



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

PIANO INDUSTRIALE 2011-2015

Ulteriori considerazioni

Nella precedente comunicazione, riguardante le tematiche del Piano Industriale 2011/2015 – cfr. Documento Unitario del 7 settembre – le scriventi OO.SS. hanno posto l'accento sulla necessità di continuare a concretizzare, senza indugi, le scelte strategiche postulate all'interno dei Programmi elaborati dall'Azienda, anche per conferire una ulteriore spinta propulsiva verso il conseguimento degli auspicati obiettivi di efficienza e di efficacia.

Le critiche in tal senso avanzate rispetto a certe iniziative assunte dalle Direzioni Privati e Corporate della Capogruppo Bancaria, hanno nel frattempo prodotto alcuni risultati, con attinenza alla **integrazione dei contenuti del Regolamento 8 BMPS** in cui, relativamente all'applicabilità dei Modelli di Servizio nei confronti dei diversi segmenti di utenza, viene richiamato esplicitamente il principio della volontà di adozione da parte della clientela, formalizzando inoltre in maniera chiara le responsabilità assegnate ai ruoli professionali afferenti alle filiere di volta in volta considerate.

Le integrazioni apportate al Regolamento 8 hanno alla base un presupposto di politica negoziale, in ordine al quale anche materie non istituzionalmente demandate od inserite nei percorsi di trattativa – come, ad esempio, l'organizzazione del processo produttivo e le implicazioni delle politiche commerciali – hanno sempre trovato accoglimento nelle norme contrattuali interne e, di conseguenza, nei Protocolli allegati al CIA e nei Regolamenti Aziendali. Ciò allo scopo di garantire reali tutele e possibilità di sviluppo per tutti i Colleghi, a prescindere dall'ambito e dalle filiere di appartenenza, mediante la definizione di una disciplina uniforme dei sistemi incentivanti e di specifiche declaratorie per i livelli inquadramentali.

Lo scopo delle norme, dunque, non è quello di negare la specializzazione, o peggio, di mortificarla; è vero semmai il contrario, e cioè che **attraverso la codificazione di principi chiari ed esigibili risulta possibile mantenere l'unitarietà della forza lavoro, regolamentando gli aspetti particolari della prestazione professionale** senza per questo privilegiare l'individuo a discapito del "team".

Appaiono pertanto strumentali i tentativi operati dalle Direzioni di Capogruppo prima richiamate, orientati proprio a dividere i Lavoratori attraverso il "ripensamento" di peculiari aspetti del Progetto di riorganizzazione in atto, legati in particolare alle successive fasi del confronto previste negli Accordi Sindacali di febbraio e di aprile, ed inerenti all'evoluzione delle modalità operative e delle funzionalità dei Centri Specialistici e delle Filiali di piccole dimensioni. Anche in questo caso, si tratta di portare a compimento un disegno che non mette in discussione le esigenze di professionalizzazione legate alla gestione delle diverse filiere, ma riconsidera l'architettura logistica delle unità operative, ponendo al centro il rapporto con la clientela in ottica globale e sinergica.

Da ciò si comprende come il problema dei "ripensamenti" sul Progetto non sia legato - nel nostro specifico caso - tanto alla necessità di calibrare la portata delle scelte effettuate, quanto piuttosto a considerazioni diverse, spesso di carattere personalistico, espresse proprio da quelle Direzioni di Capogruppo a cui abbiamo fatto più volte riferimento nella presente comunicazione; **considerazioni di carattere personalistico che, negli ultimi tempi, investono tuttavia anche altri ambiti della squadra Top Manageriale, in un momento in cui ci sarebbe invece bisogno di massima unità e coesione.**

In questo clima, caratterizzato da palesi contraddizioni, i Dipendenti appaiono disorientati.

La ferma volontà dagli stessi manifestata nel portare avanti un Progetto di riorganizzazione aziendale, dedicato alla valorizzazione della Rete ed al radicamento sul Territorio, si fonda infatti sulla totale condivisione dei contenuti e sull'integrale rispetto dei programmi, aspetti questi messi ripetutamente in dubbio dalle iniziative descritte.

Inoltre, le difficoltà legate alla scelta aziendale di avviare la revisione logistica durante la stagione estiva, senza oltretutto avere completato gli organigrammi riferiti ai ruoli di responsabilità, risultano aggravate dal **ricorso a pressioni commerciali indiscriminate**; tema, purtroppo, tornato di attualità in tutto il settore del credito, a causa della crisi economico-finanziaria e della conseguente erosione dei margini reddituali.

Report giornalieri, rilevazione "statistica" dei dati, "esortazioni" alla vendita scomposte nei tempi e nei modi, "trasformazioni" subite in sede locale dalle già composite direttive emanate dalle funzioni di Capogruppo, rischiano di minare pesantemente la sostenibilità delle azioni di collocamento dei prodotti, e dimostrano la dicotomia esistente tra i comportamenti richiesti agli addetti da parte della dirigenza e le disposizioni codificate nei Protocolli sulle politiche commerciali allegati al Contratto Integrativo BMPS.

Occorre procedere verso una immediata inversione di rotta, ristabilendo l'integrale rispetto dei Protocolli sopra menzionati, a sostegno di azioni di vendita bilanciate, oltre che fondate su criteri di univocità operativa tra i vari livelli decisionali competenti.

Il ripristino di un clima lavorativo sereno e collaborativo costituisce la premessa indispensabile per portare avanti, con successo, le impegnative scelte strategiche ed organizzative previste dal nuovo Piano Industriale, secondo gli intendimenti codificati negli Accordi e sulla base delle convergenze metodologiche concordate fra le parti.

LE SEGRETERIE

Siena, 27 settembre 2011