



MINORE PRESSIONE COMMERCIALE E MAGGIORE PRESSIONE ORGANIZZATIVA

Il drastico taglio dei costi messo in atto al Monte dei Paschi, per il momento, si sta limitando esclusivamente al pesantissimo contributo richiesto ai dipendenti. Gli impegni presi dalla direzione di incontrare le OO.SS. per definire altri campi di riduzione dei costi, come le consulenze e le sponsorizzazioni, per il momento rimangono solo impegni.

Oltre all'impatto economico, si stanno già verificando le ricadute sugli organici derivanti dai pensionamenti e dagli esodi incentivati. Queste riduzioni dell'organico richiedono un'attenta gestione per riequilibrare le filiali maggiormente colpite ed evitare che sorgano ulteriori difficoltà di cui sinceramente nessuno sente l'esigenza.

La disponibilità del sindacato in questa difficile fase è stata l'espressione della responsabilità con cui i colleghi hanno affrontato una situazione, in alcuni passaggi drammatica, **di cui non sono assolutamente responsabili ma che sono comunque stati chiamati a pagare.**

Vorremmo chiarire alla Direzione che i colleghi sono assolutamente consapevoli che gli anni del loro serio lavoro e del loro grande impegno professionale hanno consentito alla banca di accumulare un patrimonio di ricchezza e di immagine che la dirigenza e la politica hanno dilapidato in pochi anni e in modo vergognoso (se è avvenuto per sconsideratezza o per disonestà lo accerterà la magistratura).

I colleghi si sentono DERUBATI da una dirigenza che per anni ha tenuto la pressione commerciale ad altissimi livelli, spesso travalicando i limiti della correttezza. Questa esperienza ha cambiato per sempre il rapporto tra dipendenti e dirigenza: il tempo dell'innocenza è ormai morto e sepolto. Oggi i dipendenti sanno con assoluta certezza che il prezzo delle eventuali scelte sbagliate operate dalla dirigenza potrà essere richiesto esclusivamente a loro. Per questo oggi il sindacato assume anche un nuovo ruolo di controllo, critica e proposta in ambiti che fino a ieri parevano esclusivo campo della proprietà o del management.

Quello di cui i colleghi non sentivano sicuramente il bisogno era della sfarzosa convention del 6 Aprile, che verrà pagata con i soldi appena risparmiati sulla pelle dei lavoratori e che si terrà di sabato, quasi ad affermare il messaggio che le cose sono cambiate, che lo straordinario non si paga e che il sabato non è nella disponibilità dei dipendenti.

Ci permettiamo di ricordare a tutti che se ci troviamo in questa situazione non è certo a causa della poca disponibilità dei colleghi ma a causa delle scelte dei precedenti management aziendali. Se qualcuno deve dare un segnale di cambiamento e di maggiore efficienza non sono certo i dipendenti. E' da questa considerazione che deve ripartire l'impegno del nuovo management per ricostruire quel prezioso senso di appartenenza che il vecchio management ha distrutto irrimediabilmente. E' solo da questo che può ripartire l'arduo progetto di una ricostruzione della reputazione della banca più vecchia del mondo.

Riteniamo quindi che affrontare con decisione i problemi che affliggono il nostro territorio possa, senza ombra di dubbio, contribuire a ricreare una sinergia e a ricostruire un rapporto di fiducia. Per questo ci aspettiamo che al più presto si provveda:

- ~ alla nomina del D. O. dell'area, inspiegabilmente in ritardo e con ripercussioni organizzative pesanti;
- ~ alla definizione dei movimenti di organico per riequilibrare le filiali oggetto di consistenti riduzioni di personale;
- ~ all'intervento sul nucleo, che risulta gravemente compromesso dalla fuoriuscita di numerosi colleghi, anche in previsione della stagionalità ormai vicina;
- ~ all'individuazione della tipologia di intervento che possa consentire di fornire l'appoggio degli stagionali alle filiali tradizionalmente interessate dal flusso estivo;
- ~ ad una attenta valutazione delle pressioni commerciali della Direzione sui colleghi, affinché si mantengano all'interno della correttezza e non contribuiscano invece ad incrementare la distanza tra i colleghi e l'azienda, in un momento estremamente difficile. Dopo quello che è successo non sarà certo un'email, per quanto incivile e maleducata, a convincere un collega sulla situazione della Banca per cui lavora (che una volta definiva "la mia Banca").

Non sarà neppure una costosa convention a ricostruire l'entusiasmo per la Banca più vecchia del mondo. Probabilmente si può ottenere molto di più con la soluzione dei punti che abbiamo appena esposto e che richiedono solo un maggiore impegno della nostra Direzione e del management. In definitiva riteniamo che una maggiore **pressione organizzativa** sulla Direzione e sul management potrebbe portare risultati molto più positivi della pressione commerciale sui colleghi e delle inopportune conventions.