

Dopo il Palio, forse finalmente avremo il nuovo Piano Industriale del Monte dei Paschi. Nell'attesa un po' a tutti i livelli emergono letture, più o meno in libertà, sugli assetti futuri della nostra azienda.

### **A proposito di esuberi!**

In questo contesto affermazioni come quelle espresse dal Capoarea Dir. Bai volte a legare i numeri degli esuberi previsti dal Piano Industriale ai risultati economici conseguiti, si avvicinano molto ad uno strisciante ricatto verso tutti i colleghi che ogni giorno spendono il meglio delle loro energie per far quadrare i conti. Considerazioni di tale delicatezza possono essere condivise in ambiti ristretti e tra soggetti con livelli di elevata responsabilità che si prefiggano l'obiettivo di trovare soluzioni idonee al raggiungimento dei risultati attesi, ma sono totalmente fuori luogo se veicolati in contesti allargati alla presenza di colleghi che per loro implicita natura sono soltanto dei "prestatori d'opera". Ci sembra, pertanto, che la volontà di base possa essere un po' quella di alimentare le paure sul futuro per indebolire ulteriormente l'esercizio dei diritti che da tempo sono aggrediti nella nostra Azienda (straordinario, missioni, formazione, ferie, banca ore, ecc. ecc.). Su tali aspetti le scriventi OOSS hanno espresso più volte la propria posizione, anche al Direttore Bai. Se il Capo Area vuole possiamo fornirgli anche noi i nostri biglietti da visita così potrà aggiungerli alla collezione, insieme a quelli che ha richiesto ai Titolari come prova del loro impegno quotidiano in azioni di sviluppo, e avrà tutti i riferimenti utili per approfondire tali questioni.

### **A proposito di formazione!**

Il Dir. Faienza ha di recente e più volte fornito un'interpretazione molto personale sul piano di Formazione 2017, una versione poco rispondente sia alla "ratio" che ai contenuti dell'Accordo stesso nel quale, tra l'altro, si prevede, " *in via sperimentale, nel corrente anno, per garantire a tutti lavoratori la possibilità di fruire della formazione obbligatoria prevista in modalità e-learning in maniera efficace, è stato concordato che sulla Rete commerciale i lavoratori disporranno di un pacchetto di 7.30 ore pro capite di "tempo protetto" da dedicare a tale scopo, secondo una calendarizzazione di dettaglio concordata con i GRU di riferimento che ne garantisca la sostenibilità logistico-organizzativa*", diversamente il Capo del personale sostiene che tale diritto sia destinato solo ai colleghi che ne facciano espressa richiesta, cosa che, è evidente, non risponde alla realtà. Difficilmente l'azienda assume certe posizioni per caso e pertanto ci chiediamo: qual è l'obiettivo? Privilegiare scelte organizzative legate alla produzione? Mercanteggiare sull'orario? Oppure mandare tutto in fanteria per far fallire la sperimentazione dell'accordo? In un momento nel quale nella nostra azienda le competenze sono purtroppo in continua fisiologica diminuzione è quanto mai strategico investire in formazione, ogni scorciatoia rappresenta un danno per tutti.

### **A proposito di pressioni!**

Quantomeno nella DTM di Pisa la tendenza del momento è quella di scaricare il più possibile verso il basso, ovvero sui Responsabili di Linea e Titolari Spoke, l'onere di esercitare le pressioni (giornaliere, mattutine, pomeridiane, orarie) sugli addetti commerciali. Usando modalità il più possibile "non tracciabili" gli stessi vengono "invitati" ad utilizzare strumenti di raccolta dati non sempre conformi alle normative previste in modo da esercitare una costante pressione sui colleghi. Ricordiamo agli interessati (Dtm, Segment, Hub) che questa strategia, in quanto mandanti, non li solleva dalle loro responsabilità ed al contempo li invitiamo a fare più squadra. È inammissibile infatti veicolare a tutti i titolari della DTM messaggi del tipo "SIETE ultimi" riferendosi al collocamento di un prodotto, senza indicare loro modalità operative per migliorare il dato o mettersi a disposizione. E poi, concedetecelo, siamo un po' maliziosi, ma immaginiamo che in caso di risultati positivi



si sarebbe scritto “**SIAMO** primi”.

### **A proposito di Lavoro Straordinario!**

Una domanda alla Gru della Dtm di Pisa: i titolari delle filiali hanno, come previsto dalla normativa, autonomia nel concedere l’autorizzazione al lavoro straordinario? In attesa di risposta invitiamo la funzione a predisporre la calendarizzazione dei tempi protetti per la formazione online.

Il prossimo 6 luglio le OO.SS. sono state convocate dall’Amministratore Delegato della Banca per l’illustrazione del “Piano di ristrutturazione del Gruppo”, un appuntamento atteso e sicuramente non privo di sorprese e novità. Sarà cura di queste OO.SS. Informarvi tempestivamente anche attraverso la convocazione di assemblee nelle quali avremo modo di discutere anche dei temi sopra citati.

RSA-MPS di PISA

Photo by [futureshape](#)