

FIGLI E FIGLIASTRI

(Gestione Risorse Disumane)

Siamo sempre più confusi: chiediamo aiuto.

Da un lato il nostro Ceo e a seguire tutto il vertice aziendale, parla della centralità delle persone, le nostre persone, investe e sostiene progetti per il miglioramento del benessere umano presupposto e volano del benessere aziendale.

E poi ?

Alle nostre latitudini tutta un'altra storia: perché? Non siamo una sola Banca, La Banca? Perché esistono figli e figliastri, nei territori e fra le persone.

Vengono i brividi a sentire di colloqui gestionali effettuati durante un'assenza per 104 o durante le ferie; a constatare che gestori del personale che si sono avvicendati non si sono mai presentati nelle nuove filiali da loro seguite. Che non si incontrano i colleghi da mesi, che non si ascoltano, che non si costruisce quel percorso empatico indispensabile per la conoscenza e la gestione delle risorse: che non ci si relazioni.

Colloqui in cui il gestore si presenta davanti a persone ultracinquantenni (l'età media purtroppo è quella) chiedendo *"cosa vuoi fare da grande"* mentre si sa bene che con l'appiattimento dei percorsi professionali c'è poco da voler fare e la domanda è propedeutica solo a legittimare imposizioni aziendali e non condivisioni di missione e percorsi; e non perché i colleghi siano avezzi a fare richieste pindariche. Ciò che chiedono è solo rispetto, dignità, considerazione, ascolto, riconoscimento dei sacrifici e dell'abnegazione avuta per anni, anche per compensare carenze organizzative aziendali croniche, mai risolte, mal gestite: perché è proprio così, le nostre persone non vanno ringraziate solo quando si pubblicano risultati societari, ma tutti i giorni, dal vertice all'ultimo anello della catena organizzativa aziendale.

Ma da noi i fatti dimostrano che non è così.

Potremmo raccontare di gestori base che hanno trascorso 28 anni fuori casa e dopo due anni a casa vengono spostati e viene azzerata di nuovo la loro posizione in graduatoria dei trasferimenti mentre a qualcuno è stato concesso di fare carriera sempre nello stesso posto per 8 -10 anni senza essere trasferiti e ad altri, in barba ad ogni regola aziendale di essere trasferito prima che sia possibile inserire in People la relativa domanda (3 anni) e guarda caso laddove aveva detto che sarebbe andato.

Potremmo parlare di colleghi che consentono con il loro lavoro, carriere e crescite di chi non conosce le norme basilari necessarie, le regole del credito, la normativa, interpretando in modo del tutto soggettivo e individualistico il proprio ruolo, magari lavorando in smart working, senza segnalarlo all'azienda, così da non perdere buono pasto o giorno di pendolarismo, magari non rispondendo al telefono per ore, salvo poi controllare chi è in formazione flessibile; di chi adotta comportamenti verbali da diversamente cristiano.

Perché la guida dell'agire e la legittimazione consentita dall'azienda è solo il premio.

E clamorosa è l'ultima notizia, che ha stupito tutti: è che un direttore che stile ne ha da vendere e potrebbe dare lezioni di comportamento e abnegazione aziendale e rispetto delle persone, viene rimosso dall'incarico senza preavviso, in un solo pomeriggio: non discutiamo le scelte aziendali, **NE' TANTOMENO E' UN PROBLEMA SOGGETTIVO: l'organizzazione del lavoro e le scelte relative sono prerogativa esclusiva aziendale: vogliamo precisarlo perché non consentiamo a nessuno strumentalizzazioni distrattive.**

Accettiamo anche se non condividiamo, e come per le sentenze dei tribunali siamo tenuti al loro rispetto. Ciò che invece discutiamo e criticiamo aspramente sono le metodiche, lo stile: ma come si fa senza preavviso, dalla sera alla mattina, senza considerare i percorsi interrotti, le complessità perdute e potremmo dire tanto altro, senza nessun altro motivo apparente che l'aver espresso con chiarezza una propria legittima opinione durante un colloquio. Fatta così sembra una ritorsione; si facciano allora i

colloqui in presenza dei Rappresentanti sindacali!

Ma se i gestori devono applicare il metodo e sono tenuti a rispondere di ciò, possibile che non esista metodo e criterio per altri: in ogni caso basterebbe il buon senso, il rispetto, la considerazione umana e soprattutto la gratitudine:

O comincia la regola punirne uno per educare cento?

Le vostre azioni e modalità operative, suscitano un crescente sconcerto e distanza tra i lavoratori. I tentativi di imporre la propria linea con atteggiamenti muscolari non fanno altro che minare ulteriormente la vostra credibilità agli occhi di chi, ogni giorno, lavora con serietà e dedizione.

Forse sarebbe necessario per qualcuno tornare sui banchi di scuola e scegliere per l'esame (da fare periodicamente) la traccia sul rispetto.

RSA FISAC CGIL

Intesa Sanpaolo Reggio Calabria

23/6/2025