

TUTTO VA BEN MADAMA LA MARCHESA!

E' il refrain di una canzone degli anni '30 dove andava tutto bene...salvo che era bruciato tutto. E' esattamente quello che ci sembra stia accadendo. La nave sta andando allo sbando, ma nessuno sembra accorgersene. Anzi, tutto va bene.

Più volte le Organizzazioni Sindacali hanno lamentato la **situazione disastrosa degli organici in Puglia**. Nel solo 2009 l'organico dell'Area è diminuito di 72 persone.

Le assenze per maternità non vengono più sostituite, come pure non sono sostituiti i colleghi che vanno in pensione o lasciano il lavoro per altri motivi (figuriamoci se qualcuno può lontanamente anche pensare di chiedere delle sostituzioni in caso di assenze per malattie dal decorso lungo!).

Le difficoltà sono amplificate ed assumono contorni drammatici nel periodo delle ferie estive.

Svariate filiali con l'organico già ridotto sono costrette al lumaticino. I colleghi che restano possono garantire l'apertura solo rimboccandosi le maniche e sostenendo ritmi ed orari di lavoro oramai intollerabili, che comportano, inoltre, l'inevitabile aumento del rischio di commettere errori (dei quali poi si è chiamati a rispondere personalmente). Come se non bastasse, l'abolizione del Nucleo Operativo Sostituzioni, a suo tempo decisa, obbliga le Funzioni del Personale di Area a ricercare affannosamente la disponibilità di qualche direttore a "prestare" colleghi ad altre filiali. **E si va avanti così ... alla giornata.**

Di assunzioni neanche a parlarne

L'azienda ha recentemente comunicato che in Puglia "non si rileva la necessità di assunzioni", in base a un non meglio precisato sistema di rilevazione applicato alla Banca dei Territori denominato con l'acronimo "SMART" (che, guarda caso, in inglese vuol dire sia "rapido", "veloce", ma pure "furbo").

Che fine hanno fatto le tanto sbandierate assunzioni degli ex tempi determinati?

Sembravano imminenti, tanto da pubblicizzarle con enfasi agli organi di informazione ed ingenerare negli interessati aspettative legittime di vedere in tempi brevi risolta la propria condizione di precarietà lavorativa. Oggi l'azienda, però, precisa che queste saranno fatte ... "*quando e dove ci sarà la necessità di assumere personale*". Bella scoperta! Non abbiamo mai visto un'azienda che assuma tanto per assumere senza che ve ne sia la necessità. Decido io se, dove e quando! Bene, giusto, ma allora se non si ravvisano necessità in Puglia, significa che c'è chi sta peggio. Se così è, non osiamo nemmeno immaginare cosa accade altrove! **Insomma, si assume o no in seguito ai risultati di un calcolo algoritmico che non tiene evidentemente in considerazione le peculiarità di ogni zona in cui la Banca opera, in barba ancora una volta al modello di una sempre più evanescente Banca dei Territori.** In Banco di Napoli, ad esempio, ancora tante sono le filiali minimali oggi ancor più in difficoltà in presenza di un modello organizzativo così rigido. Insomma, le persone sono considerate alla stregua delle macchine di un'azienda produttrice di beni materiali ove, in base ai pezzi che si intende produrre si calcola il numero di macchine necessarie.

Nonostante l'inconfutabile necessità di organico ed affidandosi esclusivamente ad un'asettica stima matematica, **l'azienda decide quindi in Puglia di rinunciare a ragazzi già formati e provati "sul campo"**, pronti da subito a portare tutto il loro entusiasmo e la loro capacità come hanno già dimostrato a suo tempo. Si decide così – improvvidamente – di rinunciare non solo al beneficio immediato a vantaggio di una Rete filiali asfittica ma anche e soprattutto ai benefici futuri prodotti dall'inserimento di personale collaudato, affidabile e già formato.

La posizione aziendale appare non solo miope ma addirittura autolesionistica

In tutto questo, come se nulla fosse (tutto va bene!), **continuano le sollecitazioni e le pressioni commerciali sul raggiungimento dei budget, sulle "lavorazioni delle campagne", sulla vendita dei prodotti più disparati.** E quando nelle riunioni commerciali qualche direttore fa presente le difficoltà al raggiungimento di quanto richiesto causa la carenza di organico che impedisce la benché minima programmazione, la risposta è: *"non è questa la sede di discussione di tale argomento"*. Forse è giusto anche questo, ma qualcuno è in grado di indicare quale è la sede giusta?

*Insomma, nonostante le difficoltà, l'obiettivo rimane sempre quello: raggiungere il tanto agognato "premio" a prescindere.
Ciò che accade intorno sembra del tutto relativo*

Ma a tal proposito ci sembra opportuna un'ulteriore riflessione: quale credibilità ha un sistema incentivante (ricordiamo ancora una volta che non c'è alcun accordo sindacale in merito) ove gli obiettivi sono comunicati con incredibile **"puntuale ritardo"**, ove gli stessi possono essere **modificati in corso d'opera** se non addirittura successivamente alla chiusura del piano come accaduto l'anno passato? Quale attendibilità ha un sistema incentivante che dopo i ben noti recenti "exploit" ha dimostrato che **non vi è certezza non solo dell'entità del premio ma anche delle modalità e dei tempi dell'erogazione?** In sostanza, quale efficacia può attribuirsi ad un sistema che, nonostante l'attribuzione di quote consistenti di salario, **anziché cogliere l'obiettivo di incentivare e gratificare il personale riesce - in modo magistrale - persino a farlo infuriare?**

Quali motivazioni possono trovare i lavoratori di fronte a tale stato delle cose?

Fino a quando sarà sostenibile tutto questo?

Fino a quando si pretenderà di vincere le guerre anche senza soldati?

Tutto va ben Madama la Marchesa!