RSA BANCA MPS spa – DTM di LIVORNO

NON CI SIAMO!!!!!

Innanzitutto Buongiorno,
….“ vi rimettiamo la rilevazione “giornaliera/inframattutina” degli atti di vendita del prodotto in oggetto. Non ci siamo !!!!!...
…. “Il mancato rispetto dei termini della normativa nell’evasione della documentazione potrà determinare sanzioni disciplinari”….
… “se gli altri ci riescono perché noi dobbiamo sempre essere in difficoltà?”…
… l’eventuale necessità di lavoro straordinario dovrà d’ora in avanti essere sempre autorizzata dal GRU …”
… casomai se non fai in tempo ti fermi una mezz’oretta … (mettetevi d’accordo!!)
…se in questa filiale ci sono Part time, colleghi assegnati ma non presenti, personale in ferie ed una malattia di lungo termine non è un motivo valido per non raggiungere i risultati perché è così ovunque…
…. Non è vero che paschi face non va, che le tarm o i roller cash rallentano l’operatività …

Sopra trovate estratti dei tanti messaggi che circolano nella nostra area in questo periodo che sembrano sottovalutare/ignorare i problemi e le difficoltà di molte filiali; il settorista, il responsabile dell’ufficio d’area e il titolare o chi per esso, svolgono comunque, il più delle volte, correttamente la loro funzione.
Ma una cosa va detta: chi scrive, ma sarebbe meglio dire la Banca che rappresenta, si rende conto/ha la percezione delle criticità presenti in numerose realtà? Il “mal comune mezzo gaudio” di part-time e colleghi assegnati ma non presenti, cosa vuol dire?
Un paio di esempi per capirci meglio: ci sono filiali a modulo commerciale che rischiano quotidianamente di non aprire e filiali strutturate con organici sulla carta più che congrui che per effetto dei **“colleghi assegnati ma non presenti”** citati da qualche autore della mail, si riducono anche di un terzo senza considerare i part-time;
appurato che il nucleo non riesce più a supportare efficacemente le realtà in difficoltà, che gli stagionali costieri non esistono più (ma la stagione estiva si!!), che vanno smaltite ferie e permessi vari oltre eventuali corsi, riunioni ecc., il risultato finale è l’enorme difficoltà nel pianificare efficacemente l’azione commerciale e **TUTTE LE ALTRE ATTIVITA’** che, piaccia o no, continuano ad esistere e necessitano di risorse dedicate (ad es. lo sportello).
Che titolari o sostituti facciano cassa non è uno scandalo ne’ una vergogna **MA E’ UNA GRANDE ANOMALIA** che certamente non agevola il raggiungimento degli obiettivi aziendali e aumenta i rischi operativi per la banca **ma soprattutto per i colleghi** !!

Dal messaggio inviatoci dall'Amministratore Delegato:

Cari colleghi,
conclusa l'operazione di Aumento di Capitale Sociale è mio desiderio condividere con Voi il risultato ottenuto, frutto di un impegno intenso affrontato con la determinazione e la costanza di cui abbiamo saputo dare atto.
Forti della credibilità e fiducia riconquistate, delle competenze che ci sono state riconosciute procediamo ora nella esecuzione del Piano Industriale con orgoglio e rinnovato impegno per dimostrare, tutti insieme, così come abbiamo fatto per questa operazione, **chi siamo e ciò che sappiamo fare**, il valore delle nostre promesse, la forza della nostra perseveranza.

Come non condividere queste parole e riconoscere al nostro management l'impegno e le capacità dimostrate nel recente aumento di capitale; allo stesso tempo, riallacciandoci a quanto scritto prima, ci piacerebbe però chiedere loro quando intenderanno profondere uguale impegno e capacità per la risoluzione dei consistenti problemi organizzativi ed operativi che continuano ad interessare soprattutto la rete e che di fatto rendono difficile dimostrare " **chi siamo e ciò che sappiamo fare"**.
Vorremmo inoltre domandargli come è possibile che in 2 anni, un'azienda con 8.000 esuberi dichiarati,non sia ancora riuscita a trovare soluzioni alle citate problematiche e ancora come intendano gestire (ammesso che intendano) le probabili pesanti ricadute delle prossime uscite di personale, attualmente oggetto di trattativa, che porteranno via, per esempio, entro fine anno in questa area territoriale circa il 10% del personale .
In questa fase le trattative sul fondo esuberi rendono difficile la proclamazione di uno sciopero o l'attuazione di altre forme di protesta; però appena raggiunto l'accordo sarebbe il caso di valutare con quali modalità opporsi a tutto questo ovviamente se il MPS continuerà ad ignorare le istanze dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

LE SEGRETERIE

Livorno, 18 Luglio 2014