



By: [Demetrio Filocamo](#) - All Rights Reserved

Ieri si è svolto il terzo incontro unitario inerente la costituzione del nuovo Nucleo Operativo, che era stato messo in calendario perché l'Azienda avrebbe dovuto dare delle risposte su alcune questioni poste dal Sindacato nei precedenti due incontri.

I responsabili del progetto presenti alla riunione, appartenenti all'Area Organizzazione, hanno ribadito che i Colleghi che faranno parte del Nucleo saranno 200 (soltanto operatori di sportello e addetti al supporto operativo), così suddivisi per ogni Area Territoriale: 25 A.T. Nord Ovest; 21 A.T. Lombardia Sud ed Emilia Romagna; 25 A.T. Toscana Nord; 26 A.T. Toscana Sud Umbria Marche; 25 A.T. Centro e Sardegna; 27 A.T. Sud; 22 A.T. Sicilia e Calabria; 29 A.T. Antonveneta. Abbiamo ricordato ancora una volta all'Azienda che dall'inizio di quest'anno sono usciti dall'attività lavorativa oltre 1600 Colleghi, attraverso l'Esodo e l'utilizzo del Fondo, e che, nonostante la chiusura delle filiali, il cui ultimo step è previsto a breve, e le conseguenti "riallocazioni" di Colleghi in altre realtà, il numero di persone individuate per il Nucleo è assolutamente insufficiente a coprire le attuali carenze di organico nelle filiali, in alcuni casi croniche da molto tempo prima delle varie procedure messe in atto dell'attuale Piano Industriale.

Ne sono prova, tra l'altro, i continui spostamenti che molti colleghi, in varie realtà a livello nazionale, sono chiamati a fare, in alcuni casi ogni giorno, in filiali diverse dalla propria assegnazione per sopperire alla mancanza di personale.

Tra l'altro, questo progetto del Nucleo Operativo non tiene conto delle altre figure professionali all'interno delle filiali, oltre agli O.D.S. e agli addetti S.O.; a tal proposito abbiamo infatti chiesto come l'Azienda intendesse gestire le eventuali mancanze di personale addetto ai ruoli commerciali (es.: gestori affluent) e la risposta è stata piuttosto chiara, quanto preoccupante: non è possibile escludere, anche se "in via eccezionale", il possibile spostamento delle risorse impegnate negli altri vari ruoli. Aggiungiamo noi: spostamenti di che tipo? Giornalieri? Settimanali? A discrezione di chi? Del DTM interessato?

L'Azienda asserisce che, per individuare il numero dei Colleghi per il Nucleo, ha tenuto conto della distribuzione delle Filiali (soprattutto quelle più piccole) nei vari territori e del numero di operazioni di cassa e supporto operativo effettuate in ognuna delle realtà, incrociando poi i dati ottenuti con la cooperazione dei vari Direttori Operativi; ancora una volta, quindi, non si è minimamente ritenuto necessario il confronto con le RSA locali, il cui contributo è stato determinante in passato per gestire le risorse sui territori nei vari processi che si sono susseguiti negli anni (ristrutturazioni, accorpamenti, riorganizzazioni, ecc..) e che sarebbe stato sicuramente molto utile all'Azienda anche in questo caso.

Questo è un altro esempio di come le Relazioni Sindacali si stiano involvendo continuamente all'interno della Banca, ed abbiano ormai raggiunto dei livelli sconcertanti di non tenuta in considerazione delle necessità di tutti i Lavoratori da parte del Top Management dell'Azienda.

Viste, inoltre, le discrepanze tra le situazioni concrete vissute ogni giorno dai Colleghi delle filiali e le disposizioni aziendali che invece sono state attuate per sanare le carenze di organico, così come quelle messe in atto a carattere commerciale, ci chiediamo se chi prende le decisioni in questa Banca abbia un'adeguata conoscenza della realtà dell'Azienda e soprattutto se questa sia la strada per un ritorno alla sua redditività ed alla conseguente ripresa.

Del resto, se verrà varato dal C.d.A. ed approvato dal MEF e dalla UE un nuovo Piano di Ristrutturazione, è poco credibile che il progetto sul Nucleo possa rimanere tale e quale, soprattutto proprio per quanto riguarda i numeri. Ci chiediamo allora che senso abbia chiedere ai Lavoratori un ulteriore sacrificio e perché continuare a portare avanti in maniera miope singoli progetti di un Piano Industriale ormai superato.

A tal proposito, il Top Management dovrebbe cominciare ad essere chiaro sui progetti futuri che intende riservare alla

Banca e giocare a carte scoperte: perché non si è ritenuto necessario né utile per il futuro dell'Azienda, confrontarsi col Sindacato, e quindi con i Lavoratori, su quanto già "discusso nel corso del mese di agosto con il MEF e la Commissione Europea"? Forse perché si vuole evitare ancora una volta il merito della discussione così come accaduto per le proposte espresse più volte dalla Fisac alternative alle esternalizzazioni ed alla cancellazione del CIA?

Ribadiamo con forza al Top Management che rifiutare il confronto con le OO.SS. e prendere decisioni unilaterali tutte a scapito dei Lavoratori non è la strada per risollevarla la Banca, e che i Lavoratori metteranno in campo tutte le loro forze per dimostrare che un'altra strada è possibile ed attuabile.

Siena, 12 settembre 2013 LA SEGRETERIA FISAC-CGIL MPS