

fondamento veicolate in occasione di incontri tenuti in Direzione Territoriale Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno, a partire dall'ultima Riunione Plenaria di ottobre. Considerato il ripetersi di messaggi analoghi e il malessere diffuso tra i Lavoratori, non possiamo esimerci dal manifestare le nostre considerazioni.

IL SILENZIO DEGLI INNOCENTI ...

al termine della riunione plenaria di Pisa del 2 ottobre, i partecipanti non hanno preso la parola ma, certamente, in molti si saranno sentiti come i poveri agnellini che danno il titolo al noto film con Jodie Foster. Chiamati ad esprimere un giudizio su cosa era piaciuto o meno della riunione, ovviamente il silenzio ha regnato sovrano, anche se il giorno dopo gli stessi (tra i quali i Titolari di Filiale) saranno stati sicuramente molto lieti di trasferire gli importanti messaggi strategici agli sfortunati colleghi assenti:

"Cari amici ... anzi, scusate, mi hanno detto che purtroppo non potrò più essere vostro amico e a qualcuno dovrò pure togliere l'amicizia su Facebook, il 50% di voi non lavora ed è un peso per l'azienda. E, visto che non siamo in linea con gli obiettivi di budget, siamo tutti dei "lavativi", come ha affermato il Capo Divisione".

Che cosa abbiano fatto di male i colleghi della Direzione Territoriale Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno per meritarsi questo trattamento, qualcuno dovrebbe degnarsi di spiegarcelo: su quali dati oggettivi si basino queste affermazioni, infatti, non è stato chiarito. Fino a qualche tempo fa, in simili occasioni, il Condirettore Generale De Angelis parlava di noi come una parte della "migliore rete d'Europa", ora il Direttore Territoriale, sul palco insieme al Capo Divisione, ci dice in modo offensivo che un dipendente su due non fa niente e deve essere emarginato dal collega che invece produce.

Esprimiamo quindi profonda preoccupazione per le gravi conseguenze che questi messaggi possono generare sui comportamenti delle strutture gerarchiche ad ogni livello e, a cascata, su tutti i colleghi.

Vogliamo ricordare al Direttore Territoriale e al Capo Divisione che le Risorse della C.R.LuPiLi hanno sempre lavorato con impegno, professionalità e senso di appartenenza all'Azienda, ben prima che loro assumessero ruoli di governo del Banco in Toscana, pur affrontando difficoltà ed eventi non comuni nel Sistema Bancario. Sotto la loro direzione hanno continuato a lavorare, spesso assumendosi responsabilità ben superiori a quelle richieste dal ruolo ricoperto, con spirito di servizio e vicinanza alla clientela, ottenendo validi risultati gestionali e commerciali, pur in presenza di un contesto economico/competitivo estremamente complesso.

Quando questi top manager saranno destinati ad altri incarichi, i colleghi di questa D.T. saranno ancora qui a lavorare e a fare il proprio dovere con onestà e spirito di sacrificio, auspicando magari la sostituzione con dirigenti che dimostrino un maggior rispetto nei loro confronti.

Vorremmo inoltre chiedere ai nostri vertici di rivedere con più attenzione l'interessante filmato che hanno mostrato in plenaria, con alcuni spunti di riflessione lanciati dall'ex commissario tecnico della nazionale di pallavolo Julio Velasco: "gli schiacciatori si lamentano delle palle alzate male dagli alzatori, gli alzatori si lamentano delle palle passate male dai ricevitori e i ricevitori ... i ricevitori non possono lamentarsi perché non possono chiedere agli avversari di tirare bene la palla!".

Infatti i Lavoratori devono continuamente "ricevere le palle" dal mercato e da una clientela sempre più esigente e smalzita (il che significa anche andare a prendersele), in un contesto che prevede: 1) problemi congiunturali forse mai affrontati dal nostro Paese e dal Sistema Bancario con questa intensità; 2) organici sempre più ridotti all'osso; 3) procedure e supporti non sempre adeguati; 4) input pressanti che, dal Credito al Commerciale, dall'Esterio all'Audit, dallo Sviluppo alle Risorse Umane, giungono dai vari comparti per il raggiungimento ciascuno dei propri obiettivi, spesso in assenza di un coordinamento generale; 5) politiche commerciali sempre più esasperate, che potenzialmente possono spingere alcuni ad aggirare le norme interne ed esterne, con gravi

conseguenze anche sul piano delle responsabilità personali. Ma soprattutto quei Lavoratori non hanno la possibilità di scaricare la colpa su altri!

Queste OO.SS. non possono assolutamente tollerare le accuse infondate e infamanti che sono state formulate e pretendono che la Direzione Generale del Banco responsabilizzi tali esponenti aziendali, come tutti i ruoli manageriali, alla correttezza e al rispetto delle persone nelle relazioni interne. Altrimenti che senso hanno tutte le iniziative per stabilire un clima aziendale orientato alla collaborazione ed allo spirito di squadra?