



RIORGANIZZAZIONI: STATO AVANZAMENTO LAVORI e ALCUNE PERPLESSITÀ/CRITICITÀ

Nelle due giornate di confronto che hanno portato ad un punto di incontro con l'azienda in merito all'applicazione della norma su PERMESSI PER VISITE MEDICHE, da parte aziendale sono state fornite informazioni in merito al processo di riorganizzazione che impatta su tutta la struttura di Gruppo CAI, interessando sia la Direzione Generale (DG) che le strutture di semicentro (DR), che il Canale Poli Affari e la rete filiali.

Di seguito una sintesi degli aggiornamenti ricevuti ed alcune considerazioni già espresse dalle nostre OOSS pur in attesa di avere un quadro più complessivo e aggiornato del processo in corso.

DIREZIONE GENERALE (DG): Il progetto di riorganizzazione poggia sulla convinzione che aumentando il dimensionamento medio delle strutture di Direzione e introducendo un approccio manageriale che superi le gerarchie e maggiormente focalizzato, rispetto ai ruoli, sulle attività svolte, sia possibile migliorare il cosiddetto "time to market", ovvero avere maggiore velocità nelle risposte e nella risoluzione dei problemi. Con il nuovo modello il dimensionamento medio dei Servizi cresce del 18% e il dimensionamento medio delle Aree cresce del 21%.

MOBILITÀ TERRITORIALE interessa complessivamente 42 colleghi, di cui 40 sulla stessa piazza o in avvicinamento e 2 colleghi per distanze oltre i 30 km, rispetto ai quali è stata raggiunta una condivisione in sede di colloquio gestionale.

MOBILITÀ PROFESSIONALE interessa complessivamente circa 40 colleghi di cui 25 per il ruolo di Team leader, 8 per il ruolo di Specialista di DG e le posizioni restanti in via di definizione.

Ricordando che il processo riguardante la Direzione Generale non troverà applicazione immediata, ma si svilupperà nei primi mesi dell'anno prossimo, abbiamo chiesto attenzione verso la mobilità professionale dei 43 colleghi responsabili di unità organizzative ed anche chiesto approfondimenti sul concetto che aumentando il dimensionamento medio delle strutture si possa realizzare un miglioramento dei tempi di risposta, superando così concretamente le criticità legate alla burocratizzazione dei processi.

STRUTTURE DI SEMICENTRO (DR):

NUOVI RUOLI è stato illustrato che le mansioni dei nuovi ruoli di TEAM MANAGER FAMILY, TEAM MANAGER PREMIUM E TEAM MANAGER POE vengono posti in un livello intermedio fra la Filiale e RCZ, saranno responsabili del raggiungimento degli obiettivi del proprio settore secondo le specifiche caratteristiche del segmento di appartenenza. Sono figure che mettono in azione le direttive delle iniziative commerciali di zona. Di seguito una disamina dei nuovi ruoli:

- VICE DR, 12 nuove posizioni ricoperte principalmente da colleghi provenienti da esperienze di RCZ o RCA (10) e da colleghi che provengono da Responsabile di DC (2)
- TEAM MANAGER FAMILY un ruolo che interesserà complessivamente 38 colleghi, 19 provenienti da percorso specialisti di DR, 12 provenienti da percorso di Responsabile di Filiale, 3 provenienti da percorso di gestore di Filiale e 4 da ruoli cessati di DR



- TEAM MANAGER POE un ruolo che interesserà complessivamente 24 colleghi, 14 provenienti da percorso di Responsabile di Filiale, 6 provenienti da percorso specialisti di DR, 4 provenienti da percorso di gestore di Filiale e ruoli cessati
- TEAM MANAGER PREMIUM un ruolo che interesserà complessivamente 50 colleghi, 44 provenienti da ruoli cessati, 6 provenienti da percorso di gestore di Filiale.

Abbiamo chiesto una specifica ulteriore rispetto ai nuovi ruoli, cercando anche di capire come intervengono in relazione alla soppressione di ruoli precedenti che, come nel caso del Family Advisor, era stato perfezionato con circolare risalente appena allo scorso mese di aprile 2023.

Rimanendo sui Family Advisor, i colleghi, provenienti da diversi percorsi, erano stati ingaggiati solo pochi mesi fa con la prospettiva di andare a ricoprire un ruolo strategico nei futuri assetti del Gruppo. La riorganizzazione odierna ha quindi visto l'insorgenza di dubbi e timori relativi alla ricollocazione a stretto giro in altri ruoli in assenza di coordinate stabili sul piano professionale.

MOBILITÀ TERRITORIALE interessa complessivamente 110 colleghi di cui 100 sulla stessa piazza o in avvicinamento e 10 in allontanamento di cui 4 oltre i 30 km

MOBILITÀ PROFESSIONALE interessa complessivamente circa 110 colleghi ovvero tutte le attuali 17 figure di coach Manager (ricollocati in 12 nell'ambito degli specialisti di DR, in 4 nel ruolo di Team Manager e 1 nel ruolo di gestore di filiale), tutti le attuali 13 figure di Coordinatore Acquisizione (ricollocati in 11 nell'ambito degli Specialisti DR e in 2 nel ruolo di Team Manager), tutti gli attuali 18 Family Advisor (ricollocati in 8 nell'ambito del ruolo di gestore di filiale, in 7 nel ruolo di Team Manager, in 3 nel ruolo di specialista DR), tutti i 47 Specialisti prodotti Risparmio (ricollocati in 38 nel ruolo di Team manager, in 5 nel ruolo di Gestore Filiale e Gestore Private, in 4 nel ruolo di specialista DR) e 12 RCZ/RCA (ricollocati in 9 nell'ambito di Vice Responsabile DR e in 3 nell'ambito di Responsabile DC/Responsabile di Filiale/Specialista DR).

Abbiamo anche chiesto quale sia nel nuovo assetto il numero degli Specialisti in funzione del rapporto con le filiali della DR. Su questi aspetti siamo in attesa di risposte.

RIPORTAFOGLIAZIONE POLI AFFARI: il criterio inizialmente illustrato per distinguere se la posizione di portafoglio resta in capo al Polo o viene destinata alle Filiali è stato integrato per cui a questo proposito ci si basa su tre cardini 1) accordato banca entro 100K 2) accordato sistema entro i 500K 3) fatturato azienda entro i 1.000K (euro 250K corrispettivi per agri agro). Se tutti i tre punti sono soddisfatti la posizione passa in carico alla filiale diversamente permane al POLO. Così strutturato si determinerà il passaggio di circa 36.000 clienti dal Gestore di Polo al gestore di Filiale.

Le posizioni di portafoglio che riguarderanno le filiali saranno normalmente messe in capo al **Gestore Affari di filiale, con la ridenominazione del ruolo in POE, senza che questo determini variazioni sostanziali nel mansionario e, conseguentemente, di percorso professionale.**

CHIUSURA POLI AFFARI: tutto il processo di riportafogliazione porterà alla chiusura complessiva di 20 Poli Affari ma di questi 10 rimarranno aperti come unità operative seppure facenti capo a diversa struttura (Pavia, Castel San Giovanni, Cremasco, Tirano Alta Valtellina, Catania, Messina, Litorale, Opitergino, Delta Euganeo, Risorgive)

Per 10 strutture invece si tratta di una chiusura anche dell'unità operativa con spostamento sulla struttura di prossimità (Torino Nord su Torino, Varese su Busto Rho ridenominato Busto Varese, Milano nord su Milano centro, Milano est su Milano Centro/Sud/Ovest, Monza città su Monza e Brianza, Toscana nord su Lucca



Firenze ed Empoli, Lazio Nord va in chiusura con posizioni che passano in filiale, Pesaro su Rimini e Fano, Altamarca su Treviso, Pedemontana su Pordenone). La distanza media fra le strutture è di circa 20 km

MOBILITÀ TERRITORIALE, dei 235 colleghi Gestori di Polo interessati anche alla Mobilità professionale per 60 di loro si ha anche un impatto sulla mobilità territoriale di cui 10 oltre i 30 km. Al momento del confronto circa l'80% dei colleghi interessati aveva condiviso in sede di colloquio la nuova destinazione con l'impegno a colloquiare tutti i colleghi interessati entro la settimana corrente.

MOBILITÀ PROFESSIONALE La chiusura dei 20 Poli Affari impatta su 18 colleghi che rivestivano il ruolo di responsabile, di questi 9 continuano nel ruolo di Responsabile di Polo, 5 passano a rivestire il ruolo di Specialista di DR, 4 passano a rivestire il ruolo di Team manager POE e sul ruolo di Assistenti di Polo per 19 colleghi di questi 13 con il mantenimento del ruolo e per 6 con destinazione nel ruolo di Gestore affari/specialista DR.

PORTAFOGLI AFFARI DI FILIALE E DI POLO: La struttura dei nuovi portafogli affari, il cui dimensionamento è deciso da azienda, porta il portafoglio POE di Filiale a 550 posizioni come numero massimo ed una media di 385 e il portafoglio Affari di Polo a 170 posizioni come numero massimo ed una media di 145.

In attesa di avere ulteriori dettagli in proposito abbiamo complessivamente rilevato che dalla operazione di riorganizzazione che si può dire impatti su tutta la struttura del Gruppo non si ricava Personale a rafforzamento della Rete Filiali in quanto i Gestori Affari provenienti dai Poli seguono le posizioni di portafoglio e non determinano un reale e concreto incremento di organico.

Abbiamo segnalato questo aspetto rilevando la continua criticità in materia di organico segnalata dalla Rete delle Filiali. Tra l'altro, ci saranno filiali che mantengono la struttura di organico invariata ma si vedranno assegnare delle nuove posizioni di Portafoglio Affari, incrementando ulteriormente la complessità dei volumi della filiale.

ALCUNE VARIE discusse nei giorni di incontro che riportiamo di seguito:

ESTENSIONE SMART WORKING DI RETE: l'azienda ha informato da gennaio 2024 partirà l'estensione dello SW sulle DR Parma Emilia Est, Veneto e Sicilia, con l'intenzione di estendere il progetto alle restanti 6 DR entro la metà del 2024.

Come OOSS abbiamo rilevato che a questo punto può dirsi conclusa la fase sperimentale dello SW di Rete e, per considerare quale sia il concreto impatto e l'effettiva fruizione dello strumento, abbiamo chiesto i dati in merito al numero delle giornate effettivamente fruite come SW nelle DR che già ne fanno uso, distinguendo fra ruoli di Dr e ruoli di Filiale

ERRATA CORRIGE: nel precedente comunicato sulla nuova News concordata in riferimento ai permessi VIM abbiamo erroneamente riportato un passaggio che precisiamo di seguito.

“.....

Nel rispetto del requisito della brevità, stabilito dalla norma di riferimento, si evidenzia che il permesso VIM non può eccedere le 3 ore di assenza dal lavoro. In relazione ai tempi di percorrenza e/o natura della prestazione l'azienda valuterà le richieste con opportuna elasticità

.....”

Parma, 21 dicembre 2023