



# LA “STRANA” GESTIONE DELLA DIREZIONE REGIONALE PIEMONTE LIGURIA VALLE D'AOSTA.

Nel nostro secondo incontro tra le **sigle sindacali della nostra Direzione Regionale**, abbiamo condiviso i principi che definiscono la nostra posizione rispetto al **nuovo modello di servizio, l'ennesimo**.

Il dottor Barrese ci **chiarisce** che “gli obiettivi sono sfidanti e le pressioni commerciali sono insite nel piano industriale, e ribadisce invece che i file excel sono inutili e dimostrano solo ansia da parte di capi non all'altezza del ruolo e che, nel caso, lui stesso provvederà a cambiarli”.

Caso mai, Dott. Barrese, avesse pensato che anche noi OO.SS non avessimo capito, La ringraziamo per averci tolto ogni dubbio e per aver declinato il significato del termine “pressioni”, solidarizzando con i colleghi circa l'inadeguatezza dei capi.

In due anni di trimestrali non avevamo mai avuto risposte così nette, forse la D.R. non aveva ben interpretato le intenzioni di Banca Dei Territori?

**Anche se le nostre segnalazioni non sono mai mancate e continuano a non mancare neanche oggi.**

Mentre l'Azienda a livello centrale, dopo nostre ripetute richieste, sembra voglia venire incontro alle filiali razionalizzando gli organici, ridefinendo gli orari, e riconoscendo l'esistenza degli NRI, osserviamo invece a livello locale l'inasprirsi di atteggiamenti che sfiorerebbero il ridicolo se non fossero lesivi della dignità personale.

In questo momento di riorganizzazione abbiamo la sensazione che il gioco delle sedie minacci ulteriormente l'equilibrio di alcuni “capi” ed è così che escono dal cilindro: e-mail sarcastiche, copia-incolla delle agende mancanti nei 5 appuntamenti, sottolineature di incontri poco significativi, elenco del venduto corredata della matricola del gestore, liste costruite al di fuori del piano commerciale in violazione della privacy, uso di termini come “ingiustificabile” e “tassativo”, minacce di concessioni di ferie solo in presenza di risultati e potremmo continuare con altre magie.

A questo si sommano i colloqui sui direttori non performanti in collaborazione con il Personale, in cui si fa intendere (nemmeno troppo velatamente) che la valutazione professionale avverrà anche (se non soprattutto) in base ai risultati commerciali raggiunti, in sfregio a tutte le normative in essere che vietano categoricamente tale comportamento!

**Non riteniamo che basti una riorganizzazione perché i “capi” diventino manager capaci di interpretare le logiche del piano industriale, con l'attenzione ai valori di cui tanto si vanta quest'Azienda.**

**Riteniamo che la Gestione del Personale debba riappropriarsi della propria funzione, e non subordinarla alla vendita.**

Le premesse non sono confortanti.

La razionalizzazione deve portare a una maggior attenzione alle persone: è possibile che un'Azienda così all'avanguardia conceda dei part time per 3 (tre!) mesi?. Attenzione gestionale dovrà anche essere posta a tutti i colleghi, e soprattutto alle colleghes, con esigenze particolari (ad esempio cura dei figli, lontananza tra posto di lavoro e residenza) nelle filiali che in basi ai nuovi orari apriranno al pubblico alle 8 e non più alle 8.30.

Da parte nostra monitoreremo strettamente gli interventi del Personale (o forse dei Direttori Area?) affinché la riorganizzazione porti dei benefici effettivi alle colleghes e ai colleghi.

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**  
**Area Torino e Provincia Intesa Sanpaolo**