

Nell'incontro avuto nei giorni scorsi con la Direzione H.R. dell'ATNO, abbiamo innanzitutto espresso la nostra ferma contrarietà all'iniziativa del "Forecast", l'ultima trovata in ordine di tempo inventata dal nostro Capo Area ATNO: "Dimmi cosa puoi fare del budget che ti ho assegnato ... anzi no ... dimmi che puoi fare di più" ... Così poi te ne chiedo il conto!

Siamo arrivati al delirio ... Non bastano più i report di "quello che fai", non previsti da nessuna normativa aziendale e spesso urtanti con l'accordo sulle Politiche Commerciali, ora abbiamo addirittura un report da compilare sulla "preveggenza" di "quello che farai" sul budget assegnato, per almeno 4 aggregati (RIL, partner terzi, mutui e PCL), la cui compilazione risulta poi essere stata "pilotata" verso il massimo delle risultanze attese.

Non vorremmo che qualcuno si sentisse impegnato a fare cose che non è consentito fare, soprattutto in regime di Mifid 2. Sollecitare alla prevendita potrebbe indurre alla successiva violazione della normativa in materia, elaborata dalle Autorità preposte alla tutela del risparmio.

Prendere per il collo l'addetto, per estorcerne comportamenti difformi, è cosa di cui, a questo punto, devono risponderne anche i sollecitatori.

A questo si aggiungono i toni minacciosi, intimidatori e al limite dell'insulto, che il Capo Area ha usato nei recenti DTM Day (a sua volta emulati a cascata dai DTM più "zelanti").

Gli atteggiamenti aggressivi, la tentazione autoritaria - e non certo autorevole - di incutere timore invece che condivisione, non inducono per nulla a raddoppiare gli sforzi per raggiungere obiettivi sfidanti, come da sempre viene evidenziato dagli studiosi del lavoro. Troppo spesso, viceversa, contribuisce alla depressione del morale e può determinare inoltre ad alimentare anche un aumento di ERRORI e INADEMPIENZE.

Siamo quindi a denunciare ancora una volta, in modo particolare alla Direzione CCO, il protrarsi di comportamenti manageriali dannosi, aggressivi, divisivi e ripetitivi nelle modalità già stigmatizzate come lesive e mortificanti della professionalità e della DIGNITA' dei colleghi.

Ricordiamo che una recente sentenza della Cassazione Civile Sez. Lavoro ha riconosciuto che tante vessazioni fanno "mobbing", in quanto non è la singola condotta ad essere presa in considerazione, ma un insieme di comportamenti e atti vessatori ripetuti nel corso del tempo.

SU QUESTI TEMI IN PARTICOLARE, MA SULLA SITUAZIONE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA IN GENERALE, DAREMO A BREVE LA POSSIBILITA' A TUTTE LE COLLEGHE E A TUTTI I COLLEGHI DI ESPRIMERSI IN MERITO.

Nell'incontro ci è stata inoltre data informativa relativa alla chiusura delle seguenti Filiali lombarde ed il conseguente dimensionamento organico :

DTM	Filiale dismessa	Filiale ricevente	Organico risultante
Monza e Brianza	Capriano Brioso	Monticello Brianza	6 risorse (7 in previsione)
Monza e Brianza	Nova Milanese	Desio	10 risorse (a tendere 11)
Milano Sud e Lodi	Casalpusterlengo	Codogno	7 risorse
Milano Sud e Lodi	Pioltello	Segrate 1	13 risorse (a tendere 14)
Milano Sud e Lodi	Cassina de' Pecchi	Gorgonzola	8 risorse (a tendere 9)
Milano Nord	Abbiategrosso 1	Abbiategrosso	25 risorse (a tendere 27)
Milano Nord	Cesano 1	Cesano	14 risorse (a tendere 15)
Milano Centro	MI 14 Piazza Spotorno	MI 51 M.Gioia	7 risorse (a tendere 8)
Milano Centro	MI 57 Soresina	MI 34 Sanzio	8 risorse (a tendere 9)
Milano Centro	MI 45 Famagosta	MI 64 Via Pavia	9 risorse (con verifica)
Milano Centro	MI 33 Premuda MI 10 Corsica 91	MI 65 Cadore	16 risorse
Pavia Novara	Cassolnovo	Vigevano 1	8 risorse
Brescia Bergamo	Brescia 3	Rezzato	12 risorse (a tendere 11)
Brescia Bergamo	Cornasco	Bergamo 2	15 risorse (a tendere 17)
Brescia Bergamo	Lumezzane	Cogozzo di Villa Carcina	7 risorse (a tendere 6)

AVREMO NUOVE SITUAZIONI DI SOFFERENZA ORGANICI, IN SPECIAL MODO SULLA DTM MILANO CENTRO.

DENUNCIAMO ANCHE CHE MOLTI COLLOQUI SONO STATI SVOLTI NELL'IMMEDIATO RIDOSSO DELLE CHIUSURE: ciò non ha certo giovato alla motivazione degli interessati, la cui percezione è quella di esser stati inseriti nel giro dei trasferimenti senza troppi complimenti e senza ascolto sostanziale rispetto ad eventuali motivazioni personali, familiari o di salute.

Abbiamo quindi sollecitato, anche in questi casi, un cambio di indirizzo, onde evitare un clima di esasperazione che negli ultimi tempi ha certamente giocato un ruolo pesante a favore del "recruiting" che una concorrenza spietata conduce, segnatamente sul nostro territorio, al fine di aggiudicarsi - talora persino con modesto investimento di risorse - gestori e clientela ai danni della nostra Banca.

Milano, 23 gennaio 2018

LE SEGRETERIE

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL

Photo by [Frank Hemme](#) 