

“Le persone al centro della Banca”, bellissime parole!

I conti però si fanno con i fatti!

E paradossalmente il messaggio che ci giunge con forza da parte della rete sembra andare in una direzione diametralmente opposta alle belle parole.

Di fronte alle “regole del gioco” opache e sempre più complicate da interpretare i lavoratori chiedono alle organizzazioni sindacali di essere più ascoltati, attenzionati e tutelati.

Ci sono gestori che tramite una semplice mail, in questi giorni hanno visto dissolversi le speranze di crescita maturate in mesi di duro lavoro. Una mail con poche parole, quattro numeri, una somma e una spiacevole sorpresa: una complessità di portafoglio che, per una manciata di punti, passa da A a B ed interrompe di colpo ogni percorso. “Dove ho sbagliato? ... cosa sarebbe successo se avessi ricevuto un cliente in meno e avessi impiegato quel tempo per “cliccare” su un corso in più?”. Ma a quel punto è tardi per qualsiasi calcolo o ragionamento e resta solo la speranza che non cambino nuovamente le “regole del gioco”.

Come ci si deve sentire con 200 euro al mese in meno in busta paga?

Non esiste modo di monitorare, prevedere e correggere in tempo questi scostamenti?.

E' possibile che i monitoraggi siano tanto precisi, incalzanti e “pressanti” quando afferiscono a tematiche commerciali (vedi il comunicato Uilca Gruppo ISP del 22/6/2022), e siano del tutto inesistenti di fronte a temi che riguardano la crescita e lo spirito motivazionale delle **PERSONE** che lavorano e fanno grande la nostra azienda?

E soprattutto, siamo sicuri che questo è il modello di Banca che ci aspettavamo? **Un modello di “cliccatori seriali”** dove viene premiato chi smarca quanti più incontri possibili al giorno, magari senza guardare negli occhi il cliente o il collega che ci sta a fianco?

E arriviamo al metodo commerciale e al piano industriale.

Tutto perfetto sul piano teorico. Ma chi pianifica ha idea di ciò che succede a livello pratico?

Succede che nelle piccole filiali come ad esempio quelle di provincia che sulla carta hanno un organico di 4/5 persone, ma poi in realtà se va bene si apre in 2 o in 3, i direttori si trovano in evidenti difficoltà oltre a non avere più alcuna certezza sul futuro. La filiale chiuderà? Verremo trasferiti? Cambieremo lavoro? Si parla di riqualificazione... ne farò parte?

E nelle grandi filiali invece cosa succede? **Succede che le strutture si fondono, i portafogli si gonfiano sempre più** e quando sono colmi, i clienti in esubero vengono fatti confluire sul mega portafoglio in monte del Direttore, tramite un meccanismo che potrebbe celare una distribuzione assolutamente sproporzionata e schiacciante di carichi medi di lavoro pro-capite.

E cosa succede a tutti i direttori? Coloro che commercialmente sono i principali referenti del Direttore Commerciale? **Succede che a volte hanno quasi la sensazione di “scendere in campo con gli infradito”**: da una parte sfide sempre più impegnative da affrontare, dall'altra sempre minori autonomie, anche e soprattutto in merito alla gestione del personale, considerato che sembrerebbe che i cambiamenti di organico non vengano più concordati fra le parti oppure divengono inconfutabili di fronte a scelte ormai operate.

L'organizzazione del lavoro, la pianificazione delle strategie impattano sempre sui colleghi!

Nessuna organizzazione e nessuna pianificazione può passare sopra la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori!

Chiediamo rispetto per le PERSONE, non solo belle parole!

Palermo, 29/6/2022

-

I Coordinamenti Territoriali

UILCA INTESA SANPAOLO – Sicilia