



Coordinamenti Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

PEGASO 2: sostenibile?

Si è svolto nei giorni scorsi il terzo incontro sulla revisione dei modelli di servizio e riportafogliazione della clientela "Pegaso 2", all'indomani della procedura di spin off che ha riguardato la chiusura di 100 sportelli sul territorio nazionale.

L'obiettivo prospettico dichiarato dall'azienda è la redistribuzione sostenibile dei carichi di lavoro. Una prospettiva che, tra le altre, è caratterizzata da oltre duemila "esuberanti" che il Piano di Ristrutturazione impone di regolare entro il 2021.

Un obiettivo difficile da raggiungere a parità di organici complessivi – da noi ritenuti insufficienti in relazione alla richiesta di produttività sempre crescente – attraverso quella che si prospetta, stime alla mano, come una poderosa mobilità professionale.

La scomposizione dei dati per singola Area Territoriale evidenzia impatti differenziati e non del tutto chiariti. Elemento comune a tutte le A.T. ridimensionamento da operare nei centri PMI quanto a clienti, impieghi e, proporzionalmente, addetti al comparto PMI. La "liberazione" di risorse, per altro per piccoli numeri, si presenta, al di là dei centri in chiusura o ridotti a distaccamenti, alquanto frammentata sul territorio nazionale.

Specularmente, **ma per effetto di ingressi dal modello di servizio Valore oltre che da quello PMI**, aumenta la base clienti Small Business e, proporzionalmente, gli addetti al comparto SB. Anche il comparto Key Clients (già Corporate Top) viene incrementato in relazione all'aumento della base clienti provenienti dalle PMI.

Sulle linee Valore, Premium e Modulo Commerciale le stime aziendali non sono univoche e non aiuta l'ulteriore trasformazione di "rango" da Paschi Valore a Modulo Commerciale (25 filiali), da Modulo Commerciale a Paschi Valore (26 filiali di cui 16 filiali incorporanti spin off) e, infine, da Modulo Commerciale a Sportello Avanzato (16 filiali).

Inoltre, ci preoccupa la stima degli impatti, non omogenei in tutte le A.T. ma tendenzialmente decrescenti sugli **Operatori di Sportello** – già ridotti ai minimi termini – ed ai Supporti Operativi, il cui parziale accentramento delle attività non ha certamente azzerato il carico di lavoro sulle filiali.

Come OO.SS. abbiamo posto l'attenzione sui temi della formazione, affiancamento e riqualificazione professionale delle risorse. Particolare importanza dovrà avere il **confronto periferico con le RSA**, decisivo per analizzare nel dettaglio le ricadute. Abbiamo, inoltre, sottolineato la rilevanza dei colloqui, da parte dei GRU con i colleghi coinvolti, che dovranno essere in primis di orientamento e solo successivamente di destinazione.

Questo ennesimo progetto aziendale rischia, infatti, di depauperare competenze anziché valorizzarle, di operare una massiccia riconversione professionale in assenza di reale coinvolgimento e condivisione dei Lavoratori oltre ad una mobilità territoriale, anche se minimizzata dall'azienda, senza contemperare le esigenze aziendali con i bisogni degli interessati.

Allo stato attuale, le informazioni in nostro possesso, per quanto corpose e analitiche, non ci consentono di valutarne del tutto l'equilibrio complessivo, e tantomeno la sostenibilità attuale e prospettica dei carichi di lavoro. Inoltre, la tempistica determinata dall'azienda per il coinvolgimento delle Aree Territoriali sulle attività commerciale, gestionale e organizzativa per arrivare alla redistribuzione dei portafogli a ridosso delle feste natalizie e cominciare il 2020 con il nuovo assetto definitivo, richiederà ai colleghi della Rete uno sforzo straordinario incompatibile con la buona gestione dell'ordinaria amministrazione, i progetti di sviluppo improvvidamente avviati limitando contestualmente l'offerta fuori sede e in sovrapposizione con il riassetto e la "propulsione" commerciale che, a dispetto delle affermazioni aziendali, non si è mai attenuata né tantomeno ci aspettiamo che lo sarà da qui alla fine dell'anno.

Siena, 31 ottobre 2019

LE SEGRETERIE