiti.** In tal senso stupisce il disinteresse del Responsabile dell'Area che evidentemente pensa di dover rispondere solo dei risultati commerciali quando invece il regolamento organizzativo della banca gli attribuisce anche il compito di vigilare sulle dinamiche gestionali, dei rischi e dei controlli. **Ribadiamo ancora una volta che i rischi operativi non potranno che ricadere sull'azienda che non ha tempestivamente predisposto adeguati strumenti formativi, organizzativi e gestionali.**

Nel corso delle assemblee che abbiamo recentemente indetto, alle quali stanno attivamente partecipando moltissimi lavoratori, emerge con tutta evidenza il grande attaccamento alla banca ma anche il forte disagio dei colleghi. Contesti lavorativi spesso poco adeguati, scarsa organizzazione del

lavoro, mancanza di adeguati supporti, carichi di lavoro non equamente distribuiti, pressioni commerciali scomposte e monitoraggi continui ...

Sono queste le problematiche che, se non risolte e affrontate, porteranno ad una fase di vertenzialità.

Milano, 27 marzo 2018

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