



BANCA dell'ADRIATICO

L'eccesso consapevole e la pretesa (insopportabile) che diventi la normalità

Si è conclusa in questi giorni l'iniziativa sindacale relativa alla rilevazione anonima sul clima aziendale e sul lavoro straordinario e di seguito si riporta la sintesi delle risposte fornite da oltre 400 colleghe/colleghi (62% Aree Professionali, 38% Quadri Direttivi). Una buona partecipazione che, anche per il futuro, motiva le OO.SS. ad insistere ulteriormente sulla modalità di indagine messa in campo.

I risultati, purtroppo, confermano le difficoltà e le sofferenze più volte denunciate e **marcano una distanza** - all'apparenza irriducibile - **tra la realtà degli eccessi quotidiani rilevati in prima linea**, riflessi anche sui risultati del questionario, **e quanto declinato ai livelli di responsabilità più alti del Gruppo.**

La convinzione e la freschezza con le quali il Dott. Barrese definisce **"azioni stupide e senza senso"** le insistenti e martellanti pratiche di controllo commerciale, le telefonate ripetute nella stessa giornata, la compilazione anticipata di inutili fogli excel senza attendere la reportistica sul "venduto" che le procedure mettono già a disposizione ai vari livelli organizzativi, non trovano ricorrente corrispondenza in rete. Anzi, tutt'altro!

Milano è distante e mentre si afferma, giustamente a ns avviso, che ai vari livelli i responsabili dovranno essere valutati anche sulla capacità di coinvolgere ed includere emotivamente la squadra, **il governo della filiera commerciale diffonde ed amplifica**, con affannata lena, **ansia da risultato, sindrome ossessiva da bella figura, interpretazioni/personalizzazioni di messaggi ed obiettivi**, con frequente aumento del budget di periodo ben oltre il 100 programmato anche se già raggiunto e superato.

Insomma, neanche il tempo di prendere fiato ed energie per il trimestre successivo che già arriva la spinta ad insistere oltre senza sosta, **incuranti che in troppe realtà si rinuncia all'intervallo e si lavora oltre il normale orario, attuando la pratica elusiva sistematica di imputare il lavoro straordinario come NRI.**

Del resto l'ammontare e l'andamento da ottobre 2014 ad aprile 2015 delle ore di NRI per le Aree Professionali e delle prestazioni eccedenti per i Quadri Direttivi attestano, pur limitatamente alla platea campione, **l'abnormità del fenomeno.**

Si fanno i risultati e si soffre ; più si è in linea con i risultati e più crescono - alimentando una spirale perversa - le pulsioni per ulteriori traguardi e il conseguente sacrificio; fino a quando?

L'assenza di qualsiasi attenuazione, anzi il protrarsi senza alcuna discontinuità evidente di una pluralità di eccessi, testimonia come si tenda a "praticare l'eccesso" trasformandolo in normalità.

Una cultura e una visione molto lontane dall'idea di Banca, moderna, semplificata e coinvolgente trasmessa dal Dott. Lodesani.

Le tabelle del **SONDAGGIO di Clima** parlano da sé;

	Mai	Talvolta	Spesso	Sempre	Non so / Non intendo rispondere
1 - il mio superiore eccede nelle pressioni commerciali	14,6%	35,5%	29,7%	17,7%	2,4%
2 - il mio superiore riceve pressioni commerciali eccessive	0,7%	8,2%	34,5%	44,6%	12,0%
3 - ricevo pressioni commerciali anche da altre strutture	24,2%	36,0%	25,4%	8,4%	6,0%
4 - devo redigere report giornalieri	12,5%	25,2%	20,6%	39,3%	2,4%
5 - la redazione dei report e le frequenti riunioni tolgono tempo all'attività lavorativa costringendomi a prolungare l'orario di lavoro	11,5%	35,5%	32,6%	18,2%	2,2%
6 - l'intensità delle pressioni commerciali potrebbe comportare imprecisioni/inadempienze	3,4%	30,7%	42,4%	20,9%	2,6%
7 - il clima interno alla filiale è teso	12,2%	40,8%	32,1%	12,9%	1,9%
8 - le attività che mi vengono richieste sono compatibili con l'orario di lavoro standard	41,7%	32,6%	15,6%	7,9%	2,2%
9 - ho ricevuto minacce di trasferimento/demansionamento se non raggiungo gli obiettivi	59,5%	26,1%	5,0%	1,9%	7,4%
10 - ricevo dai superiori comunicazioni (mail, lync, etc...) il cui contenuto è offensivo e lesivo della mia dignità	67,4%	21,6%	4,3%	1,0%	5,8%
11 - sono stato ripreso pubblicamente per non essere in linea con gli obiettivi commerciali di periodo	63,5%	26,4%	4,3%	0,5%	5,3%
12 - con l'applicazione del "nuovo modello distributivo" la situazione lavorativa è migliorata	72,2%	12,7%	2,9%	0,7%	11,5%

Infatti, se sommando la casistica, <Spesso> + <Sempre>

- ✓ il 47,5 % ritiene che il proprio superiore eccede nelle pressioni commerciali
- ✓ il 79,1 % ritiene che il suo superiore riceve pressioni commerciali eccessive
- ✓ il 60% deve redigere inutili report giornalieri
- ✓ il 50,8% rileva che la redazione dei report e le frequenti riunioni tolgono tempo all'attività lavorativa costringendo a prolungare l'orario di lavoro
- ✓ il 63,3% indica che l'intensità delle pressioni commerciali potrebbe comportare imprecisioni/inadempienze
- ✓ il 45,1% constata che il clima interno alla filiale è teso

- ✓ il 41,7% conferma che le attività che vengono richieste non sono compatibili con l'orario di lavoro standard

ed in ultimo, se il **72,2%** segnala che con l'applicazione del "nuovo modello distributivo" la situazione lavorativa è peggiorata, la criticità è ben oltre il livello di guardia.

Le tematiche non sono certo nuove, ma di fronte ai risultati qualitativi e quantitativi dell'indagine si apre uno spaccato che inquieta e deve interrogare senza indugio le responsabilità in campo.

Emerge dunque la necessità di aprire un confronto a tutto campo con la Direzione Regionale, riproponendo, tra l'altro, **visto il fenomeno inarrestabile dell'abuso di NRI**, il tema degli organici.



In proposito, considerato che **puntualmente l'Azienda afferma di autorizzare sempre le istanze avanzate al Servizio Personale**, le OO.SS. invitano i Responsabili di unità operativa a **promuovere responsabilmente, in trasparenza, la richiesta di lavoro straordinario** e non soffocare autonomamente all'origine questa possibilità.

In ogni caso, la prossima riunione, prevista nella settimana del 22 giugno 2015, offrirà l'occasione per innescare la discussione.

19-6-2015

Le Segreterie di Coordinamento Banca dell'Adriatico

I Coordinatori di Area

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA/UIL UNISIN