



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

## **PIANO INDUSTRIALE 2011-2015**

*Occorre andare avanti secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali*

In questi giorni le pubblicazioni specialistiche e gli analisti finanziari hanno commentato i risultati economici relativi alla semestrale 2011 di Banca Monte dei Paschi. Tali risultati, sebbene lusinghieri, testimoniano la difficoltà del momento attraversato da tutto il sistema del credito, non solo domestico, ed **impongono la necessità di continuare a concretizzare le scelte strategiche ed organizzative postulate all'interno del Piano Industriale 2011-2015.**

Come OO.SS. riteniamo infatti che l'attuazione dei progetti contemplati dal Documento Strategico Aziendale – dei quali i Programmi di revisione logistica, che attualmente stanno interessando la Capogruppo, rappresentano la parte preponderante – possa dare una spinta propulsiva verso il conseguimento degli auspicati obiettivi di efficienza e di efficacia.

In questo senso, hanno generato difficoltà sia l'eccessiva fretta con cui l'Azienda ha gestito la prima parte della ristrutturazione – con una evidente rarefazione del confronto periferico - sia la conseguente incompletezza rispetto alla copertura dei nuovi ruoli previsti, che dovranno quindi essere individuati al più presto per consentire il definitivo avvio dell'attività delle DTM, secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali.

**I Lavoratori stanno comunque approfondendo il massimo impegno per ottimizzare l'applicazione di un Progetto che, tra le proprie finalità, annovera in primo luogo l'avvicinamento della Banca al Territorio attraverso la valorizzazione della Rete Commerciale, implementando così il rapporto qualitativo con la clientela.**

In ordine a tali premesse, destano pertanto preoccupazione le iniziative assunte di recente da alcune componenti della squadra top manageriale – in particolare, Direzione Privati e Direzione Corporate della Capogruppo Bancaria – in ordine al ricollocamento di diverse attività presso le strutture di pertinenza, attività che sulla base degli indirizzi previsti nelle Intese sulla ristrutturazione, oltre che nel Piano Industriale, erano oramai destinate ad essere gestite con un modello di servizio non estremamente specializzato.

In effetti, **la "ratio" che ha portato alla costituzione delle DTM, individua nella gestione della clientela in ottica unificata, e nel riposizionamento della Filiale quale unità operativa a carattere universale, i pilastri su cui basare l'effettivo successo del processo di revisione organizzativa,** e la possibilità per la Banca di continuare a produrre utili derivanti dallo svolgimento dell'attività caratteristica.

Da quanto invece emerge da una semplice lettura della nuova versione dei Regolamenti Aziendali, gli interventi di modifica apportati ad alcune strutture, in particolare la **ricostituzione del Servizio Private in Direzione Generale** – smembrato, dopo soli due mesi, dal Servizio Affluent, cui era stato accorpato in ossequio agli intendimenti condivisi fra le parti – e la **formalizzazione dello Staff Piattaforma Corporate Lazio**, sembrano mettere di nuovo in discussione i presupposti della ristrutturazione organizzativa.

Secondo le Intese del 28 febbraio e del 28 aprile 2011, il progetto dovrebbe infatti essere completato con un percorso negoziale riguardante l'evoluzione delle modalità operative e delle funzionalità dei Centri Specialistici e delle Filiali di piccole dimensioni, con parallela disamina dei modelli di servizio, mentre **nei contenuti dei Regolamenti citati, le modifiche proposte dalla controparte a beneficio delle suddette Direzioni enfatizzano ancora la separazione tra la Filiale ed i Centri;** in particolare, sull'evoluzione dei Centri Private, pervengono periodicamente

messaggi in totale contraddizione con gli obiettivi richiamati, come quello riguardante un piano di nuove aperture, a più riprese annunciato e poi smentito.

Anche la volontà di formalizzare, all'interno del Regolamento 1, le responsabilità ed i compiti dello Staff dedicato alla Piattaforma Corporate Lazio, risponde alla esigenza di individuare – per una Struttura numericamente esigua, i cui riporti gerarchici e funzionali risultano incompatibili con il Modello di Servizio vigente, almeno con attinenza ai Gestori PMI di riferimento – ambiti di specializzazione del tutto separati dall'operatività di Rete, creando così un evidente frazionamento delle competenze a discapito dello sviluppo lavorativo delle risorse coinvolte.

Di fronte a questo tipo di iniziative, le scriventi OO.SS. esprimono perplessità e disappunto.

Se, da un lato, pur in mezzo alle difficoltà esistenti, i Dipendenti hanno fermamente manifestato la volontà di andare avanti su un percorso condiviso, dedicato alla valorizzazione della Rete e delle professionalità interne, dall'altro, **il crescente ricorso a pressioni commerciali indiscriminate ed i “ripensamenti” sul Progetto – indotti dalla volontà di alcuni manager di anteporre il proprio prestigio al bene della Banca e del Gruppo – richiedono una immediata inversione di rotta,** anche al fine di non depauperare l'importante patrimonio di relazioni sindacali vigente, da taluni visibilmente valutato più come elemento di fastidio che come opportunità di sviluppo.

Le scriventi OO.SS. rivendicheranno, nelle sedi opportune, la necessità di andare avanti nella concretizzazione del Piano Industriale, secondo gli intendimenti codificati negli Accordi e sulla base delle convergenze metodologiche concordate fra le parti.

LE SEGRETERIE

Siena, 7 settembre 2011