

Photo by [JD Hancock](#)

**Documento politico conclusivo delle assemblee del personale tenutesi il 10 Giugno 2016 nelle
piazze di: Cosenza, Lamezia, Reggio Calabria, Messina, Catania, Siracusa, Ragusa, Canicattì,
Palermo**

Dall'analisi della realtà quotidiana del nostro lavoro emerge come il Protocollo sulle politiche commerciali risulta pressoché inapplicato rimanendo quindi un ottimo accordo con linee guida altamente condivisibili che però non riesce ad incidere efficacemente sul benessere lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori della nostra banca presso la quale sono in chiaro aumento i casi di colleghi colpiti da stress da lavoro correlato e/o che fanno ricorso a terapie mediche a base di psicofarmaci.

Riteniamo, quindi, che la Direzione d'Area abbia l'obbligo morale e contrattuale di rimodulare la propria attività commerciale rendendola più coerente con le previsioni dell'accordo.

In particolare riteniamo che sia doveroso dettare degli indirizzi precisi a tutta la filiera commerciale affinché gli atteggiamenti delle figure apicali e intermedie (Direttore Commerciali di Area, Responsabile di uffici di Area, DTM, Settoristi commerciali) approccino con i propri collaboratori in termini di massimo rispetto della dignità umana e professionale di tutti.

Chiediamo che vengano regolamentate, anche con una programmazione sottoposta all'autorizzazione delle funzioni di Area, i collegamenti via Lynch affinché diminuiscano nel numero, nella durata e crescano nella utilità ai partecipanti. Ci preoccupa, infatti, il continuo ricorso a questa metodologia di contatto e di riunione che ormai è fuori controllo e viene gestita in modo personalistico dando vita ad un rincorrersi di inutili riunioni in video collegamento, di durata spropositata rispetto alle esigenze operative della rete e di contenuto non sempre utile ed, infine, con messaggi ed indirizzi spesso contrastanti.

Chiediamo una "moderazione" nella elaborazione delle strategie commerciali di Area che spesso appaiono autonome rispetto a quelle nazionali e orientate ad esasperare l'attività commerciale dei colleghi che già risulta a livelli molto elevati.

In tal senso **chiediamo l'immediato e incondizionato abbandono della pratica del Protection Day, in tutte le varianti che l'umana fantasia riesce ad elaborare.** Riteniamo pericoloso per la Banca, i clienti ed i colleghi, oltre che contrattualmente irregolare, richiedere una specifica attenzione alla produzione di risultati in qualsivoglia settore concentrati in giorni ben precisi. Il rischio di far sottoscrivere un determinato prodotto finanziario/assicurativo in un determinato range temporale è quello di spingere la vendita oltre i confini della professionalità, dell'etica e della centralità del cliente.

Si esprime forti perplessità sul programma commerciale "**Life Cycle**" che ci sembra abbia la chiara controindicazione di appesantire le attività dei gestori già pienamente coinvolti dalla programmazione centrale. Non capiamo l'utilità di inserire ulteriori campagne con centinaia di nominativi e riteniamo che questo possa

creare confusione e disorientamento. Pertanto, **anche per questa iniziativa, chiediamo l'immediato accantonamento.**

Richiamiamo, in modo forte e deciso, i responsabili di Area ad una maggiore cautela nella gestione dei budget relativi alle concessioni creditizie e alle percentuali di crescita degli impieghi che vengono richieste in termini assolutamente spropositati rispetto alla crescita economica del territorio di riferimento. Vogliamo ricordare che le problematiche che attanagliano la nostra Banca e l'intero settore creditizio, così come gli NPL, rappresentano un peso storico frutto della crisi economica ma anche di politiche creditizie poco prudenti. Vorremmo evitare di lavorare per alimentare la stessa problematica in futuro!

In merito alla verifica puntuale e prospettica dell'attività commerciale, chiediamo che cessi immediatamente la pratica irregolare della richiesta di report giornalieri e infragiornalieri relativi alla produzione e/o alla programmazione (cfr. obbligo di inserimento in Team Site di nominativi, ndc, ecc.). Trattasi di attività assolutamente inutile quanto fastidiosa che, insieme alla più volte denunciata divulgazione di classifiche varie, alimenta lo stress ed il senso di frustrazione dei lavoratori.

Chiediamo, inoltre, che la Direzione Operativa di Rete intervenga per efficientare gli uffici di Area a supporto della rete. Oggi, in molte realtà, la disorganizzazione, il sotto dimensionamento e, in qualche caso, l'inadeguatezza dei responsabili diventano ostacoli operativi che si trasformano in appesantimento del lavoro quotidiano e in ulteriore fonte di stress lavorativo.

Corollario di una situazione di incertezza organizzativa generale e di forti spinte commerciali è l'acuirsi degli aspetti legati ai rischi operativi a cui viene sottoposta la Banca ma anche i singoli lavoratori.

È importante, quindi, un investimento forte nella formazione con la creazione di spazi e tempi dedicati per consentire ad ogni collega di poter fruire della formazione on line specialmente su tematiche di primaria importanza che prevedono delle responsabilità individuali come MIFID, Trasparenza, Antiriciclaggio, Verifica dei tassi soglia usura, Sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.

Richiediamo una forte campagna di sensibilizzazione, così come avviene in occasione di questioni di più immediato interesse aziendale, che coinvolga i colleghi individualmente anche attraverso una azione capillare del GRU, del DTM e dei Settoristi Commerciali.

Altro aspetto legato all'intensificarsi dell'attività lavorativa quotidiana è la prassi del prolungamento, di fatto, dell'orario lavorativo individuale attraverso il mancato riconoscimento delle indennità di lavoro straordinario. Le indicazioni operative per autorizzare lo straordinario sono un chiaro esempio di come l'Azienda voglia mettere la testa sotto la sabbia. In tal senso **si richiede che la valutazione della necessità di effettuare prestazioni straordinarie sia riportata in capo al Titolare della filiale o al responsabile dell'Ufficio, figure che l'Azienda ha scelto per essere rappresentata nelle varie unità produttive.** Ad oggi questa scelta viene demandata a soggetti distanti dalla realtà locale e lavorativa che effettuato un lavoro burocratico sconnesso da una valutazione di costi/opportunità o forse scelgono contando sul senso di responsabilità, ma anche di irresponsabilità, di chi continua a lavorare oltre il normale orario senza ricevere alcun riconoscimento. **Chiediamo che il DOR dica chiaramente come intende comportarsi in tutti quei casi di straordinario**

de facto e come intende gestire i rischi connessi alla presenza nei locali della banca di personale non autorizzato.

In ultimo, ma non in termini di importanza, **si segnala il forte disagio nel lavorare in ambienti poco puliti ed insalubri.** Si ritiene assolutamente insufficiente la gestione degli appalti per la pulizia dando, al contempo, piena solidarietà agli operai che la effettuano in condizioni di remunerazione e di strumenti di lavoro che rasentano la schiavitù. Si ritiene vergognoso accogliere la clientela offrendole una immagine sporca di una banca che vanta centinaia di anni di gloriosa storia. **Si richiede all'Azienda una puntuale e attenta verifica delle condizioni igienico-sanitarie di filiali e uffici, anche da effettuare in modo congiunto con le OO.SS., e di procedere ad un piano di pulizia straordinaria per ridare un minimo di dignità all'ambiente in cui tutti noi passiamo una parte importante della nostra giornata.**

Non chiediamo di lavorare di meno, chiediamo di lavorare meglio, in modo più sereno e in ambienti più sani e accoglienti.

Le lavoratrici e i lavoratori della Banca MPS dell'Area Territoriale Sicilia e Calabria credono nella loro Azienda e continueranno a dare il loro contributo per la ripresa e la crescita del Monte dei Paschi di Siena consapevoli di esserne il principale e più importante fattore produttivo, cosa che i rappresentanti aziendali non dovrebbero mai dimenticare!

13 Giugno 2016 Le Segreterie

Photo by [JD Hancock](#) 