

Non crediamo siano queste le caratteristiche della Capogruppo (B. Pop. VI.), anzi; ma da tempo temiamo siano diventati "vizietto" di un management, che difficilmente si trasformerà in produttività.

Quanto ci è stato rappresentato nel corso del confronto sul "progetto a stella" e allungamento degli orari di lavoro per alcune filiali, da "applicare" a Banca Nuova (nel senso letterale di "appiccicare", che come tutti comprendono è cosa differente di adottare, valorizzare etc...) è stato l'apoteosi di questi due aspetti di "machismo tacchiano" (io so io, e voi non siete un...).

La capogruppo nel respingere la richiesta delle OOSS di verbalizzare gli incontri a fine confronto, come elemento di reciproca affidabilità, che avrebbe impresso alle relazioni sindacali un salto qualitativo in avanti, ha di fatto voluto segnare il suo profilo sprezzante verso tutti gli strumenti d'impegno, coerenza e trasparenza verso le lavoratrici, i lavoratori e le loro OO.SS.

Siamo quindi obbligati ad un resoconto unilaterale che facilmente può essere mistificato come di parte, ma che così sicuramente non è.

Il modello a stella, pensato e "pesato", su una rete diversa da quella di Banca Nuova, non solo ha fatto dire agli interlocutori che il progetto era comunque in itinere, ma sono stati costretti ad ammettere che determinerà aumenti di costi (l'incremento del personale sulle capofila, a seguito dell'accorpamento in organico delle "satellite") e di fatto si realizza che i direttori e a scendere i vice direttori avranno giustamente inquadramenti superiori.

Il giudizio che diamo è che sempre più si prospetta per noi un lavoro dentro un contenitore prettamente commerciale, dove la pratica vera, quella di fare banca con la B maiuscola, quella che pratica il credito, persegue la raccolta diretta, sarà appannaggio delle aree e dei promotori, che così avranno nelle filiali solo punti di appoggio.

Crediamo che venga meno quella funzione essenziale di formare autentici lavoratori e dirigenti di Banca, incanalando le nuove generazioni su un disconnesso sentiero commerciale che porta unicamente al pur importante ma breve tragitto di scalata personale, perdendo di vista il grande obiettivo di consolidare nel tempo la presenza dell'Azienda sul territorio con i suoi valori fondanti. La proposta dell'allungamento dell'orario di lavoro per alcune filiali ha poi posto la parola fine ad ogni illusione di capacità programmatica, rigore organizzativo, valutazioni strategiche sia sul profilo commerciale e sia sulla redditività. Anche su questo punto la capogruppo, con i suoi esperti, ad ogni osservazione rispondeva "....ah, noi qui, nelle nostre 8 filiali...", rivelando nel contempo una completa ignoranza (dal verbo ignorare=non conoscere) su come è organizzata la rete delle filiali in Banca Nuova. A puntuali osservazioni fatte da colleghi che quotidianamente vivono in prima linea i disagi di quei contrattamenti di cui è fatta la normale attività, disagi che inevitabilmente si moltiplicheranno, si è risposto con argomentazioni "inquietanti". E non parliamo degli aspetti legati alla sicurezza (il bancomat si caricherà con i clienti in sala, ma solo se li conosciamo personalmente?!?)...

Ancora interrogata se vi fossero i primi dati di valutazione sulle filiali B.P.Vi. sulle quali si pratica l'orario extrastandard, risponde che non hanno un monitoraggio effettivo (dopo 2 mesi).

Queste risposte se non celassero il fatto che i dati forse non sono lusinghieri -tant'è che per far venire i clienti in banca li invitiamo per l'aperitivo- **farebbe invocare provvedimenti nei confronti dei dirigenti responsabili.**

Abbiamo poi chiesto se sulle piazze in cui andremo ad operare l'allungamento d'orario ci siano presidi già in atto da parte della concorrenza: la risposta è stata non solo no, ma che non sapevano.

Per esempio non sanno che in Intesa (lì dove già sono stati dichiarati esuberi) per le filiali con orario prolungato già si parla di due vicedirettori per la garanzia del servizio, come non sanno che in BNL si comincia già a ripensare sull'applicazione di tali orari.

La logica vuole che, in una fase di crisi gravissima che nel sud potrebbe segnare il punto di non ritorno -dove le famiglie fuggono dagli acquisti, dove anche la grande distribuzione registra negatività, dove l'operatività degli strumenti informatici a famiglie ed aziende è ormai un dato acquisito- ci si chieda quanto in questa realtà l'extraorario sia realistico strumento di maggiore redditività e produttività.

NO, si è deciso che non si registrano pause nel processo (ri)organizzativo, anche a costo di deteriorare quanto magari di buono si è prodotto negli anni e consolidato nel recente passato.

Nel frattempo ci dobbiamo aspettare l'“Happy hour” in filiale?

24 maggio 2013

[Scarica comunicato](#)