



Deve avere fatto paura la responsabilità dei risultati economici scadenti di fine 2017, che ha fatto presagire il rischio, a fine 2018, di giungere ad ulteriori pesanti tagli dei costi.

Questi risultati economici sono la conseguenza della protervia della gestione manageriale che, nell'ansia di porre in essere ristrutturazioni e riorganizzazioni che si rivelano inefficaci e inefficienti, cerca di scaricare sul corpo dei lavoratori la responsabilità dei propri insuccessi.

Tra le iniziative aziendali spicca l'ultima ristrutturazione delle aree, non condivisa dalle OOSS, che oltre a generare confusione e ad aumentare disorganizzazione e pressioni commerciali, distoglie personale dalla rete ingrossando le fila delle funzioni di monitoraggio (e pressione), subordinando inoltre la gestione delle risorse umane agli umori delle filiere commerciali, in un modello di cui difficilmente si comprendono obiettivi e risultati, se non quelli di aggiungere ulteriore pressione a un clima già difficile.

A fronte di una simile non condivisibile impostazione aziendale, assistiamo basiti alle dichiarazioni e ai comportamenti della prima linea del management della banca.

Fatti, particolarmente gravi, che arrivano a pochi giorni dalla firma dell'accordo sulle politiche commerciali. Considerato l'impegno dell'azienda, assunto firmando questo accordo, di diffonderne su tutti i livelli i principi ispiratori, le dichiarazioni dell'AD appaiono in aperto contrasto con quanto sancito nel testo, ovvero "rispetto della dignità personale e professionale dei lavoratori, al fine di contrastare qualsiasi eventuale forma di comportamento improprio, favorendo i valori di correttezza equità e rispetto della persona attraverso la creazione di un clima di fiducia e coesione". Appare per questi motivi intollerabile l'intervento dell'AD sugli orari di lavoro, in aperto contrasto con le previsioni del CCNL.

Appare altresì grave l'iniziativa, che ha visto protagonista il Vice Direttore Generale, di convocare a Roma una riunione del personale durante l'orario della pausa pranzo, poi spostata in orario di lavoro solo in seguito alla segnalazione delle OOSS, altro sintomo di scarsa attenzione rispetto agli impegni assunti negli accordi.

Questi comportamenti generano sgomento e disaffezione tra i dipendenti, rendono ulteriormente difficile il lavoro di GRU e DOR dislocati sui territori e appaiono apertamente votati all'inasprimento del clima aziendale e delle relazioni sindacali. Questo si traduce in un goffo tentativo di deresponsabilizzare il top management su insuccessi passati e ipotetici mancati risultati futuri, riversando la colpa di tali criticità sui lavoratori, della rete come degli uffici interni, che già hanno dato e continuano a dare all'azienda quella dedizione e senso di abnegazione senza i quali per la banca sarebbe stato impossibile restare sul mercato.

Diversamente, la delicatezza della fase attraversata dalla banca richiederebbe senso di responsabilità ed estrema attenzione, tanto nella gestione del personale quanto nelle relazioni tra OOSS e azienda, caratteristiche assenti nell'impostazione aziendale. Tale senso di responsabilità trova come unico presidio l'attività delle organizzazioni sindacali, che di fatto si stanno facendo carico delle mancanze e delle imprudenze del top management.

Tuttavia, senza un rapido cambiamento di comportamento delle controparti, appare quanto mai difficile ricomporre un clima che, a causa dei comportamenti biasimabili dei vertici aziendali, rischia di compromettere la tenuta della banca e il raggiungimento dei risultati richiesti dalle istituzioni europee.

Roma, 19 marzo 2018 La Segreteria