Rappresentanza Sindacale Aziendale Milano Rete

INTESA SANPAOLO

E-mail segreteria@fabintesasanpaolo.it

Via Torino 21 tel.02/89012885

www.fabintesasanpaolo.org

Riservato agli iscritti

SLOGAN, BUONI PROPOSITI O FATTI CONCRETI ?

L'intervento del 26 novembre a Torino del Dott. Messina, al cospetto dei circa 1000 dirigenti di ISP, ha sollecitato la RSA Fabi di Milano a ricordare qual è la realtà nella nostra Banca.

Molto di quanto esposto in quell'incontro dal neo Consigliere Delegato, risulta entusiasmante e condivisibile, peccato che però sia sembrata solo una rappresentazione, poco fedele al vissuto quotidiano, ricca di elevati valori, espressi da nobili parole quali squadra, gruppo, coralità, meritocrazia, motivazione, solidarietà, lavoro, relazione e persone; un'altra illusione di cambiamento a cui ormai i bancari del Gruppo faticano a credere.

Purtroppo i lavoratori e le lavoratrici che con la sola buona volontà e abnegazione fanno andare avanti ogni giorno le centinaia di filiali ormai nel caos, hanno smesso di illudersi ormai da tempo ed il disincanto ha lasciato il posto alla rassegnazione.

La rassegnazione di chi ogni giorno "tira su la clèr"……..

- ✓ Pronto ad affrontare clienti spazientiti (per usare un eufemismo) da lunghissimi tempi di attesa allo sportello, soprattutto nelle filiali flexi dove sono aumentate le code e diminuiti gli organici per turno. Altro che eccesso di capacità produttiva!
  Si coltiva così la relazione con il cliente, punto di forza dell'Azienda?

- ✓ Disposto, per altissimo senso di responsabilità, a saltare l'ora di pausa pranzo ed a continuare a lavorare anche oltre l'orario contrattuale senza corrispettivo economico a causa del blocco degli straordinari, solo per garantire quella qualità dei servizi su cui il manager di questa grande Banca ha smesso di credere ed investire.
  Si alimenta così l'orgoglio dell'appartenenza considerato la principale componente motivazionale superiore persino a quella economica?

- ✓ Propenso a rincorrere ed a rimediare a tutte le inadeguatezze organizzative (dalla trasmissione dei pagamenti al back office alle procedure informatiche incomplete e farraginose; dalle circolari e normative abbondanti e poco chiare alle sostituzioni "tappa buco", improvvise e senza formazione) che mal si sposano col concetto di produttività e redditività.
  Si cura così l'aspetto emotivo della relazione? Oltre a parlare alle persone, non sarebbe anche saggio ascoltarle?

E l'indefessa dedizione di tutti i colleghi, non solo non è ricompensata da riconoscimenti professionali e/o avanzamenti di carriera, ma è messa a repentaglio da un esasperato regime sanzionatorio alimentato da inefficienze organizzative, formazione inadeguata e continui cambiamenti di regole, procedure e prodotti.

Perché quando si lavora tanto e l'organizzazione del lavoro è confusa o ancora peggio mancante, sbagliare si può, qualcosa può sfuggire.
Ma questa Azienda, così attenta a rilevare gli errori dei dipendenti, non ritiene altrettanto doveroso fare analisi sui propri errori e/o carenze organizzative.

Purtroppo è questa la nostra realtà; è questa la quotidianità di migliaia di bancari che non siedono nei centri di Governo ma che operano nelle migliaia di filiali di tutto territorio nazionale, da Cordusio a Scampia, a contatto con la gente comune.

Stiamo assistendo allo svilimento del più importante fattore aziendale, il lavoratore, considerato, a torto, più un costo che una risorsa e al tentativo di smantellare gli attuali impianti di tutele e di valori che permettono ancora di distinguere un dipendente italiano da uno cinese.

Se questa sarà la strada che il sistema bancario italiano e Intesa SanPaolo vorranno percorrere, allora il futuro non sarà roseo per nessuno.
Sarà difficile vedere colleghi stimolati ed entusiasti di lavorare per questa Azienda mentre ci si ritroverà costretti a lavorare in questa Azienda solo perché il 27 è sopravvivenza.

E' questa la strada per il progresso e la civiltà?
E' questa la strada per incrementare redditività e produttività?
E' con il bastone che si ottengono i migliori risultati?

A questa domande spetta alla Banca rispondere.
Vedremo nei prossimi mesi se quanto prospettato dal Dott. Messina si trasformerà in atti concreti a partire dall'erogazione del Premio aziendale e di una nuova normativa che regoli e tuteli la crescita professionale e di carriera di chi, per il ruolo e la qualità del lavoro svolto, auspica una giusta valorizzazione del merito.

Milano, 27 dicembre 2013

RSA MILANO RETE