



(In)COERENZA TRA TEORIA E REALTA' SULLE POLITICHE (PRESSIONI) COMMERCIALI IN AREA ANTONVENETA

Come noto nel mese di giugno 2015, Azienda e OO.SS. a livello centrale hanno sottoscritto un protocollo sulle politiche commerciali in Banca MPS.

A settembre 2015, come previsto dall'accordo, è stata istituita una commissione congiunta banca/sindacato (vedi verbale allegato) in merito all'applicazione concreta dei principi contenuti nel protocollo stesso e con *"possibilità di verifica e monitoraggio dei comportamenti commerciali agiti, concordando laddove necessario opportuni interventi volti a favorire comportamenti corretti e conformi alla normativa vigente"*.

Ad oggi il protocollo è completamente disatteso in tutta la Banca e anche nel Triveneto.

Siamo consapevoli che questo **DELIRIO COMMERCIALE/SCHIZOFRENIA** terminerà solo dopo l'annuncio dell'eventuale operazione di aggregazione di MPS (per riprendere magari a fusione effettuata). Nel frattempo siccome il Monte deve presentarsi sul mercato con i conti migliori possibili, vengono legittimati comportamenti, modi e metodi di qualsiasi genere e tipo pur di vendere (anche tv, telefoni, tablet e xbox) e avere aumenti di ricavi e commissioni, anche a costo di "tirare il collo" a tutti i colleghi della banca e del Nord Est.

E quindi nel corso dell'estate si è proseguito con la **solita tecnica di percorso**:

- ☐ isolare, di fatto, le persone, con l'unico fine di renderle così più vulnerabili;
- ☐ mortificare pubblicamente coloro che non raggiungono certi obiettivi;
- ☐ esaltare ora questo o quel collega, fino a quando serve, per poi far correre affannosamente tutti gli altri;
- ☐ minacciare provvedimenti ritorsivi per "piegare" le eventuali resistenze, anche se legittime;
- ☐ inventare un premio "una tantum" in danaro per pochissimi, senza una logica preventivamente dichiarata, e richiedere riservatezza ai destinatari per non far emergere le effettive ingiustizie;
- ☐ usare strumentalmente le riunioni, vbm, lynch, lync(aggi) etc.. per sentenziare su chi risulta nell'elenco dei molti incapaci e chi è invece l'unico che oggi ha venduto più di tutti gli altri.

In tutta questa "consapevolezza" quello che chiediamo da troppo tempo ai vertici della Banca e della nostra Area è di recuperare buonsenso, misura ed equilibrio (che non ci sono più), e **permettere a tutti i nostri colleghi di lavorare con un livello decente di serenità, con meno ansia da prestazione compulsiva quotidiana e oraria, onde evitare quel livello di disagio, esasperazione, frustrazione che ogni giorno a tutti i livelli tocchiamo con mano.**

Questa "consapevolezza" deve essere percepita da entrambe le parti peraltro

firmatarie di quel protocollo: lavoratori ,e chi li rappresenta, azienda e propri manager, responsabili centrali e locali.

Determinati comportamenti manageriali non generano migliori performances, ma alimentano un clima di subordinazione e di asservimento capace solo di generare sfiducia e rassegnazione. E tutto quanto sopra descritto si inserisce in un contesto che già risente delle fibrillazioni collegate alla prossima ristrutturazione della Rete (che bene che vada arriverà' in primavera/estate 2016), dove è già partito il gioco della competizione interna per assicurarsi i posti di responsabilità, a danno e scapito della salute dei colleghi.

Non è così che si ottiene il "perseguimento degli obiettivi commerciali nel rispetto della clientela e della dignità personale e professionale dei lavoratori" come auspicato nel protocollo firmato a livello centrale.

Dai confronti avuti in questo ultimo periodo con la Direzione dell'Area, abbiamo riscontrato che il CAPOAREA ha incontrato i Dtm e tutta la filiera commerciale per condividere i principi contenuti nel protocollo sulle politiche commerciali e diffondere le prassi nella rete.

Il DOR girerà nuovamente nei mesi di ottobre e novembre in tutte e 10 le Dtm del Triveneto per incontrare le OO.SS. a livello locale e monitorare la situazione.

IPOCRISIA? TEORIA? FUFFA? SOLO COMPORTAMENTI DI FACCIA?

NOI CREDIAMO SI SIA AMPIAMENTE RAGGIUNTO E SUPERATO IL LIMITE DELLA SOPPORTAZIONE E DELLA DECENZA: ma è' sui fatti e non sulle chiacchiere che si verificano le azioni coerenti o meno.

oooooooooooooooooooooooooooo

Il recente accordo sulle politiche commerciali siglato a giugno e fermamente voluto dalle OOSs segna un punto fermo. Nella pagina seguente trovate alcuni punti fondamentali del protocollo stesso e l'attuale distorta e lontana realtà attuata attraverso comportamenti inappropriati.

Tra un mese incontreremo nuovamente i vertici dell'Area per verificare, misurare e constatare quanto e come sia realmente cambiato, nella vita lavorativa quotidiana, il clima aziendale.

Padova, 5 ottobre 2015

Le RSA Di Banca Monte dei Paschi di Siena - Area Antonveneta

Accordo 12.6.2015 Politiche Comm. Li	Comportamenti distorti indotti e attuati ad oggi
...viene pertanto condiviso l'obiettivo di contrastare qualsiasi forma di comportamento improprio e difforme ai principi di seguito enunciati, favorendo al contrario valori di correttezza, trasparenza, equità e rispetto per la persona, attraverso ...un clima di fiducia e coesione...	CHE è PROPRIO IL CLIMA CHE TRASPARE CANDIDAMENTE E SPONTANEAMENTE IN OGNI RIUNIONE TITOLARI O GESTORI (<u>riunioni sfrontatamente indette al di fuori del normale orario di lavoro</u>), IN OGNI LYNCH, IN OGNI VBM, IN OGNI DEMOLTIPLICA.....O BANALMENTE IN QUALSIASI MAIL(ogni giorno ,anche il primo o secondo giorno del mese, troppe telefonate e mail di sollecito commerciale: troppi, tanti che chiedono ai pochi che devono fare) E TELEFONATA QUOTIDIANA..... !!
E' necessario che gli obiettivi , una volta definiti, vengano trasmessi in maniera chiara....e che i metodi utilizzati per la rilevazione/misurazione dei risultati,vengano chiaramente esplicitati alle risorse interessate, escludendo la divulgazione di graduatorie comparative nominative.	QUOTIDIANE CLASSIFICHE, GRAN PREMI ,CAMPIONATI MONDIALI, TRA FILIALI,CENTRI ,GESTORI, SEGMENTI A B C D, BRAVO, CATTIVO, COMPLIMENTI ...SEI A ZERO ...VOGLIAMO SCHIODARCI DAL FONDO VOGLIAMO TOGLIERE LA CASELLINA VUOTATUTTO IN VERSIONE MOLTO "SOCIAL"!!
Il conseguimento dei budget e degli obiettivi commerciali dovrà essere perseguito nella logica del team , con particolare riferimento alle Aree Professionali....valorizzare e incrementare lo spirito di squadra.	E INFATTI NELLA LOGICA DEL TEAM E DELLO SPIRITO DI SQUADRA QUEST'ESTATE SONO STATI EROGATI PREMI "SEGRETI" INDIVIDUALI UNILATERALI E DISCREZIONALI A SINGOLI COLLEGHI INDIPENDENTEMENTE DAI RISULTATI DELL'UNITA' PRODUTTIVA
Gli obiettivi commerciali devono tener conto del dimensionamento e delle peculiarità del mercato delle singole unità operative e devono essere raggiungibili e percepiti come tali.	GIUSTO NEL MESE DI SETTEMBRE SONO STATI AUMENTATI I BUDGET(irraggiungibili)IN MANIERA INDISCRIMINATA.....ED OGNI MESE (CHE è IL MESE PIU' IMPORTANTE DEL PIANETA) RICHIESTE DI OVERBUDGET...
Gli obiettivi commerciali devono essere compatibili con le strategie di medio-lungo periodo.	VEDI UN MONTE DI DESIDERI E RELATIVE VENDITE "LEGGERMENTE" FORZATE....
Il monitoraggio dei risultati sarà finalizzato a dar riscontro agli interessati del loro posizionamento....al fine di evitare condotte improprie e indebite pressioni contrarie a quelli che sono i principi le norme e le regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori	REPORT,CONTRO-REPORT,TEAM-SYTE E FILE DI EXCEL DI OGNI GENEREUFFICIALI E UFFICIOSI...(<u>senza alcuna logica informativa, utilizzati con l'unico scopo di opprimere i colleghi e farli sentire "manchevoli"</u>)RIEMPIONO LE GIORNATE DI RESPONSABILI E ADDETTI CHE PASSANO PIU' TEMPO A DOVER GIUSTIFICARE QUELLO CHE è STATO FATTO(CONTATTI APPUNTAMENTI VISITE VENDITE) RISPETTO A QUELLO CHE C'è DA FARE.