



## VOCI DEL MATTINO

Ricostruire i trasferimenti di personale legati alla manutenzione dei portafogli e ad altre esigenze durerebbe una giornata intera. L'impressione che offrono le voci sulla quantità di personale trasferito è quella del "Facite ammuina": un gran trambusto che, alla fine, non raggiunge nessun obiettivo concreto. Ma vediamo di uscire dalle impressioni mettendo in fila ciò che osserviamo.

Le liste di trasferimento sono ormai consuete dalle centinaia di inconcludenti manipolazioni: sarebbe questo un buon momento da sfruttare per "fare manutenzione" anche a loro, non solo ai portafogli clientela. Alcuni gestori del personale, da parte loro, tradiscono un evidente fastidio di fronte al fatto che dette liste andrebbero utilizzate come uno dei motori per i trasferimenti. D'altra parte, è evidente che la carenza di organico, la numerosità delle filiali sparite e altri fattori (p. es. le micro-Aree) hanno reso qualsiasi operazione di mobilità interna un'autentica corsa ad ostacoli, e reso di fatto inutilizzabili le liste di trasferimento.

Nelle zone di nostra osservazione denunciemo la pessima qualità che in molti colloqui viene espressa da alcuni gestori del personale. Questa pessima qualità lascia peraltro intravedere una certa politica aziendale: superficialità nella conoscenza di colleghe e colleghi colloquiati (a dire il vero il più delle volte si potrebbe definire come un incontro di comunicazione delle scelte unilaterali assunte dall'ufficio del personale), incapacità di mediare tra le esigenze aziendali e quelle delle persone, strane forme di permalosità e ripicche, sensazione che a volte si usino due pesi e due misure a seconda dei colleghi interessati, oltre ad altre facezie che una azienda seria eviterebbe. Senza contare il tono talvolta asettico, se non addirittura arrogante, delle comunicazioni circa i cambi di mansioni, ruolo o filiale.

Non discutiamo sulla positività di alcuni trasferimenti (tra le centinaia, ci mancherebbe!). Essa però ci indica la possibilità reale che ha l'azienda di fare le cose per bene, anche condividendo con i suoi dipendenti cose che non si riescono a comprendere fino in fondo: ma questo si può ottenere solo attraverso il rispetto di chi lavora e con la corretta applicazione degli accordi, p. es. per quanto riguarda le liste di trasferimento.

Ribadiamo ancora il concetto già espresso altrove: fino a quando le parole chiave non diventeranno **ORGANIZZAZIONE PROFESSIONALITA' GESTIONE** i problemi per noi saranno tanti, in particolare ora quando pare siano solo il METODO e la sua applicazione ad orientare le decisioni.

"Si può essere snelli e leggeri, veloci e precisi solo preparando, organizzando e gestendo al meglio le proprie forze".

A questo aggiungerei, sempre e fondamentalmente in tali frangenti, la necessità del **RISPETTO DELLE PERSONE E DELLA LORO DIGNITA' E PROFESSIONALITA' NONCHE' LA NECESSITA' DI ASCOLTARE LE ALTRUI ISTANZE.**

Solo così operando è possibile ottenere il famoso senso di appartenenza e la condivisione del progetto.

**FABI – FIRST – FISAC – UILCA - UNISIN**

IntesaSanpaolo

Aree Lombardia Est, Lombardia Sud

10/02/2016