



By: [Sourabh Rath](#) - [CC BY-NC-SA 2.0](#)

Ieri mattina si è tenuto l'incontro unitario per affrontare con l'Azienda il tema del progetto "Banca On Line".

Se inizialmente l'Azienda aveva l'intenzione di mettere in piedi una vera e propria struttura a sé stante, con la formazione di uno Staff ad hoc (così come inserito anche nella circolare inerente il Regolamento n.1 pubblicato di recente nell'Intranet aziendale), ad oggi il piano è invece quello di costituire un'Area, denominata "Area Sviluppo Banca On Line", a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e con sede a Milano, composta da uno Staff e da due Servizi: lo Staff sarà funzionale al presidio trasversale delle attività progettuali, un Servizio si occuperà delle attività di analisi, dello sviluppo dell'offerta commerciale e della CSR (Customer Social Relationship), l'altro Servizio avrà l'obiettivo di presidiare le attività progettuali inerenti allo sviluppo dell'infrastruttura IT, ai processi interni, al web design, alle operation, con il supporto delle funzioni della Capogruppo Bancaria e del Consorzio Operativo di Gruppo.

La nuova Area, in questa prima fase, sarà composta da nove persone, di cui otto assunte dall'esterno (3 Dirigenti, tra cui il Responsabile Dir. Cardamone, 3 QD, 2 AP) ed un'unica risorsa interna alla Banca.

Abbiamo ribadito ancora una volta quanto non sia credibile il fatto che fra quasi 30.000 Dipendenti non si sia riusciti a reperire le nove persone necessarie all'avvio del progetto; le assunzioni effettuate sul mercato, oltre a produrre un costo, hanno l'effetto di mortificare le professionalità, peraltro elevate, interne alla Banca.

Tra l'altro, lo sviluppo futuro dell'Area in questione prevede che a regime (dopo quattro anni dalla sua costituzione) sia composta da 350 persone, di cui 50 (incluse le nove già reperite) da inserire già quest'anno.

Abbiamo quindi chiesto all'Azienda come avrebbe intenzione di reperirle; ancora con assunzioni esterne? Oppure con quale altro metodo selettivo? La risposta al momento non ci è stata data, e quindi abbiamo richiesto che nel prossimo futuro venga programmato con le OOSS un nuovo incontro per affrontare l'evoluzione del progetto. Nel caso in cui l'Azienda avesse l'idea di continuare su questa linea, ricordiamo quanto sia in contraddizione con ciò che la Responsabile delle Risorse Umane ha dichiarato anche nelle recenti comunicazioni ai Lavoratori sull'importanza dello sviluppo professionale e su come sia fondamentale il valore aggiunto che ognuno può portare all'interno dell'Azienda di appartenenza.

Inoltre, il progetto iniziale, che prevedeva la costituzione di una struttura a sé stante, è stato definitivamente accantonato? Oppure ci si è concentrati sulla priorità del momento, vale a dire partire velocemente con questo nuovo progetto, per poi cambiare le carte in tavola in itinere? Che la fretta di iniziare sia stata la via maestra sembra essere dimostrato dal fatto che a Milano sono già stati predisposti i locali, per il resto attendiamo delle risposte chiare.

Intanto, sembra anche che ci si sia già avvalsi del contributo di consulenti esterni e dell'utilizzo di una piattaforma informatica diversa da quella attualmente utilizzata dal Consorzio Operativo di Gruppo, decisioni assolutamente non in linea con la politica del risparmio dei costi che si vorrebbe far passare per l'obiettivo primario dell'attuale Piano Industriale. Si vuole risparmiare andando ad intaccare i diritti e la sicurezza del posto di lavoro dei Dipendenti ed invece si è disposti a spendere (quanto?) verso l'esterno?

A noi sembra che questo nuovo progetto sia un'ulteriore conferma del modus operandi dell'attuale Top Management, con una logica ed un'impostazione che poco hanno a che fare con la chiarezza, la coerenza e la trasparenza che invece sarebbero necessarie come punto di partenza per costruire progetti seri e responsabili, che possano quindi rilanciare realmente la Banca, avere la giusta attenzione per un corretto approccio commerciale nei confronti della clientela e soprattutto avere rispetto dei Lavoratori.

Siena, 6 settembre 2013 LA SEGRETERIA FISAC-CGIL MPS