



---

## Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

### **RICHIESTO UN NUOVO INCONTRO CON IL DIRETTORE GENERALE**

*Prosegue il confronto sui temi del Piano Industriale 2011-2015*

Nei giorni scorsi sono ripresi gli incontri fra le parti sui diversi aspetti del Progetto di revisione organizzativa, e su altri temi discendenti dalle fasi applicative del Piano Industriale.

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito alla delegazione datoriale la **necessità di portare avanti un programma di attuazione del sopra citato Progetto, coerente con gli impegni contemplati negli Accordi sottoscritti sui capitoli della ristrutturazione aziendale**, allo scopo di evitare il rischio – purtroppo assai concreto – di parziali applicazioni od eccessive deroghe rispetto agli obiettivi concordati, sia in sede centrale che in sede periferica.

In questo senso, **le perplessità manifestate dalle RSA locali attraverso la produzione di numerosi volantini, dovranno trovare momenti di confronto più approfonditi e continuativi rispetto a quanto accaduto sino ad oggi.**

La carenza di risorse all'interno di alcune strutture che compongono le attuali DTM, risulta infatti aggravata dalla incompletezza di percorsi formativi adeguati, soprattutto su materie assai complesse, come il credito ed il rischio anomalo; lacune, queste, oltremodo incomprensibili, considerata la fretta con cui la Banca ha gestito la partenza della ristrutturazione ed il periodo – estivo - in cui la stessa è stata collocata.

Per conferire al dibattito periferico il valore ad esso riconosciuto nelle Intese del 28 febbraio e del 28 aprile scorsi, **è tuttavia necessario che i Direttori Operativi ed i Capi Area forniscano risposte univoche ai Rappresentanti dei Lavoratori, oltre che congruenti con i contenuti delle Intese medesime.** Le finalità perseguite attraverso il cambiamento organizzativo – in primo luogo, la valorizzazione dei Territori e l'implementazione del rapporto qualitativo con la clientela – potranno infatti essere concretamente raggiunte solo se accompagnate da un **profondo cambiamento culturale che, partendo dai ruoli di top management, dovrà informare di sé tutti i livelli aziendali.**

Questa trasformazione culturale, auspicata a più riprese dai Dipendenti, appare allo stato attuale ancora molto lontana. Se, da un lato, i Colleghi stanno approfondendo il massimo impegno per ottimizzare l'applicazione del Progetto di revisione logistica, dall'altro l'**aggressività delle politiche commerciali e di budget,** proposta con rinnovato vigore dalle funzioni competenti, non risulta giustificata neppure dalla difficile situazione che tutto il sistema creditizio, domestico ed internazionale, sta attraversando in questo momento storico.

Il compito delle strutture commerciali dovrebbe essere in realtà quello di supportare e di assistere la Rete, senza innalzare la tensione emotiva e senza compromettere la sostenibilità delle azioni di collocamento dei prodotti, sebbene esistano, pure al nostro interno, numerosi esempi di comportamenti deontologicamente corretti; occorre inoltre ricordare che l'elaborazione degli indirizzi commerciali e dei metodi di rilevazione dell'efficacia degli stessi compete, in maniera esclusiva, ai ruoli apicali, quindi ai Responsabili delle Direzioni di Capogruppo, ai Capi Area ed ai DTM.

Tutto ciò premesso, proprio per acquisire quel cambiamento culturale prima ricordato, **occorrerà adottare anche un nuovo modo di amministrare le politiche di vendita,** fondando le medesime su criteri di omogeneità operativa e sul coordinamento tra i vari livelli decisionali coinvolti, recuperando inoltre l'integrale rispetto dei Protocolli in materia allegati al CIA. Aspetto, quest'ultimo, ancora più importante, considerato che **l'osservanza delle norme è divenuta un elemento fondamentale per la tutela dei Lavoratori, i quali, di fronte a contestazioni e**

**provvedimenti disciplinari sempre più frequenti, severi, e spesso decontestualizzati, hanno il diritto ed il dovere di svolgere la propria attività attenendosi scrupolosamente alle disposizioni di legge ed ai regolamenti aziendali**, inclusi i tanto pubblicizzati codici etici.

Rispetto a tutte le tematiche citate nel presente documento, la delegazione datoriale ha espresso una sostanziale condivisione, che tuttavia dovrà essere verificata - sotto il profilo applicativo - dalle RSA per gli ambiti territoriali di competenza, fermo restando che il capitolo delle politiche commerciali necessiterà di ulteriori e ben più sostanziali approfondimenti anche in altre sedi.

**Con riferimento, invece, alle preoccupazioni espresse dalle scriventi OO.SS. nelle ultime due circolari redatte nel mese di settembre**, riguardanti alcune iniziative assunte dalle Direzioni di Capogruppo Bancaria che sembrerebbero postulare rallentamenti e modifiche rispetto al percorso negoziale sulla ristrutturazione, **le risposte fornite dalla controparte sono risultate piuttosto vaghe e poco convincenti**.

Secondo gli Accordi sindacali, infatti, la revisione organizzativa dovrebbe essere perfezionata mediante una trattativa inerente l'evoluzione delle modalità operative e delle funzionalità dei Centri Specialistici e delle Filiali di piccole dimensioni, con parallela disamina dei modelli di servizio, rendendo così coerente la gestione della clientela in ottica unificata, da parte della DTM, con il riposizionamento della Filiale, quale unità operativa a carattere universale. Una volta completato il processo negoziale sulla seconda fase della revisione logistica, sarebbe inoltre possibile affrontare in maniera compiuta – così come previsto dai citati Accordi - la materia degli Inquadramenti di derivazione contrattuale, dei Percorsi Professionali e delle Relazioni Sindacali Periferiche.

A tale proposito, l'Azienda ha dichiarato di non essere in grado di fornire una tempificazione certa rispetto all'avvio delle trattative; dal canto loro, **le scriventi OO.SS., nel confermare l'inderogabilità del percorso avviato, hanno espresso la convinzione che i rallentamenti dei tempi preventivati rispondano purtroppo alla volontà delle Direzioni di Capogruppo di snaturare la portata delle implicazioni organizzative del Progetto**.

Data la rilevanza della materia, **è stato ufficialmente richiesto un incontro con il Direttore Generale**, durante il quale le OO.SS. del primo tavolo affronteranno, oltre alle questioni descritte nella presente comunicazione, anche altri argomenti attualmente in sospeso, come le assunzioni.

LE SEGRETERIE

Siena, 24 ottobre 2011