

## HUB & SPOKE ... DIAMO I NUMERI ...



A seguito dell'introduzione del nuovo Modello Distributivo (Hub & Spoke) sui 2.061 dipendenti a libro paga al Credito Bergamasco (dato aggiornato a Marzo 2013) di cui circa 1.750 lavorano nella rete, approssimativamente:

- **440 hanno cambiato luogo di lavoro** (Filiale/Ufficio);
- **500 hanno cambiato la propria attività ordinaria** (mansione);
- **20 nuove attribuzioni di responsabile di filiale ed 89 capi filiale che hanno perso il ruolo;**
- 70 Quadri Direttivi hanno avuto un aumento del livello retributivo, che stimiamo comporti un aumento complessivo delle retribuzioni lorde annue di circa 820.000 € (**con relativo aumento del costo del personale a bilancio di circa 1.150.000 €**);
- 127 Quadri Direttivi "demansionati" che hanno diritto al pagamento delle indennità previste dall'accordo del 23 gennaio 2014 (**aumento del costo del personale a bilancio che calcoliamo in circa 200.000 €**).

**Questo sono i numeri che danno la dimensione economica di una riorganizzazione che dovrebbe avere tra i suoi effetti anche la riduzione dei costi, contenimento che al momento non è dato a vedere.**

La crescita dimensionale complessiva dei nuclei ha comportato ad esempio il maggior inquadramento per il ruolo di vicario rispetto a quanto precedentemente previsto per il ruolo di vice, inoltre sempre per effetto del modello aumenta anche la mobilità infra-nucleo dei gestori e dei cassieri, fenomeno che però non abbiamo possibilità di monitorare nel suo complesso.



*Va anche detto che, un anno e mezzo dopo il rinnovo del CIA avvenuto nel luglio 2012, il nuovo ruolo di vice di filiale, riconosciuto nelle unità produttive con almeno 15 dipendenti prevede l'inquadramento a QD3, come tra l'altro avevamo richiesto nella nostra piattaforma di rinnovo per le filiali con almeno 16 dipendenti e che era stato negato perché troppo oneroso.*

*Anche la logica di reimpiego dei quadri direttivi per i quali è venuto meno il ruolo relativo non pare essere stata ispirata da un principio di contenimento di costi e efficiente utilizzo delle risorse, lo si evince dai nuovi 20 ruoli di responsabile a fronte di 89 capi filiale "demansionati". Considerato che buona parte delle nuove 20 posizioni hanno comportato acquisizioni di livelli retributivi più elevati per inquadramenti e ruoli chiave, livelli retributivi che risultano già consolidati per molti degli 89 casi di "demansionamento".*

**\* Periodo elaborato: Dicembre 2013 – Marzo 2014,  
medie retributive utilizzate aggiornate al 31.12.2011**

\* \* \*

Dal punto di vista operativo la riorganizzazione continua a presentare i problemi che già conosciamo, problemi che sono all'attenzione della Commissione Tecnica al tavolo di Gruppo. L'obiettivo è quello di monitorare e rappresentare tutte le situazioni problematiche relative all'applicazione del modello per affrontarle e risolverle negli ambiti specifici di ciascuna, ovvero a seconda che abbiano attinenza organizzativa, regolamentare, contrattuale ecc...

**Vale sempre l'invito a segnalarci ogni eventuale distonia applicativa del modello di modo che possiamo affrontarla in sede di Commissione.**

\* \* \*

Infine per concludere vi informiamo che la Banca venerdì 11 aprile ha dato ufficialmente avvio alla procedura di confronto sindacale per la fusione per incorporazione del Creberg nel Banco. La data prevista per la fusione giuridica, salvo diverse deliberazioni dell'assemblea dei soci del 25 aprile pv, sarà il 1 giugno 2014, gli effetti fiscali e contabili decorreranno invece dal 1 gennaio di quest'anno mentre l'allineamento operativo è previsto per la fine di settembre.

Questa trattativa richiederà un surplus di impegno e di attenzione cui farà seguito una tempestiva comunicazione di ogni sviluppo di questa delicatissima partita che ci porterà a confluire in un'unica azienda.

*Bergamo, 14 aprile 2014*

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali  
FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA  
Credito Bergamasco**