



ALTIMETRO: UNO SCARICABARILE

A fine agosto sono stati pubblicati i risultati dell'Altimetro di filiale, strumento di BDT *“per consentire alle persone di esprimere il proprio livello di coinvolgimento all'interno della propria realtà lavorativa”*, così come si legge sul portale Ottomila.

Ai colleghi si chiede quanto consiglierebbero ad un collega di lavorare nella propria filiale e di esprimere il proprio grado di soddisfazione con riferimento: all'organizzazione del lavoro, alla chiarezza di comunicazione degli obiettivi, al senso di appartenenza, alla collaborazione fra colleghi, alla creatività nel ricercare soluzioni innovative, il coraggio e la spinta all'azione, quanto si impara e quanto si insegna.

Nelle filiali delle nostre province, soprattutto medio-grandi e in particolare New Concept, i risultati dell'Altimetro non sono stati proprio positivi anzi in diversi casi decisamente negativi. Segno inequivocabile, per chi vuole leggere davvero, del grave livello di stress e malessere che sempre più colleghi vivono in Rete.

Le cause sono note: le **pressioni commerciali** volute dall'alto, conseguenza di un metodo ossessivo sul numero di appuntamenti, polizze e gestito da piazzare ai clienti e la cronica **carenza di personale**. Chi esce per esodo, pensionamento, dimissioni o viene assegnato ai distaccamenti FOL, non viene sostituito. Ciò causa pesanti ripercussioni sui carichi di lavoro, sempre più ingestibili, sull'organizzazione dei turni, sull'autorizzazione di ferie, permessi, giornate di Smart working, sulla fruizione efficace della Formazione, senza contare le maggiori difficoltà ad ottenere il part time e trasferimenti, che spesso non tengono conto in alcun modo delle condizioni personali e familiari dei lavoratori.

Sono problemi che denunciavamo in tutte le sedi ma che l'azienda non sembra intenzionata a risolvere. E quindi che fa?

Con l'Altimetro l'azienda scarica il barile: imputa di fatto la responsabilità del malessere dei colleghi ai soli direttori di filiale, pretendendo addirittura che siano i direttori e i colleghi stessi, all'interno di “un confronto costruttivo”, “a proporre e adottare soluzioni per migliorare il clima di lavoro” (cfr. sito Ottomila).

In generale **se il clima di filiale crolla, così come il senso di appartenenza, è perché sempre più colleghi non si riconoscono più in una banca che a parole mette al centro le persone ma nella realtà le deprime**, con un metodo basato sulle pressioni commerciali, deprime la loro crescita professionale con regole sui ruoli e percorsi ancora poco trasparenti, riducendo ogni anno i premi incentivanti, dimostrando così di non apprezzare davvero il grande lavoro, anche in periodo Covid, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il risultato dell'Altimetro è spesso un diffuso sentimento di sfiducia reciproca tra i collaboratori da una parte, che esprimono liberamente la propria opinione e vogliono manifestare il proprio malessere verso l'azienda, e i direttori dall'altra che, preoccupati delle ripercussioni di una valutazione negativa, talvolta cercano di influenzare le risposte.

A tutte le colleghe e colleghi, in occasione della nuova rilevazione, ricordiamo che:

- Il risultato dell'Altimetro **non incide sul premio di Eccellenza**, come qualcuno va dicendo confondendo forse l'Altimetro con l'NPS. Basta consultare le norme che regolano il PVR.
- Il questionario, oltre che anonimo, **è volontario e facoltativo**: non c'è quindi alcun obbligo a farlo.
- Chi vuole rispondere lo faccia in totale autonomia e non secondo eventuali indicazioni di altri. Piuttosto che un'indagine falsata meglio non rispondere.

Vi chiediamo infine di segnalarci ogni eventuale forzatura, da parte di chiunque, finalizzata sia ad influenzare le vostre risposte, sia a cercare di aggirare l'anonimato.

All'azienda chiediamo, invece, che sia lei a trovare finalmente soluzioni positive ai tanti problemi che da tempo compromettono il clima nei luoghi di lavoro, il benessere e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

I Coordinatori e le RSA del Piemonte Nord e Valle d'Aosta

Novara, 21 settembre 2021