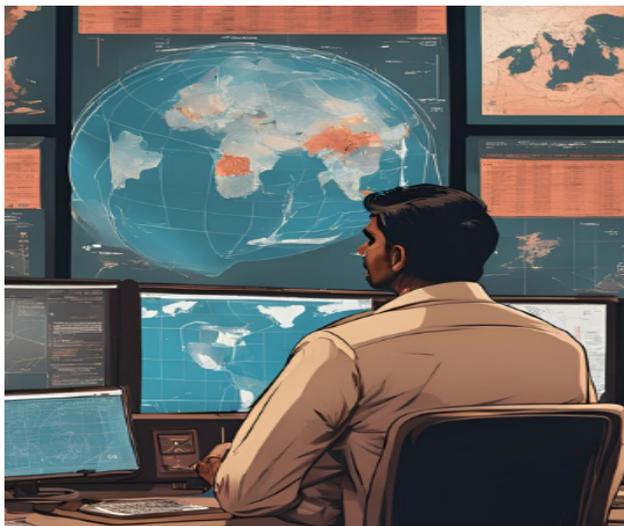


### Defcon 1



Qualcuno ricorderà i film storici di guerre stellari, quando si dichiarava che il DEFCON 1 era guerra stellare in corso!

La mia memoria di quelle visioni e l'attuale situazione che stiamo vivendo in filiale mi ha invitato a gridare DEFCON 1!!!

E sì, in 33 anni non ho mai vissuto una situazione del genere.

Nell'ordine:

- Colleghi relativamente giovani che da un giorno all'altro danno le dimissioni.
- Filiali sguarnite di servizio di cassa che vanno in emergenza alla semplice mancanza di un lavoratore/lavoratrice.
- Colleghi che raggiungono l'agognata pensione e non vengono sostituiti.
- Macchine che dovrebbero sostituire i cassieri, o meglio liberare tempo alle persone, che invece ne occupano più della normale operatività di cassa.

Tutto questo e di più, mentre ci troviamo all'interno di una delle più solide realtà bancarie d'Europa!

La banca, la nostra, che guarda al futuro, che cresce nei numeri a dismisura, che si fa vanto di "valori" antichi  
come l'uomo... il rispetto delle persone... in una parola il welfare per eccellenza!

Dove stiamo andando?

Ai posteri la risoluzione dell'enigma.

### Il silenzio fa BOOM!

Le dimissioni di dipendenti del Credem stanno diventando un fenomeno di cui dovrebbero preoccuparsi i nostri dirigenti, indistintamente su tutto il territorio Nazionale, dal Piemonte alla Calabria e alle Isole.

Qualche pavido "capo" azzarda l'ipotesi che forse c'è qualcosa nel meccanismo che non sta funzionando, ma queste "deboli voci" non vengono ascoltate; anzi, si preferisce far passare il messaggio che sottolinea l'ingratitude di quei tanti colleghi che "cresciuti e allevati in seno alla Banca" oggi ne tradiscono la bandiera, tacendo sugli sforzi economici e sui progetti in cui la banca investe per la crescita professionale dei dipendenti nelle proprie "reti".

Crescita nelle proprie reti professionali?

Ma cosa siamo delle macchine?

Degli automi?

Ma è possibile ragionare come si faceva nel diciottesimo secolo?

Sembriamo ai primi del Novecento: "la plebe sempre all'opera china senza ideale in cui sperar", almeno per quanto riguarda la valorizzazione delle persone e di tutte quelle professionalità che nascono e crescono non necessariamente grazie



alla Banca, bensì solo per il fatto che una persona studia e cerca di migliorare professionalmente e personalmente indipendentemente dai "progetti" di crescita messi in atto dal nostro Istituto.

Ma torniamo all'ipotesi e all'analisi del "meccanismo che non funziona". Per spiegare ciò che pensiamo, dobbiamo risalire agli albori e far riferimento a un collega qualunque, che per comodità chiameremo Luca (*nulla ha a che vedere col collega, pavido e svogliato, che qualche anno fa la Banca ha utilizzato come esempio per descrivere come non doveva essere l'impiegato tipo in Credem*).

Il nostro Luca è una persona diversa, una persona che ha sempre mostrato il proprio impegno, la propria dedizione, lavorando con sacrificio e spirito di abnegazione. Ma gli anni passano, e nonostante gli eccellenti risultati, egli va avanti con poco, con qualche scarsa gratifica economica e con la "pallida" prospettiva di una carriera non meglio definita, finendo per avvertire infine una stanchezza psicologica e uno stress attribuibili chiaramente alla sua condizione all'interno della Banca.



Luca prova a chiedere qualche miglioramento, ambientale e personale e, a tratti, viene accontentato (*chiaramente con tutti quei patti e pattini con cui la Banca cerca di legare le*

*persone*); ma sostanzialmente si tratta delle solite pacche sulle spalle e della solita prospettiva di una carriera non meglio definita. Luca è stanco e, di questa sua stanchezza, si accorge la moglie, che gli sta vicino e lo appoggia incondizionatamente su qualsiasi decisione lui prenda e che lo possa far stare meglio.

Luca è deciso, basta essere timido, basta non essere ascoltato, vuole far sentire la sua voce, senza ricatti, senza pregiudizi. Luca si dimette.

Cari capetti e dirigenti vari imparate:  
"il silenzio fa boom!"

### Servi della gleba

Un tempo andava di moda la favola del "Devi essere l'imprenditore di te stesso".

In questo modo si cercava di spingere le persone a realizzarsi nel lavoro, spingendole a credere di poter autodeterminare le proprie possibilità di successo professionale ed economico; era, appunto, una favola, in quanto evidentemente nessun dipendente, e neppure la maggior parte dei manager, erano liberi, ad esempio, di scegliere quanti e quali collaboratori avere al proprio fianco.

Da qualche tempo, la metafora che pare più azzeccata per descrivere la realtà del lavoro in banca è quella dei "servi della gleba".

Questo è il sentiment degli addetti di filiale a proposito del raggiungimento dei famosi obiettivi "sfidanti" (*peraltro sempre più fluttuanti*), fissati unilateralmente dall'azienda con i famigerati "budget" da raggiungere con ogni mezzo e, soprattutto, ad ogni costo, quotidianamente sottoposti a pressioni degli zelanti "capetti" di turno.

Perché questo pensiero di oppressione e di repressione delle libertà e delle capacità lavorative?

Perché il "capetto" (*di norma scelto dall'azienda per spirito di sudditanza più che per per il brillare delle capacità professionali*) si prodiga nell'opprimere i sottoposti, a regolare cadenza, con sollecitazioni o minacce più o meno velate,



fedele interprete delle aspettative aziendali ed in spregio al primario dovere dei gestori di corrispondere alle esigenze della clientela.



Si tratta di un vero e proprio stravolgimento delle organizzazioni aziendali ed una trasformazione del modello di lavoro, valutando unicamente la quantità (*più che la qualità*) dei risultati ottenuti, rispetto agli obiettivi fissati unilateralmente dall'Azienda, senza tener conto delle situazioni oggettive (*mercato di riferimento, organico della filiale, qualità dei prodotti, concorrenza, capacità di attrarre nuovi clienti*).

Un enorme conflitto tra regole e prassi, fra misurazione del lavoro correlato al tempo della prestazione (*il cottimo non è previsto nei contratti collettivi di lavoro*) e valutazione esclusiva dei risultati.

In sintesi, una trasformazione violenta del rapporto di lavoro ed uno svilimento della professionalità, e persino della dignità delle persone.

I giovani ne sono le maggiori vittime, e non a caso verso di loro il lavoro in banca risulta essere sempre meno attrattivo, se un ragazzo con il

contratto a tempo determinato si licenzia oppure non prende neppure in considerazione la proposta di assunzione, Qualcuno in banca dovrebbe farsi seriamente delle domande.

Come Sindacato, in questa fase storica, "portiamo a galla" in ogni occasione le storture gestionali che si verificano (*in Rete come negli Uffici Centrali*), affiancando i colleghi perché non si sentano soli, difendendo tutti insieme il nostro lavoro ed il nostro futuro, perché le conquiste sindacali che hanno prodotto benefici (*anche nel recente rinnovo del Contratto Nazionale*) non siano vanificate e non si smarrisca il senso del rispetto verso delle persone e la tutela dei diritti di chi lavora.

### **Fiocco azzurro First Cisl**



Presentiamo con piacere Antonio Finzi che si è unito alla squadra First Cisl di Credem.

A lui la parola:

*"Dopo quasi 20 anni di filiali Credem in Lombardia. Il mio percorso ha incrociato quello della First Cisl e grazie alla qualità delle persone conosciute al suo interno ho deciso di percorrere la strada da dirigente sindacale.*

*Sono convinto che solo solidarietà, pluralismo, riformismo e partecipazione portano a nuovi scenari di crescita collettiva e personale."*

