



Le periferie degli Imperi Brulicano di commerci o Bruciano nei saccheggi

A oggi la situazione generale sugli organici ha ancora il titolo "instabilità e carenza", nella quantità e nella qualità, quest'ultima legata anche al tipo di formazione effettuata. Ma andiamo con ordine prego.

Sulla quantità.

Abbiamo filiali con ruoli scoperti per varie cause. Lutti, malattie, problemi sui trasferimenti, maternità sono alcuni dei motivi che li hanno generati. Le risposte a questi eventi, secondo noi, il buonsenso e le regole vigenti dovrebbero essere articolate nei seguenti modi.

Ai lutti si risponde assumendo e alle maternità assumendo a tempo determinato. Sui trasferimenti si può dire che il frazionamento delle zone attribuite agli specialisti del personale mescolato al rigido contenimento del costo del lavoro genera l'estrema difficoltà dei passaggi da "specialista a specialista" ovvero da filiali di una zona a quelle di un'altra zona anche se nella stessa provincia. Per le malattie, in realtà, l'azienda s'è tolta lo strumento necessario alla loro gestione che era l'ufficio sostituzioni. Dal nostro osservatorio, sul punto organici, queste sono le cose che si vedono, quale mai sarà la visione aziendale là dove le cose si decidono?

Sulla qualità.

La gran massa di ore di formazione che come dato ci viene riversato in ogni informativa di carattere semestrale è veramente impressionante. Entrando nel dettaglio e partendo dal Nostro osservatorio possiamo affermare che i ventisettemila ottocento cinquantotto giorni fruiti da duemilaventicinque persone si confrontano con diciottomila trentadue giorni di FAD (formazione a distanza 65% sul totale) fruiti da duemilaseicentootto persone (il 129% sul totale dato che si sommano campus e multimediali). Grandi numeri grandi volumi con una serie di questioni da risolvere.

La formazione di aula rappresenta ormai il 34% del totale delle giornate e quella obbligatoria, corsi Isvap e simili per intenderci, di questo 34 se ne mangiano il 95%. La formazione in aula è indispensabile per fissare i

comportamenti corretti e modificare quelli errati che non si notano nel trambusto quotidiano. Le sedi dove si tengono i corsi sono poche e quindi, nelle periferie, sono lontane e più lontane sono più costa mandarci le persone.

I corsi FAD, possiamo affermare, vengono fatti come quel tale che, in ritardo sull'orario di partenza dell'aeroplano, mentre corre con il trolley in una mano e un panino nell'altra cerca di sollevare la linguetta della lattina di birra. Chi lavora nelle filiali della nostra area sa di cosa si parla e quindi insieme ci domandiamo, anche su questo punto, se esiste un'altra visione là dove le cose si decidono. La formazione è lo strumento che, complessivamente, potrebbe accorciare i tempi di recupero delle differenze professionalmente qualitative tra le persone che escono dal ciclo produttivo e quelle che entrano. Vi pare che questo avvenga e se sì in che percentuale?

Come ogni settembre cerchiamo un orientamento per l'inizio della ripresa dopo l'estate e in quest'ottica attiveremo le sedi di confronto che Intesa Sanpaolo lascia alle proprie periferie.

*Area Lombardia Sud
settembre 2010*