



By: [Niccolò Landi](#) – All Rights Reserved

Lo chiamano Lavoro Per Obiettivi: è il sistema incentivante che nelle intenzioni dell'azienda dovrebbe legare crescita professionale, valutazione del personale e incentivi.

Vale la pena di ricordare a tutti che i risparmi determinati dalla cancellazione del CIA per tutti i Lavoratori sancita con l'accordo separato del 19/12/2012 saranno usati dall'azienda per pagare a pochissime persone l'eventuale erogazione di incentivi, prevista nel 2014 con riferimento al 2013.

La nostra sigla ha immediatamente evidenziato le negatività collegate a questo progetto frutto della mirabolante creatività della nostra evidentemente-non-bancaria capo del personale:

- è contraddittorio: parlano tanto di spirito di squadra a parole e poi solo alcuni saranno premiati ma, ci domandiamo, perché gli altri allora dovrebbero supportarli entusiasticamente e non limitarsi al proprio comitino??

- è discriminante: il progetto incentivante riguarda solo la rete. Agli uffici di area rimane solo la reiterazione quotidiana di mail di direzione che sottolineano la necessità di particolare attenzione al supporto alla rete. Ma se il lavoro di questi colleghi è ritenuto "improduttivo" dall'azienda, perché dovrebbero applicarsi?

- è incongruente: la direzione sa che a causa dell'esodo e dei pensionamenti da uffici e filiali sono scomparse tante persone e professionalità? Di sicuro è a conoscenza delle pressioni finalizzate allo smaltimento ferie, banca ore, festività,: il direttore operativo lo sa che nelle varie unità operative ormai c'è pochissima gente? Ormai quotidianamente troviamo colleghi esasperati: affluenti, small, preposti di linea devono sostituire gli ods perché non c'è organico, perché il nucleo non esiste più, perché l'unico cassiere disponibile è stato utilizzato fuori norma, e se sono fortunati riescono ad avere tre giorni di formazione, tra una consulenza e l'altra. Quando ogni mezz'ora arriva la solita telefonata "quante polizze hai fatto?" ognuno di loro si domanda: ma questi in banca ci hanno mai lavorato, hanno capito in che situazione stiamo??

Evidentemente no, in banca non ci sono mai stati gli ideatori del progetto se, davanti all'imbarazzante progetto, ogni livello decisionale interpreta a modo suo il finto progetto "meritocratico", spesso peggiorandolo.

E da noi, area SUD, nessuno vuol essere da meno... La realtà dei piani previsti per i colleghi della rete nella nostra area, infatti, mette nero su bianco che:

- Si tratta di budget individuali veri e propri sui quali le pressioni sono fortissime. L'etica, la centralità del cliente sembrano ormai parole sconosciute in quest'azienda, come se la crisi reputazionale ancora in corso non avesse insegnato nulla a nessuno.

- Non c'è nessuna valutazione qualitativa del lavoro: solo polizze conti correnti pac, piani previdenza, carte di credito, ecc. minuziosamente dettagliati nel numero da raggiungere, settimanalmente e mensilmente, dentro e fuori il budget di filiale. Se però le cose vanno male e l'audit riscontra che non c'è la qualità del lavoro, arrivano le lettere di contestazione e a pagare sono sempre e solo i colleghi. Non ci risultano ancora comunicazioni di piani di azione per i dipendenti degli uffici di area, ma ci domandiamo su cosa verterà il cottimo nel loro caso: il numero di colloqui con i dipendenti, il quantitativo di giorni di ferie da far fare ad altri, il numero di telefonate ai colleghi, cosa?

- Non c'è nessun progetto formativo e di crescita indicato nei piani e questo dimostra ancor di più l'inutilità dell'autovalutazione sui cui l'azienda ha tanto insistito.

- L'azienda ha scelto già su chi puntare e su chi far ricadere i giudizi negativi, quali lavori sono importanti e

quali no. Come spiegare altrimenti i differenti obiettivi quantitativi assegnati ad addetti della stessa filiale e della stessa linea? Come leggere le diverse scadenze temporali dei budget, visto che è più facile raggiungere un obiettivo entro dicembre piuttosto che entro luglio? Come interpretare, se non nello svilimento professionale e lavorativo già definito con la DAACA, le assegnazioni di smaltimento di arretrati “eventuali” per i supporti operativi, o la definizione di un numero massimo di differenze di cassa?

Riteniamo questo progetto antitetico alle necessarie politiche di coesione del personale, fondato su una politica commerciale di brevissimo periodo che ha generato nell’attività caratteristica della banca risultati negativi ascrivibili alle sole responsabilità del nuovo management.

Napoli 09/05/2013

La segreteria