



RR.SS.AA. BANCA MPS Area Nord Ovest LOMBARDIA
Abbiategrosso - Bergamo - Brescia - Busto Arsizio - Milano - Monza - Pavia

LA SVOLTA ?

Alla fine l'incontro c'è stato e giovedì scorso ci siamo trovati con il Capo Area, il Direttore Operativo ed il Responsabile delle Risorse Umane.

In primis il direttore Foltran ha illustrato l'andamento della nostra Area nel corso del 2015 e nei primi mesi del 2016 delineando un percorso di progressivo e sensibile recupero rispetto agli obiettivi aziendali attraverso un lavoro di indirizzamento dell'attività commerciale pur lamentando il permanere di un consistente e maggioritario numero di filiali che non riescono a raggiungere il budget. I primi due mesi del corrente anno, per le note vicende, sono stati molto pesanti ma ci sono segnali di recupero che farebbero ben sperare.

Successivamente abbiamo preso la parola **lamentando innanzitutto la scarsa presenza della direzione di area nei giorni più duri nei quali la salvaguardia del rapporto con i clienti e quindi del patrimonio aziendale, è stata affidata ai colleghi che nelle agenzie hanno fronteggiato da soli l'ondata di panico e di paura.** Il clima di lavoro nella nostra area deve essere ricondotto al rispetto dei fondamentali valori di correttezza trasparenza equità e rispetto per le persone. **Più della metà delle filiali non raggiunge gli obiettivi e sui colleghi si scatena un fuoco di fila da parte dei vari livelli di responsabilità attraverso telefonate, mail e riunioni, per la gran parte indette fuori dall'orario di lavoro, nelle quali le pressioni diventano intimidazioni e minacce di mobilità professionale e territoriale: TUTTO QUESTO DEVE TERMINARE.**

Ci viene detto, con tono che non ammette replica, che i budget non devono essere discussi. E' una linea di condotta che non tiene conto del contesto che stiamo vivendo e che invece investe troppi temi lavorativi perché ci si possa permettere un acquiescente silenzio: ci riferiamo al clima lavorativo, alla correttezza della comunicazione commerciale, allo svolgimento dell'attività lavorativa, alla valutazione professionale dei colleghi, alla compliance, al rispetto del codice etico, al rispetto delle svariate norme inderogabili sanzionate, compresi gli adempimenti anti riciclaggio, all'adeguatezza degli organici rispetto alla gestione della routine giornaliera della Filiale, alla corretta turnazione di ferie, banca ore e fruibilità dei corsi. Fino a che punto possono definirsi correttamente pianificati budget mai raggiunti da non poche filiali? **La direzione deve dimostrare la capacità di indirizzare l'attività e di fornire i giusti suggerimenti per il raggiungimento degli obiettivi sostenibili senza limitarsi a svolgere un'attività di costante pressione a carico dei "colpevoli" e conseguente dispersione di energie e risorse. Condannare all'emarginazione una grande fetta della popolazione aziendale concentrando i meriti su pochi è ingiusto e dannoso e la banca ha più che mai bisogno dell'apporto di tutti.**

Abbiamo preteso dalla Direzione di Area che vengano sanzionati i comportamenti lesivi della dignità dei colleghi ribadendo nel contempo l'improrogabilità di un intervento incisivo e immediato sulle seguenti questioni:

- **SI** al rispetto dell'orario di lavoro;
- **SI** alla coerenza delle filiere comunicative che invece vedono spesso dtm e settoristi sollecitare direttamente i singoli gestori anziché riferirsi correttamente al titolare della filiale;

- **No** ai ritocchi informali dei budget : l'unico strumento di misurazione è costituito da Regata;
- **No** alle graduatorie comparative così palesemente finalizzate a vessare i reietti che spesso operano in carenza di organici e in filiali indecorose;
- **No** alla richieste multiple e continue di report, alle continue telefonate;
- **No** alla mancanza di rispetto, alle minacce ed alle vessazioni.
- **No** ai 'casseri trasferello' che senza il loro consenso vengono obbligati a raggiungere sedi anche lontane e senza congruo preavviso ; il Direttore Operativo ha garantito il rispetto della volontarietà e del giusto preavviso .

Il Capo Area ha dichiarato di avere sempre lavorato rispettando le persone ed il loro lavoro ma lo scostamento fra le dichiarazioni e i comportamenti è stato troppo rilevante. Ormai è evidente la presa di coscienza, che potremmo definire collettiva, della necessità di normalizzare il clima lavorativo, un ravvedimento seppur tardivo dettato dalla evidente considerazione che, a prescindere dalle più o meno rispondenti strategie aziendali, la nostra banca deve il risanamento principalmente a tutti i suoi lavoratori.

Non è un caso che le direzioni territoriali mercato, anche quelle che si sono nel passato distinte per condotte improprie, stiano sensibilizzando oggi tutti i colleghi in merito al rispetto del "protocollo sulle politiche commerciali". **Questo accordo fortemente voluto dal sindacato è l'unica via per ripristinare condizioni di normalità e di prospettiva di lungo termine anche con riferimento alla valorizzazione del rapporto fiduciario fra lavoratori e clienti.**

Il "PROTOCOLLO" fissa regole e principi in merito alla forma ed alle modalità corrette con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale attraverso la creazione di un clima di fiducia e coesione nel rispetto della clientela e della dignità personale e professionale dei lavoratori. Politiche di budget che dovranno coinvolgere obiettivi non solo quantitativi ma anche qualitativi, obiettivi che dovranno essere trasmessi in maniera chiara a tutti i destinatari, che tengano conto del dimensionamento e delle peculiarità del mercato e che devono essere raggiungibili e percepiti come tali.

Ci attendiamo un cambiamento di rotta che dovrà coinvolgere anche i colleghi delle risorse umane attraverso una maggiore attenzione verso il personale anche con riferimento al sistema di valutazione delle prestazioni affinché un meccanismo orientato alla valorizzazione non diventi l'ennesimo fattore demotivante e marginalizzante.

Abbiamo concordato di incontrarci nuovamente con il Capo Area non appena saranno disponibili i dati della prima trimestrale e **ci impegniamo a porre in essere tutte le azioni necessarie per ristabilire un clima di lavoro accettabile.**

Come sempre invitiamo i colleghi al rispetto preciso e puntuale della normativa la cui piena osservanza costituisce il miglior strumento di tutela del cliente e del lavoratore e come sempre li invitiamo a non farsi intimidire , a socializzare e denunciare i comportamenti scorretti.

Milano, 2 marzo 2016

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL