By: Giovani Blank – All Rights Reserved

Nei giorni scorsi, dietro nostra istanza, siamo stati ricevuti dal responsabile del dipartimento operativo della nostra Area dir. Francesco Avino e dal responsabile dei gestori delle risorse umane dir. Marino Baroni.

In primis ci siamo occupati della neo costituita **DAACA** e soprattutto dei colleghi che sono stati assegnati a questo servizio. Ai colleghi in questione nei giorni scorsi è stata inoltrata la comunicazione di assegnazione al nuovo Servizio da firmare per ricevuta e riconsegnare al proprio responsabile. Ovviamente non si trattava di accettare alcunché ma anche questa volta c'è stato chi, pensando di fare bella figura, nel corso di inopportuni colloqui individuali ha "forzato" un po' la mano per ottenere la firma. Il risultato è stato solo di alimentare le legittime ansie dei colleghi accrescendo il significato di una mera comunicazione di assegnazione ad altro servizio senza cambio di mansioni e di sede di lavoro. In merito alla DAACA si stanno sovrapponendo indicazioni contraddittorie: perimetro aperto, perimetro chiuso, attività più o meno da esternalizzare. **Noi continuiamo a ritenere che il processo di esternalizzazione sia profondamente ingiusto e non contribuisca al salvataggio della nostra banca.** Parlare congiuntamente di esternalizzazioni, premio aziendale e sistema incentivante non corrisponde alla giusta etica del lavoro: condannare i pochi per salvare i molti non paga. Ed il prezzo è salato per tutti.

In tema di **salute** continuiamo a denunciare una condizione inaccettabile che vede uffici sporchi, bagni anche molto frequentati puliti ogni due giorni e mancato smaltimento della carta da macero – ma anche di rifiuti – che rimane spesso ostentatamente alla vista di colleghi e clienti: il meglio della pubblicità negativa.

Anche sul versante della **sicurezza**, in un territorio che ha visto un rilevantissimo incremento delle rapine, non possiamo affermare che le cose vadano meglio. **Politiche di contenimento dei costi sono accompagnate da rilevanti inefficienze** che riscontrano deterrenti già installati ma non funzionanti da mesi, filiali in cui manca il completamento delle opere – bussole, telecamere – per incrementarne la sicurezza e numerose agenzie in cui l'attività di implementazione delle misure antirapina non è mai partita. Le filiali rapinate e plurirapinate devono beneficiare di un adeguato e duraturo presidio post rapina a tutela dei colleghi e dei clienti.

Perdurando la cattiva gestione in tema di igiene, salute e sicurezza, ci rivolgeremo nuovamente alle autorità competenti sul territorio e chiederemo l'intervento delle Asl. Ricordiamo a tutti i colleghi che il taglio dei costi sulle pulizie – che non solo ha ridotto i giorni da 5 a 3 ma ha nel contempo ridotto a meno della metà le ore di adibizione – ha peraltro salvaguardato la possibilità **degli interventi di pulizia straordinari (cfr. circolare aziendale D 1564 al punto 2.5.1 ed integrazione U 452).** Di questo passo, saranno l'unica via per salvarci dagli acari della polvere.

Sul versante del **personale**, si profila l'ulteriore imminente uscita – dal 1° di aprile – di colleghi generata dall'accoglimento di tutte le domande di ingresso nel fondo di solidarietà; si tratta di una settantina di lavoratori nella nostra area e molti dei quali con elevata professionalità. Tale uscita sommata alla razionalizzazione della rete distributiva che porta alla chiusura di un numero sensibile di filiali, sta portando all'emersione di numerosi problemi di mobilità territoriale e professionale, quest'ultima non sempre improntata a processi di valorizzazione e di crescita. Inoltre, **l'uscita di questi colleghi ha già generato e genererà molteplici scoperture nelle filiali che non stanno trovando immediata soluzione. Emerge quindi la piena contraddizione che vede la nostra banca dichiarare migliaia di esuberi mentre persiste un**

deficit di personale nella rete commerciale. Abbiamo chiesto di poter disporre di un quadro d'insieme per comprendere e monitorare un processo sicuramente reso ancor più complicato dal succedersi di provvedimenti che vanno a modificare la struttura di numerosi uffici e filiali ma non sempre con la giusta trasparenza ed attenzione. La chiusura degli sportelli non riesce a compensare le uscite dei colleghi che accedono al fondo esuberi. Gli avvicendamenti vengono spesso effettuati al ribasso o secondo logiche al momento incomprensibili, che forse tengono conto delle ulteriori chiusure previste nei prossimi mesi ma non ancora ufficializzate. **Serve alla banca mortificare le professionalità dei colleghi? Serve alla banca non saper pianificare le sostituzioni neppure delle figure di responsabilità? Serve alla banca lasciare nell'indefinitezza i colleghi mai utilmente ricollocati dopo il riassetto delle DTM? Serve alla banca che la gestione delle risorse subisca l'ingerenza – dai toni spesso arroganti – di chi dovrebbe fare altro? Serve alla banca alimentare un clima di malessere e confusione, di divisione tra colleghi, ad alta competitività? Serve alla banca fare finta che niente sia successo mentre i colleghi hanno visto sfumare anni di lavoro in poche settimane? Serve alla banca continuare ad operare in modo scomposto ed opaco mentre si moltiplica il fenomeno, marginale fino a poco tempo fa, delle dimissioni dei colleghi gestori?**

E veniamo alle **pressioni commerciali.** La legittima programmazione delle vendite non può tradursi in pressioni inappropriate avulse dal contesto di riferimento magari tramite la riproposizione di classifiche che comparano realtà anche molto diverse, che operano in territori disomogenei e con personale più o meno formato e qualificato. Chiediamo in tal senso al Capo Area di vigilare sulla correttezza dei messaggi che devono essere adeguati e rispettosi delle persone. Dei colleghi ma anche dei clienti. Molti messaggi non si premurano neppure di dissimulare la loro vera natura di incentivo alla vendita coattiva e forzosa alla clientela, mentre il momento che viviamo e l'esposizione mediatica a cui siamo da tempo sottoposti imporrebbero la massima attenzione al cliente e, neanche a dirlo, il massimo rispetto delle regole di una buona vendita.

Le misure sinora adottate per il risanamento del Monte dei Paschi possono essere considerate in parte necessarie ma, così come sono formulate, non sono eque né sufficienti al rilancio della banca. Questo lo comprendiamo tutti. Molti dei colleghi che sono usciti e usciranno tra pochi giorni, dal 1° di aprile, hanno avuto la possibilità di effettuare percorsi formativi allargati e coerenti e sostituirli – numericamente e per competenze – non sarà semplice.

Il rilancio transita attraverso l'allargamento dei perimetri, tramite un piano di riqualificazione e riconversione professionale serio e strutturato, mettendoci tutti al servizio della rete per offrire alla clientela efficienza ed affidabilità.

E per offrire ai lavoratori una banca riconoscibile e in cui riconoscersi.

NOI AL RILANCIO CI CREDIAMO

Milano, 19 marzo 2013 LA SEGRETERIA Fisac/CGIL