RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI BANCA MPS
ABBIATEGRASSO – MONZA - MILANO – BERGAMO – BRESCIA - LOMBARDIA OVEST

LA SCHIZOFRENIA …… CONTINUA

Nei giorni scorsi abbiamo incontrato il Direttore Operativo dell'Area, il Responsabile del Personale ed i Gestori delle Risorse Umane, e abbiamo constatato ancora una volta la **forte distanza fra quanto ci è stato descritto e la realtà**. Ci hanno delineato un'Area che sta migliorando le sue performances, nella quale le pressioni commerciali si limitano a svolgere il compito di indirizzo dell'attività e con qualche forzatura solo su coloro che, con motivazioni del tutto arbitrarie, non si "impegnano". Ci hanno parlato di filiali che la direzione senese valuta complessivamente in equilibrio di organico o, addirittura, con qualche esubero; di processi valutativi coerenti, di ricorsi nella norma, di orari di lavoro complessivamente rispettati e part time concessi dopo esame delle motivazioni del richiedente. Un territorio dove la sperimentazione dell'orario continuato, attuata unilateralmente dall'Azienda nello sportello di Piazza Cairoli a Milano, avrebbe avuto un grande successo anche per la condivisione dei colleghi. Questa la narrazione che ci è stata fatta… ma qual è la realtà?

La realtà viceversa ci vede come un'Area in grande difficoltà, che non riesce a stare al passo delle altre **e nella quale gli ultimi avvicendamenti al vertice non solo non hanno migliorato la situazione, ma hanno contribuito ad esasperare il clima nei luoghi di lavoro.**

- Le filiali continuano a ricevere ogni giorno troppe telefonate di sollecito commerciale: troppi che chiedono ai pochi che devono fare!
- Parecchi colleghi vengono minacciati di trasferimento perché non raggiungono determinati risultati e tutto ciò avviene scavalcando la funzione dei Gestori delle Risorse Umane, che spesso non riescono a neutralizzare gli indecenti comportamenti dei "capetti" di turno.
- I ricorsi alle valutazioni sono stati gestiti con superficialità, e l'azienda non ha sfruttato l'opportunità di un confronto vero. Quanti "piani di azione " sono stati realmente condivisi con i colleghi "non completamente adeguati"?
- Le promozioni e gli incentivi erogati unilateralmente sono stati occultati, i colleghi sono stati invitati a mantenere la riservatezza per evitare il confronto con i molti che avrebbero anch'essi meritato. La trasparenza , il gioco di squadra , il coinvolgimento di tutti : tutte chimere.
- Proseguono riunioni sfrontatamente indette al di fuori del normale orario di lavoro.
- Alcuni colleghi e colleghe con gravi problematiche faticano nel farsi autorizzare il part time nel contesto di una banca che dichiara copiosi esuberi.

Tutti comportamenti che non generano migliori performances, ma che alimentano un clima di subordinazione e di asservimento capace solo di generare sfiducia e rassegnazione.

Assistiamo indignati a comportamenti commerciali compulsivi, per i quali in alcuni perimetri dobbiamo più che accelerare il flusso degli impieghi anche non remunerativi pur di evitare penali e pessime figure, riuscendo a raggiungere il paradosso di prestare danaro oggi a prezzi molto più bassi di quelli concessi o magari rifiutati sino a pochi mesi orsono. Quante opportunità perse?

E tutto quanto sopra descritto si inserisce in un contesto che già risente delle fibrillazioni collegate alla prossima ristrutturazione della Rete, dove è già partito il gioco della competizione interna per assicurarsi i posti di responsabilità, a danno e scapito della salute dei colleghi.

Distanti mille anni luce dal "perseguimento degli obiettivi commerciali nel rispetto della clientela e della dignità personale e professionale dei lavoratori " come auspicato nel protocollo firmato dalla Direzione senese e di cui il Direttore Generale si è fatto garante… La pensa così anche il Responsabile della Rete? Lo dimostri imponendo ai Capi Area altri comportamenti.

E' TEMPO DI CAMBIARE
I LAVORATORI ED I CLIENTI DI QUESTA BANCA SI MERITANO DI MEGLIO!

Milano, 1 ottobre 2015 **FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA/UIL**