



R.S.A. BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA - LATINA

CRISI DI IDENTITA'

Innanzitutto ci preme ripetere un concetto, già espresso in passato, che riteniamo sia utile tenere sempre bene a mente:

**NON SONO I DIPENDENTI LA CAUSA DELL'ATTUALE SITUAZIONE DI CRISI
MA IL TOP MANAGEMENT INCAPACE E PROBABILMENTE IN CATTIVA FEDE!!!**

- Non l'hanno deciso i dipendenti il prezzo di Antonveneta,
- non sono stati i dipendenti a predisporre le operazioni Alexandria e Santorini,
- non sono stati i dipendenti a decidere l'acquisto di 30 miliardi di titoli di stato
- e non erano i dipendenti a far parte della banda del 5%
- Sono stati invece i dipendenti ad aver contribuito negli anni ad accumulare **i 10 MILA milioni di Euro** che grazie al top Management "irresponsabile" sono poi "evaporati".

Questa verità, chi oggi cade dalle nuvole, se la deve stampare a lettere di fuoco nella mente e tenerla presente prima di assumere qualsiasi decisione.

Questo non vuol dire che i dipendenti non intendono fare la loro parte ma vuol dire che i dipendenti sono vittime che hanno assistito impotenti ed ignare alla distruzione di un patrimonio faticosamente costruito e di una istituzione di cui si sentivano orgogliosamente parte.

Ribadito questo concetto (lo faremo ancora in futuro) passiamo ad analizzare una l'ultima malattia che ha colpito in modo grave la nostra banca: il Disturbo Dissociativo di Identità.



**MONTE
DEI PASCHI
DI SIENA
BANCA DAL 1472**

Gli ultimi passaggi di quote, a cui la Fondazione è stata costretta grazie alle "illuminate" precedenti gestioni pongono oggi un serio problema: Cosa scrivere ora sul logo? Monte dei Paschi di Città del Messico oppure Monte dei Paschi di New York? Oppure lasciare lo

spazio vuoto, con le caselline mobili, come gli orari alla stazione ferroviaria? Un problema solo apparentemente lontano ma che riguarda tutti in maniera molto seria. Sicuramente una novità che non contribuisce al senso di identità e di appartenenza. Cosa dovremo aspettarci dalla nuova proprietà? Cosa ci chiederanno in futuro?

Ma il Disturbo Dissociativo di Identità è precedente a questi avvenimenti e ci riguarda più da vicino.

Ve lo ricordate il Direttore Operativo? Per chi se lo ricorda, quando arrivò e incontrò il sindacato a Latina chiari subito la sua attenzione nei confronti dei rischi operativi. Si attivò anche subito per ridurli, nel senso di ridurre quelli già assunti indebitamente dai singoli deprecabili lavoratori che, per sciattezza e incapacità imputabili solo a loro stessi, avevano operato fuori dalle norme traendone enormi vantaggi personali.

Ma per la prevenzione? Una volta non si diceva che è meglio prevenire che curare?

Qui scatta il Disturbo Dissociativo di Identità.

Male interpretando quelle che genericamente vengono definite "pressioni commerciali" la stessa Banca che esige il rispetto delle norme improvvisamente "suggerisce", attraverso altre figure, che quelle norme sono troppo rigide e vanno "interpretate" in modo "elastico".

Che vuol dire elastico?

Vuol dire che non valgono solo se interferiscono con la vendita e portano via tempo prezioso. In tutti gli altri

casi valgono.

Come si fa a capire quando tutto ciò comporta un rischio per il collega?

Semplice: quando non succede niente va tutto bene mentre la prima volta che c'è un problema la responsabilità è evidentemente dei colleghi che, per sciattezza e incapacità imputabili solo a loro stessi, hanno operato fuori dalle norme traendone enormi vantaggi personali.

Vi chiederete quali sono questi enormi vantaggi personali.

I vantaggi personali sono molteplici:

- 1) evitare gli scapaccioni quotidiani che irritano violentemente la collottola di tutti quelli che non si allineano alla "elasticità" richiesta (succede tutti i giorni);
- 2) evitare il bruciore all'esofago dovuto alla quantità di rospi ingoiati (succede tutti i giorni);
- 3) evitare di vedersi retrocesso a mansioni che svolgeva da neoassunto (succede tutti i giorni);
- 4) evitare di licenziarsi (è successo);
- 5) evitare di prendere un esaurimento nervoso (è successo).

Questa pressione commerciale arriva da una lunga filiera di cui ormai tutti i colleghi hanno imparato ad apprezzare l'operato e a cui però non possono indirizzare le attestazioni di stima che invece coloritamente serpeggiano nelle filiali.

Questo è il funzionamento della filiera:

- una volta che la Direzione fa schiacciare la frusta si attivano il Super Controllori che, a loro volta, fanno schiacciare la loro frusta.
- A quel punto i Controllori Intermedi tirano un calcio ai Controllori Base che si attivano e menano sganassoni ai Sotto Controllori che, cercando di fare il loro meglio, schiaffeggiano i loro sottoposti nella speranza che vendano quanto richiesto.
- I sottoposti sono spesso tentati di riservare lo stesso trattamento alla clientela, al fine di convincerla a firmare ma frequentemente ricevono schiaffi anche dalla clientela. Purtroppo questi schiaffi non intraprendono lo stesso percorso a ritroso. Perlomeno fino ad oggi...

Evidentemente il collega, che ha la collottola indolenzita per gli schiaffi quotidiani ricevuti dalla banca e il viso dolorante per le sberle ricevute dai clienti, come ultima preoccupazione ha i rischi operativi. Tra uno schiaffo certo oggi e un calcio incerto domani sceglie il secondo, magari gli va bene...e quindi stiracchia la MIFID, rimanda una firma o costringe il cliente a fare operazioni che non vuole fare.

Lo sanno tutti: se si osservassero tutte le norme non si potrebbe lavorare!

A pensarci bene non lo sanno tutti. C'è sempre una Direzione che parla di contenimento dei rischi operativi, anche se purtroppo è la stessa Direzione a capo della filiera descritta più sopra. Una Direzione che va in due direzioni. Un caso conclamato di Disturbo Dissociativo di Identità.

Ormai questa banca è pervasa da rancore e risentimento che a poco a poco stanno prendendo il posto del senso di appartenenza. Proprio un bell'esempio di lavoro di squadra! Probabilmente è vero che siamo tutti sulla stessa barca ma questa non è una barca da regata, sembra piuttosto una "galera" romana con gli schiavi ai remi.

Invitiamo ancora tutti i colleghi ad attenersi scrupolosamente alle norme e denunciare alla Direzione una indebita pressione che induce i colleghi ad operare diffusamente fuori dalle norme e, in alcuni casi, senza il rispetto degli orari di lavoro e di sportello.

Invitiamo inoltre a continuare nella segnalazione al sindacato, **conservando copia**, delle comunicazioni scritte che invitano ad un rispetto "elastico" della normativa.

Invitiamo infine tutti i colleghi a prendere atto dell'avvenuto cambiamento di impostazione aziendale.

Non è più possibile prefigurare un percorso di carriera o acquisire meriti o competenze da utilizzare nel futuro. Si vive alla giornata e si può scegliere solo tra due opportunità: o vendi o sei un "parcheggiato". Questa banca non offre altre alternative.

Ognuno a questo punto deve ribilanciare gli equilibri delle energie e delle aspettative da ripartire tra lavoro e vita privata; siamo entrati in una nuova era.

Latina, 7 Aprile 2014

Le Segreterie