



...e delle questioni irrisolte

All'indomani della partenza del riassetto Pegaso, che non doveva in nessun modo finanziarsi con risorse prelevate dalla rete filiali già allo stremo delle forze per effetto di reiterati supposti "efficientamenti" (leggi diminuzioni di organico) e per l'adesione dei colleghi al Fondo di Solidarietà, ci domandiamo se davvero i colleghi avvicendati in altro incarico sono stati sostituiti come previsto dall'accordo sottoscritto oppure se, come spesso succede, la Banca usa ancora il trucco delle 3 carte.

Avremo un incontro il prossimo 17 maggio nel quale ci aspettiamo che la locale direzione ci metta nelle condizioni di verificare se gli impegni presi dalla banca vengono rispettati oppure se sono da considerare carta straccia.

Chiediamo però alla locale direzione di presentarsi preparata e non, come recentemente accaduto, all'insegna dell'approssimazione, di una palpabile reticenza e del "non so. Nel frattempo l'azienda è attivissima sul fronte delle dichiarazioni sul dialogo, l'ascolto attivo e il benessere, che poi faticano a tradursi in elementi concreti per modificare possibilmente in meglio le condizioni di lavoro.

L'Amministratore Delegato in persona si interessa ai dipendenti tutti attivando una indagine di clima che, per la seconda volta, conferma il generale apprezzamento ... sulla sua persona.

Ma dice anche molto altro... Dice, soprattutto e in percentuale altissima, che questa banca ha scarsa capacità di gestire le risorse. Dice che questa banca non corrisponde alle aspettative. Individua tra i punti di debolezza nella relazione con la clientela la lentezza della filiera decisionale e una tecnologia arretrata, i prezzi alti, la bassa competitività e un problema reputazionale molto sentito.

Indica tra le aree da migliorare i processi organizzativi (inefficienti) e informatici (e tra i fattori critici la burocrazia, la disorganizzazione, gli obiettivi sbagliati e le complicazioni inutili, persino l'insorgenza di conflitti interni.

Tutto corrisponde alla realtà e a precise scelte aziendali.

La logica della competitività è stata perseguita nel tempo dall'azienda che ha diviso i buoni dai cattivi, i primi dagli ultimi, in un proliferare di classifiche, graduatorie, contest e messaggi motivazionali improntati alla competizione aspra e senza esclusione di colpi.

Ora dicono che bisogna superare la platea del NOI e del LORO. ... Tutti insieme appassionatamente verso un futuro luminoso... In attesa di questo futuro, noi ci preoccupiamo di un presente difficile.

Per il benessere dei lavoratori ci siamo sempre battuti, essendo strenuamente convinti che chi lavora sereno lavora di più e meglio: il welfare che l'azienda propaganda come una sua propria invenzione, è frutto di contrattazione con le organizzazioni sindacali.

Se la strada del confronto è stata difficile e non ha prodotto i risultati attesi, non è certo perché non abbiamo saputo leggere la fase e i profondi mutamenti degli ultimi anni. Ci siamo invece scontrati con una controparte supponente e sorda ai bisogni dei lavoratori che rappresentiamo.

Proseguono in questi giorni le assemblee unitarie per la presentazione della piattaforma del rinnovo del CCNL.

Venite a sentire cosa chiediamo alle banche e a raccontarci la vostra visione del mondo ... senza indagini di clima, ma di persona! Vi aspettiamo.



Rsa Milano e Lombardia: LA BANCA DEI QUESTIONARI

Milano, 15 maggio 2019.

LE SEGRETERIE