

In data 15 c.m. è stata pubblicata la nuova versione del Regolamento 1. L'ennesima modifica della struttura organizzativa della Banca, applicata senza apparenti necessità funzionali ed in un momento già molto complesso, necessita di alcune considerazioni:

Secondo quanto previsto dal vigente Piano Industriale 2016-2019 la struttura della Direzione Generale doveva essere sempre più orientata ad un contesto di maggior funzionalità, servizio, e presidio alla Rete Commerciale.

Stiamo assistendo invece al fenomeno inverso: le continue variazioni di funzioni e ruoli, di riporto gerarchico e spostamenti di attività non sembrano rispondere ad un efficace progetto di riorganizzazione prospettica creando un ulteriore ed inopportuno "stress organizzativo" per i Colleghi. Essi infatti si trovano a dover rispondere ad una struttura decisionale molto lunga e complessa con una eccessiva burocratizzazione dei rapporti interni che, in alcuni casi, risultano inapplicabili come descritti nel corposo Regolamento.

-00-

In tema di organici, le strutture di Siena della Direzione Generale sono state interessate dall'uscita per adesione al fondo di 50 Dipendenti. Abbiamo richiesto nuovamente all'Azienda un quadro chiaro sull'entità del ricorso a consulenze esterne ed assunzioni specialistiche, queste ultime con modalità di selezione a noi sconosciute, destinate sia al ruolo di addetti che a ruoli di responsabilità.

A tale proposito, ribadiamo la posizione da sempre sostenuta dalle scriventi OO.SS., ovvero la necessità ed opportunità di valorizzare al massimo le competenze interne largamente presenti tra i Lavoratori della Banca, anche alla luce dei mancati risultati e delle esperienze negative maturate con manager assunti sul mercato, senza logica e trasparenza sulle retribuzioni, ai quali è stata affidata la responsabilità in settori strategici dell'Azienda, e che sono poi prontamente



passati ad altre esperienze professionali.

Dobbiamo inoltre, anche quest'anno, prendere posizione sul tema delle schede di valutazione. La normativa che ne regola la compilazione non prevede né limitazioni nel numero di giudizi alti da poter erogare ai Dipendenti - la cui responsabilità è esclusivamente in capo al valutatore - né prevede l'innalzamento del giudizio a fronte della disponibilità allo straordinario, peraltro contingentato dagli accordi siglati dalla Banca stessa.

Ricordiamo ai Colleghi che in base alle previsioni del CCNL, il lavoratore insoddisfatto dalla scheda ricevuta ha il diritto di fare ricorso avverso alla valutazione, avvalendosi del proprio Sindacato.

Le Segreterie

Siena, 17 maggio 2017

Photo by [Sgt. Pepper57](#)