



---

## Dignità e Rispetto dei Lavoratori del Back Office di Bari

A distanza di circa due mesi dall'avvio del nuovo modello organizzativo della Direzione Operations di Rete, che ha previsto la costituzione degli HUB, il progetto comincia ad evidenziare tutte le CRITICITA' che erano state denunciate nel corso degli incontri sindacali già tenutisi.

Il modello, infatti, per la sua complessità (frammentazione fisica delle attività in sedi diversificate, necessaria chiara articolazione gerarchico-funzionale, condivisione della necessità del "Cambiamento" e conseguente flessibilità degli addetti) necessitava di un rinforzo della struttura gerarchica e, soprattutto, di una indispensabile formazione di coloro che erano chiamati a svolgere ruoli di coordinamento e di gestione delle risorse umane.

Al contrario, si è frettolosamente partiti (anticipando, per es. la cessione verso altre strutture aziendali delle attività Estero) affidando questi delicati incarichi di coordinamento e propulsione del cambiamento organizzativo a colleghi che - tutti presi nel nuovo ruolo - non hanno capito che dovevano, loro per primi, CAMBIARE ATTEGGIAMENTO nei confronti dei propri collaboratori.

Infatti, il ruolo del Responsabile, in un sistema che deve essere pronto al cambiamento spesso repentino e necessitato dall'evolversi dello scenario, deve basarsi su doti di leadership, competenza, corretta gestione del personale e ruolo riconosciuto da tutti i collaboratori e non può essere più inteso (ormai da molto tempo) come un complesso di atteggiamenti formali, autoritari, o - peggio - arroganti, nei confronti dei lavoratori, soprattutto se, come nel Back Office di BARI, questi ultimi hanno alle proprie spalle storie aziendali, seniority e professionalità agite che non possono essere dimenticate. Occorre **AUTOREVOLEZZA E NON AUTORITA'**.

In tale ottica sono preoccupanti, e dovrebbero preoccupare l'Azienda, atteggiamenti da "padrone delle ferriere" che alcuni CAPI e relativi capetti assumono in ogni occasione (anche minimale) in cui si deve rivestire il Ruolo per assegnare nuove mansioni, concedere autorizzazioni (in ordine alle ferie, ai permessi, persino in occasione della presentazione di certificati di malattia), richiedere relazioni sull'attività svolta, rispondere a legittime richieste provenienti dai colleghi, addirittura nel commentare pubblicamente situazioni sindacali e del lavoro.

**Ricordiamo a tutti che nessuno può evocare il fantasma della perdita del posto di lavoro (così come quello della chiusura di presidi territoriali) in presenza di chiare norme contrattuali e di legge che individuano i relativi soggetti, luoghi e procedure che, sicuramente, sono di livello direzionale e non di livello locale.**

E' invalsa la pessima abitudine di monitorare le attività aziendali svolte da ciascuno, trasformando il pur legittimo STRUMENTO GESTIONALE (basato, peraltro, esclusivamente su dati quantitativi non ponderati e cioè sul numero delle pratiche e non sul complesso di attività insite nelle stesse), in un sistema di controllo dell'intensità della collaborazione che sfiora, addirittura, il controllo a distanza dell'attività del lavoratore.

Per di più delegando l'implementazione del sistema a colleghi che non hanno un ruolo gerarchico riconosciuto, si instaurano inutili gare emulative tra colleghi affiggendo, in un fiorire di pubbliche bacheche o lavagne aziendali, report che indicano - con tanto di nome e cognome - attività, presenze/assenze e addirittura **progressi formativi di ciascuno (!!!?)**.

### **IL TUTTO IN VIOLAZIONE DI NORME DI LEGGE!**

Ci chiediamo, A COSA SERVE l'affissione??? E' la lavagna dei BUONI e dei CATTIVI, affidata allo zelo ottuso dei capiclasse??

**E NON CI SI VENGA A PARLARE DI TRASPARENZA!!!** Nessuno deve essere messo in competizione con l'altro.

Ripetiamo che si tratta di strumenti informatici a disposizione esclusiva di coloro che formalmente hanno un ruolo valutativo e gestionale che devono essere utilizzati, nel pieno rispetto delle norme di legge e sotto la propria personale responsabilità, contenendo dati che non v'è alcuna necessità di rendere pubblici.

E' preoccupante, e dovrebbe preoccupare l'Azienda, che, nel corso di semplici colloqui di assegnazione mansioni, alcuni colleghi abbiano accusato malori tali da costringerli alle cure del pronto soccorso. Forse, adottando uno stile formale e rigoroso, non si tiene nel dovuto conto lo stato di salute e psicologico di colui a cui si rivolge l'intervento? La conoscenza della storia personale di ciascuno e l'elevata età media degli addetti dovrebbe suggerire maggiore attenzione a questi aspetti.

E' preoccupante, e dovrebbe preoccupare l'Azienda, che si siano moltiplicate le segnalazioni alle scriventi OO.SS. di comportamenti del genere, proprio in un momento così delicato e pieno di incertezza come quello che stiamo vivendo in ISGS e nel mondo del lavoro.

**Le donne e gli uomini che lavorano NON HANNO BISOGNO di ulteriori incertezze/dubbi o di un deciso peggioramento del clima aziendale; hanno solo bisogno di affrontare la CRISI (e le ristrutturazioni aziendali conseguenti) basandosi su principi di CORRETTEZZA, BUONA FEDE, LEGALITA', EQUITA' E SOLIDARIETA' che devono essere AGITI e non solo dichiarati anche - e soprattutto - nei comportamenti quotidiani sul posto di lavoro.**

Come Organizzazioni Sindacali responsabili e attente al corretto svolgimento della vita lavorativa, **RICHIEDIAMO L'IMMEDIATA SOSPENSIONE** degli atti in violazione delle norme di legge. Vigileremo costantemente affinché i comportamenti denunciati cessino e si ristabilisca un clima aziendale sui luoghi di lavoro più sereno e idoneo ad affrontare i dovuti cambiamenti con l'apporto convinto e costruttivo di tutti gli attori.

Bari, 2 maggio 2012

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali  
IntesaSanPaolo Group Services - Bari**

**FABI**

**FIBA/Cisl**

**FISAC/Cgil**