

"IO solo sono riuscito a scoprire il segreto di infondere la vita! Macché! Anche di più!
IO proprio IO sono divenuto capace di animare nuovamente la materia inanimata!
SI PUO' FARE !!!"
(Frankenstein Junior)

Un tempo il DNA della Banca Monte dei Paschi era fatto di Lavoratori che non si limitavano a sentirsi parte di un'azienda, erano essi stessi l'Azienda. Un tempo quei Lavoratori raggiungevano gli obiettivi nel totale rispetto dei loro diritti e della loro dignità e a tutti andava un riconoscimento - contrattato, non esclusivamente fondato su una elargizione discrezionale - per il contributo che avevano dato al raggiungimento di quegli stessi obiettivi.

Oggi si vuole mutare quel DNA che negli anni aveva contribuito a creare una grande Banca. I Lavoratori si sono visti negare con un colpo di spugna i diritti conquistati in anni di contrattazione, rischiano di essere allontanati dall'Azienda perché ritenuti non più idonei a raggiungere i nuovi obiettivi dopo aver dimostrato dedizione e senso di appartenenza; adesso l'Azienda in cui lavorano sente il bisogno di rifarsi il look inventandosi nuovi accattivanti modi di comunicare con loro. E allora la nuova era della comunicazione Monte Paschi crea spazi di ascolto e dialogo con i Lavoratori, come se "ascolto" e "dialogo" fossero concetti inediti e mai esperiti. Sono state ideate iniziative per scoprire i comportamenti più corretti ed efficienti da tenere sul luogo di lavoro, come se i Lavoratori del Monte dei Paschi non avessero dimostrato in più di una circostanza di sapere benissimo, sicuramente più della Dirigenza, come comportarsi; attraverso un concorso "ad hoc", infatti, è stato sorteggiato "un comportamento" per ogni Area Territoriale (es.: DG e Società del Gruppo - Decisione) e così ogni Collega è invitato dalla Comunicazione Interna della Banca a partecipare alla "personalizzazione del dizionario dei comportamenti"; inviando una foto, una canzone, un testo, un video (non abbiamo intenzione di farci sfuggire l'occasione quindi la nostra proposta sarà quella che trovate a inizio pagina), ognuno potrà partecipare alla creazione del nuovo DNA della Banca Monte dei Paschi di Siena, ed i vincitori saranno invitati a Siena a presentare la propria idea, e riceveranno pure un premio simbolico! Questo è il modo, secondo il Top Management aziendale, per rinnovare il processo di identificazione dei Dipendenti con l'Azienda: un concorso. Chi ha letto, anche solo distrattamente, un testo di sociologia, o semplicemente intende affidarsi al buonsenso, sa che non è possibile imporre a qualcuno di "appartenere", si può solo cercare di creare le premesse affinché qualcuno possa sentirsi parte di qualcosa, e le basi sono il confronto, la soddisfazione, il coinvolgimento, la fiducia... fattori che in un'azienda non si attivano certo calpestando i diritti dei Dipendenti, mettendo a rischio il loro posto di lavoro e non dichiarando in modo chiaro la visione prospettica del futuro dell'azienda. Così si crea conflitto, a maggior ragione se chi prende queste decisioni ha compensi annui decine di volte superiori alle retribuzioni medie dei propri Dipendenti.

Sono stati anche indetti concorsi, con tanto di premi in dollari, tramite aziende esterne per trovare nome e logo alla nuova "banca on line" e nel frattempo è stato assunto, in ogni settore della Banca, personale con non ben definite "specializzazioni" che invece poteva essere reperito internamente, valorizzando così le professionalità dei Dipendenti della Banca.

Chi pensa che basti un restyling della comunicazione, che basti adottare nuovi canali e un nuovo linguaggio, basato sulla scelta delle parole ad effetto, per far credere che il cambiamento intervenuto nel DNA della Banca sia buono e necessario per ripristinare un clima aziendale favorevole al rilancio della Banca, cerca di gettare fumo negli occhi dei Lavoratori. Al nuovo Top Management chiediamo come riuscirà a cancellare le contraddizioni che ha portato in quest'Azienda, come farà a convincere i Lavoratori che, dopo averli privati di diritti ed aver introdotto forti elementi di precarietà nei posti di lavoro, c'è la reale intenzione di volerli ascoltare, di avere interesse a conoscere le loro opinioni per rilanciare la Banca.

Noi crediamo che sia giunto il momento di riprendere realmente il dialogo, ma senza fumo negli occhi. Crediamo che sia

necessario oggi più che mai riaprire il confronto con il Sindacato a partire dalla proposta alternativa di contenimento dei costi con l'obiettivo di evitare le esternalizzazioni e di ripristinare la normativa aziendale. Solo così sarà possibile pensare ad un effettivo rilancio della Banca, avendo al proprio fianco tutto lo spirito di servizio e di appartenenza che i Lavoratori del Monte hanno sempre dimostrato nei confronti della loro Azienda.

P.S. Visto che siamo in tema di sondaggi vorremmo sapere se l'Azienda intende verificare il parere dei Colleghi sul fatto che da settembre prossimo, come leggiamo su Diretta Direzione del 30/7/2013, ricoprirà l'incarico di Responsabile della Direzione Rete BMPS un dirigente che da 11 anni svolge incarichi di responsabilità in Vodafone Group (Direttore Vendite Business per Vodafone Omnitel e successivamente Amministratore Delegato di TeleTu Spa).

Siena, 31 luglio 2013 LA SEGRETERIA