



By: [Gary Cristo](#) – All Rights Reserved

Martedì scorso abbiamo incontrato il dir. Nicola Onorati, responsabile di Regata, alla presenza del capo Dipartimento Francesco Avino e di Arturo Martinelli, responsabile del Progetto Regata sulla nostra Area e sull'Area limitrofa Lombardia Sud Emilia Romagna.

Il dir. Onorati, cui riconosciamo in questi tempi cupi il merito della disponibilità al confronto con le organizzazioni sindacali periferiche, ci ha raccontato alcune cose note e alcune meno note.

Le cose note di Regata sono la modalità di trasmissione (cd. demoltiplica) del piano di marketing mensile e l'affiancamento della rete commerciale in questi mesi ad opera del team Regata.

Le cose meno note attengono la fase del monitoraggio. **Settimanalmente il titolare è tenuto a confrontarsi con i suoi gestori e, conseguentemente, con il settorista. Settimanalmente, non certo quotidianamente con report artigianali inutili e laboriosi. Con il settorista, non con tutti i soggetti che pensano di avere qualcosa da dire o, meglio, da far fare agli altri. In effetti il processo è ben delineato nella circolare aziendale d 1846 pubblicata il 3 febbraio ultimo scorso, di cui raccomandiamo una attenta lettura.**

Come al solito ci troviamo di fronte ad un progetto condivisibile per gli obiettivi che – sulla carta – si prefigge (uniformare le politiche commerciali e raggiungere tutta la platea dei clienti), per nulla condivisibile per le modalità di attuazione. Il lupo perde il pelo ma non il vizio.

Le nostre preoccupazioni (cfr. precedenti comunicati al riguardo) si sono puntualmente avverate. Nel nostro territorio le sollecitazioni sono a tratti spasmodiche, segno evidente della incapacità di assumersi responsabilità commisurate al ruolo (di responsabilità, per l'appunto) svolto in questa disastrosa azienda. **Abbiamo visto - tra le poche ragionevoli - molte mail che inneggiano alla (altrui, neanche a dirlo) "Forza!" e "Determinazione!", mail motivazionali, mail ultimative provenienti da molti soggetti che, limitandosi a ribaltare su altri la propria ansia di primeggiare, non fanno che male interpretare il progetto di Banca nuova ed efficiente di cui si dichiarano portatori.**

Abbiamo voluto sottolineare anche al dir. Onorati – il dir. Avino lo sa già da molto tempo, essendo l'argomento stato oggetto di numerose precedenti segnalazioni – come **questo progetto sia stato calato in una realtà tutt'altro che equilibrata, senza tenerne conto, colpevolmente rimuovendo il dato di contesto. Un dato molto scomodo.**

Nelle filiali si vive in perenne emergenza e non si vive certo la realtà di un'azienda con 8000 esuberanti dichiarati. **Dove sono gli esuberanti nella rete?** Mancano titolari, sostituti del titolare preposti a linee commerciali, mancano preposti e addetti alle linee commerciali, mancano addetti al supporto operativo, i cassieri vengono sostituiti all'occorrenza da colleghi che si trovano a dover svolgere due lavori contemporaneamente, i modelli di servizio sono travolti non essendoci più confini alla intercambiabilità delle persone: supporti operativi e sostituti del titolare che fanno cassa, family che fanno affluenti e così via. Ci sono gestori sovraportafogliati, professionalità improvvisate, di tutto un po'. Ci sono colleghi in difficoltà che aspettano un trasferimento che non arriva mai, colleghi che non avrebbero voluto essere trasferiti, colleghi che aspettano un'occasione, colleghi dimenticati, colleghi demansionati. **Nelle filiali così variamente sguarnite sono nel frattempo rientrate molte funzioni amministrative, è dovuta un'attenzione particolare al credito, le procedure sono spesso lente e farraginose.**

E in tutto questo è andato proprio al Monte Paschi il premio come banca retail dell'anno 2013. **A chi altri se non ai dipendenti avrebbe dovuto dedicare questo premio l'amministratore delegato Fabrizio Viola? Peccato che i riconoscimenti si finiscano qui, mentre vengono avanti altri provvedimenti miserandi per racimolare tutti i risparmi possibili purché provenienti dalle nostre tasche.** A titolo di esempio, una recente circolare aziendale, la D 1816

del 26/2/2014 - ha eliminato l'indennità di rischio cosiddetta "di supporto" per gli operatori di sportello. La stessa circolare recita che, in caso di maggiore prestazione in giornata di sostituzione del titolare, l'area professionale lavora per la gloria, non essendo tenuta a segnalare né lo straordinario né la banca ore. Anche la formazione fruibile da casa, fa parte del pacchetto di disponibilità gratuite che rispondono più alla logica della libera professione che non al lavoro dipendente.

Questo è il panorama in cui viene calata "Regata". Non si può prescindere dal contesto. Bisogna tenere conto delle difficoltà in cui le persone sono costrette a lavorare, tenendo il "passo commerciale" che l'azienda calcola in base alla necessità di produrre reddito. Il reddito si produce lavorando consapevolmente in ambienti sani e professionali, con partecipazione e motivazioni vere, condividendo un progetto che abbia un orizzonte di reale prospettiva.

Che cosa succederà quando - stando a indiscrezioni, già a fine del corrente anno - centinaia di lavoratori aderiranno al fondo esuberi? Cosa ne sarà dell'attuale modello organizzativo e distributivo? Perché l'azienda non è in grado di proporre un ragionamento chiaro sul nostro futuro?

Con queste domande e chiedendo di squarciare il velo di ipocrisia che divide i progetti pensati a tavolino dalla realtà complessa in cui vengono calati e, soprattutto, dalle modalità applicative che ogni territorio decide di adottare e che necessitano di essere monitorate e corrette nelle storture e nelle cattive interpretazioni.

C'è molto da fare, per favorire una condizione lavorativa meno aggressiva, competitiva il giusto, veramente al servizio della banca, dei suoi lavoratori e della clientela.