



*Bologna*

---

Abbiamo già parlato di organici, di carenza di personale, di dipendenti lasciati ad improvvisarsi nel ruolo senza adeguati affiancamenti, preparazione e formazione. Nonostante questo, quello che ancora colpisce più direttamente, quando si gira per le filiali sono proprio quelle realtà dove improvvisamente ti trovi di fronte personale demotivato e/o rassegnato e peggio ancora, personale in continuo conflitto con ... "non si sa bene chi" o "non si sa bene cosa". Un malcontento che nasce dalle piccole cose quotidiane irrisolte che, accumulate una dopo l'altra, giorno dopo giorno, vanno a colmare un vaso che, giunto al limite, difficilmente poi riesci a contenere e ad arginare.

Sarebbe auspicabile un intervento di tutto la struttura, ora latitante e di una figura a tal fine appositamente predisposta e regolamentata dalla normativa aziendale. Una figura che dovrebbe andare in giro per le filiali, alla stregua di un sindacalista, con carta e penna, armato di buona volontà e predisposizione all'ascolto e alla comprensione dei problemi che una volta raccolti, andrebbero sviscerati, affrontati e risolti con i dovuti modi ma soprattutto nei dovuti tempi ... Sicuramente non "tempi biblici".

Dovrebbero fare anche questo i Gru (acronimo di gestore risorse umane). Un collega tra i colleghi, insomma, che animato da grande motivazione personale, dovrebbe intercettare punti di forza e debolezza di ognuno per produrre risultati che, anche attraverso i supporti informatici appositamente predisposti, dovrebbero portare all'ottimizzazione nella redistribuzione delle risorse umane. Questi colloqui in pratica dovrebbero restituire più certezze e concretezze e meno illusioni e indifferenza verso le aspirazioni dei colleghi stessi al fine di evitare eccezioni, clientelismi, discriminazione e appartenenze.

Invece ... Siamo caduti dalla padella nella brace.

Siamo nuovamente a richiamare l'attenzione, puntando il dito nei confronti di chi non riesce a seguire le più banali regole della comunicazione che si basano su educazione e capacità di ascolto.

Dove sono il buon senso e le più elementari norme di civile convivenza? Non è questo il fallimento del progetto Gru!?

Il direttore operativo è a conoscenza che nella nostra area:

-vengono esercitate pressioni psicologiche, ignorando il codice etico mps che salvaguarda l'integrità del lavoratore?

-i problemi sono rinviati sine die, invece di essere risolti?

-il diritto di replica viene negato con toni vessatori?

-vengono assunti atteggiamenti di vera e propria partigianeria e piaggeria lontani dal ruolo di super-partes?

-i titolari che mettono in sicurezza la filiale togliendo la polvere(eufemismo) da sotto i tappeti sono trattati come reprobi?

Ciliegina sulla torta una filiale di Casalecchio, dove i colleghi vivono in un acquario, l'archivio ha raggiunto il punto di non ritorno, nonostante le mille segnalazioni!!!

Alte tensioni sono figlie degli obiettivi ambiziosi che questa Banca si è posta. Nella terra di mezzo, fra il top management e la rete, capi e capetti declinano le parole dell'a.d. in vere e proprie azioni controproducenti, per citarne solo una basti pensare alla mole di inutili e ripetitive e-mail, che poi devono essere lette togliendo tempo al vero lavoro; aggiungiamo anche il parossismo delle vendite e il quadro si completa da solo.

Dovrebbe essere chiaro che la rete, senza dimenticare gli uffici interni, lavora con grande senso di responsabilità, al contrario di chi ci ha ridotto così e che alla fine non pagherà che i miseri tre vecchi soldi.

p.s.

Spendo una parola di solidarietà verso Bruno Fonghini, sindacalista di Viterbo, richiesto da parte della Fisac-Cgil di una misera compensazione di euro 250.000,00 per avere esercitato il suo diritto di critica e di satira. I compagni, con grande sprezzo del pericolo, sono ricorsi ai tribunali borghesi e ai giudici borghesi invece di sporcarsi le mani in piazza come si faceva nei bei tempi passati. A Bruno la mia solidarietà, ai compagni diciamo: "Nun c'è trippa pe' gatti".