

C'eravamo lasciati, in prossimità delle festività natalizie e di fine anno, con l'impegno della nostra DTM al rispetto dei ruoli, al miglioramento dei comportamenti, all'utilizzo di procedure e sistemi di monitoraggio previsti ed articolati.

Tutto questo è stato puntualmente disatteso.

Sono di nuovo riemersi derive personalistiche, vedi e-mail recenti di ulteriori pressioni sui diversi settori, che stanno schiacciando i tempi di lavoro e di conseguenza tutti i colleghi e le colleghe. Probabilmente in questa fase di messa a terra di quanto previsto dal piano di ristrutturazione, qualcuno sta pensando di mettersi più in luce al fine di ottenere considerazione nel momento in cui spariranno diverse poltrone.

C'è chi è soddisfatto di aver chiuso una campagna di "tutti in ferie per forza o per amore" azzerando, nella sostanza, ridicoli residui di ferie ma mettendo in ginocchio molte unità operative dove il personale, ridotto ad una frazione dell'organico ordinario, ha dovuto far fronte a frotte di clienti ammassati, in attesa di avere risposte alle proprie richieste (chiusure di fine anno, questione migrazione Widiba, Mifid 2, ecc) e con il risultato, quello sì pienamente raggiunto, di generare ulteriore occasione di rimostranze nei confronti della nostra Banca.

Gestione del personale disastrosa, quindi che non ha saputo minimamente coniugare la necessità della copertura dei servizi e degli uffici in questa fase dell'anno, con un ragionevole e sostenibile smaltimento dell'arretrato. Tale necessità era stata concordata responsabilmente con il Sindacato, con l'accordo del 24/12/2015, ma tradotta come al solito con obiettivi di budget che gli organi periferici della Banca hanno voluto pesantemente far rispettare, ciechi e sordi alle legittime richieste delle e dei dipendenti che, nella stragrande maggioranza dei casi, avevano chiesto lo spostamento di 2 o 3 giorni di ferie anche per garantire il regolare funzionamento degli uffici. Ci piacerebbe sapere se lo stesso atteggiamento è stato adottato anche nei confronti di chi aveva residui di ferie a 2 cifre.

Questa parte dell'accordo è stata fatta rispettare rasentando la violenza, mentre le legittime norme contrattuali scritte nell'integrativo relativamente al riconoscimento del salario incentivante (premio variabile di risultato) sono state completamente disattese da una azienda che ha voluto ancora una volta creare figli e figliastri senza regole e senza ritegno.

Per non parlare della formazione on-line dove, a Maggio scorso, sulla base degli accordi nazionali, le OO.SS. scriventi avevano raccolto l'impegno, dal DOR Dir. Faienza e della GRU Sig.ra Querci, di una adeguata pianificazione del tempo protetto per la formazione on-line. Purtroppo l'unico risultato raggiunto ad oggi è stato quello del sollecito automatico ripetitivo, finalizzato, con tutta probabilità, al convincimento nei colleghi che la formazione dovesse essere fatta tra un cliente ed un altro o gratuitamente fuori dall'orario di lavoro e preferibilmente da casa.

Ancora una volta rammentiamo a tutti i lavoratori che il budget non è elemento di rilievo per la valutazione del personale e, soprattutto, come previsto dall'accordo ABI dell'8 febbraio 2017, non può diventare elemento penalizzante. A questo proposito quanto riportato sul Piano di Marketing del mese di Gennaio 2018, relativamente ad un presunto Budget Pro-capite, è da ritenere fuori dalle norme aziendali e dal richiamato accordo sulle pressioni commerciali del Febbraio scorso, nonché, usando il buon senso, in contraddizione con una minima conoscenza delle unità operative della Banca.

Nessuno è mai stato licenziato per non aver raggiunto un obiettivo; al contrario, è bene ricordarlo, sono stati allontanati dalla Banca sedicenti ottimi lavoratori e lavoratrici, magari anche premiati, che nell'exasperazione del proprio impegno avevano varcato un po' i confini della legittimità operativa. Con l'occasione richiamiamo tutte e tutti al fatto che non c'è difesa per chi, cercando di rispondere positivamente alle pressioni che provengono dall'alto, varca i confini della legge e della normativa interna.

Da considerare invece che la stragrande maggioranza del personale di Banca MPS, come più volte ricordato, ha dimostrato in questi ultimi anni un attaccamento al proprio lavoro ed una responsabilità professionale unica che auspichiamo di ritrovare, prima o poi, anche nelle funzioni di vertice della Banca.

Ci apprestiamo ad affrontare un'altra tornata di chiusura di filiali già individuate ed in questo anno sarebbe prevista anche l'ultima trince di quanto indicato nel piano di ristrutturazione. Ci aspettiamo che nella ricollocazione del personale delle filiali chiuse si adoperi finalmente intelligenza e buon senso, diventato merce rara di recente.

Pisa, 04/01/2018

OO.SS. Banca MPS

DTM di Pisa