LA SVEGLIA

FIRST CISL
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
GRUPPO CREDITO EMILIANO

N.237 ottobre-novembre 2024

Redazione: comunicazione First Cisl Credem

Il malcontento è ovunque

Premetto che sono una persona estremamente positiva, vedo sempre il bicchiere mezzo pieno, ho realizzato una buona carriera e amo (amavo) il lavoro che svolgo (che svolgevo). Ma non invidio assolutamente i gestori del personale. Se penso ai colloqui che ho fatto io in questi anni, la maggior parte delle volte erano per sottolineare ciò che non andava e sperare - e chiedere - un aggiustamento.

Amavo perché, nonostante la mia grande motivazione intrinseca e i miei valori, che mi hanno sostenuto durante tutto il percorso lavorativo nel dare sempre il meglio con passione e responsabilità per creare valore nel tempo per la banca e per i clienti, oggi ritengo che l'enorme e continua spinta dall'alto nel raggiungere a tutti i costi i numeri, il feroce taglio di risorse in nome dell'utile e dell'obiettivo calato dall'alto, stiano portando non il conclamato welfare ovunque ma solo del malcontento.

Parlando con molti colleghi mi rendo conto che quando si richiede un colloquio con il personale - o si è chiamati a farlo - le cose che maggiormente vengono fuori sono la frustrazione e lo scontento sia per l'assenza di riconoscimenti, economici e non, che per la mancanza di feedback positivi, di crescita, di condivisione di progetti che prescindano dal solo, semplice e sterile numero.

Parliamo di persone, le nostre, quelle che dalla mattina alla sera si impegnano al meglio delle loro possibilità nel raggiungere un obiettivo e dimentichiamo che dietro ogni persona c'è una storia. Siamo storie che camminano. Storie di gioia quando siamo stati assunti, storie di impegno per raggiungere un obiettivo professionale, per imparare a fare bene il nostro lavoro; storie di famiglia, di malattie, di lontananza da casa, di viaggi e impegno quotidiano. Anche se fossimo tutti delle Ferrari, correre costantemente con il piede sull'acceleratore a tavoletta, porterebbe il nostro motore a fondere. E pensare di essere tutti Ferrari, per quanto ognuno di noi in cuor suo lo possa ritenere, è impossibile. Ma anche una Ferrari, in questo ambiente tossico che quotidianamente si respira all'interno di Credem, fonderebbe.

Svolgevo perché il mio lavoro era bello, era sfidante, era molto interessante e di contatto e confronto continuo con la clientela, avendo l'obiettivo di preservare l'utile della banca ma anche di soddisfare la controparte in modo che il suo feedback fosse sempre positivo. Oggi questo non è più il mio lavoro. Oggi il mio lavoro è: "sbrigati!, fai in fretta!, leggi le circolari, dai riscontro velocemente, prepara la lista di risposta, guarda a che punto sei in classifica, cerca di fare sempre di più e sempre meglio, controlla il numero, dammi un forecast, anzi dammene due ma forse anche 345 al mese, non accetto il forecast che mi hai dato perché non corrisponde all'obiettivo. All'obiettivo che io ti ho dato."

Lavorare costantemente sotto stress, sotto spinta, a volte anche sotto minaccia, è brutto. È sconveniente. È assenza di welfare.

Il malcontento è oramai ovunque, si respira nell'aria, si vive nelle continue tensioni che nascono tra colleghi stanchi ed esasperati dall'enorme, impossibile, schiacciante mole di lavoro. Colleghi che vanno in pensione che non vengono sostituiti, colleghi che vanno in ferie e quando rientrano trovano tutto quello che si è accumulato durante le loro ferie perché nessuno li ha sostituiti, colleghe che vanno in maternità senza nessuno a riempire quei vuoti e la domanda sorge spontanea: non lavoravano? Il loro lavoro era inutile? Oppure bisogna andare alla fonte e cercare di capire per quale motivo non si siano creati e non vi siano dei sostituti? Troppe poche persone? Nessun investimento a supporto?

Le domande sono moltissime e tutte senza una risposta soddisfacente.

FIRST CISL
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
GRUPPO CREDITO EMILIANO

6 novembre 1984

In un nebbioso martedì comincia il mio primo giorno all'ex-Banca Agricola Commerciale, da pochi mesi rinominata Credito Emiliano; 5 mesi da pendolare a Reggio Emilia, poi il trasferimento alla neo-nata Sede di Bologna. 40 anni, tutto sommato, passano in fretta, anche grazie alla "spinta" dell'attività sindacale che ha dato senso a questo lavoro e non ha lasciato spazio alla noia o alla routine. In tutti questi anni è cambiato il Mondo, di conseguenza anche il Credem, che non è più la Cayenna di quell'epoca.
È rimasto però invariato il concetto di "efficientemento" così applicato, ora come allora:

- servono 10 dipendenti? Ne mettiamo 7;
- ne servono 5? Ne mettiamo 3;
- ne servono 3? Basta 1 + 1 part time;
- ne basta 1? Allora fate senza!

🎶 E se domani 🎶

E se domani, e sottolineo "se"
all'improvviso perdessi te
avrei perduto il mondo intero
non solo te

Parliamo di noi, lavoratori e parliamo di benessere al lavoro e del "perdersi" in azienda forse un po' come dice la canzone.
Osservatori, algoritmi, indici…
Parliamo della nostra azienda, Credem.
Equità: giusto ciò che si riceve?
Competitività: in linea col mercato?
Performance: in proporzione al nostro contributo?
Trasparenza: chiara la politica di retribuzione?
Meritocrazia: ...
Tutte le voci paiono misurabili ma la meritocrazia? C'è ma non si vede, non si vedono orme sul terreno dove la meritocrazia passa, la meritocrazia vola, non dà traccia se non a chi ne risulta beneficiario, arriva come un soffio magico senza spiegazioni, come nelle favole.
Prova del "prurito" su questo tema sono le risposte dei dipendenti alle indagini di clima, prova ne è lo sforzo di spiegare l'incalcolabile da parte dei manager.
Il fatto che ci sia a livello internazionale un Salary Satisfaction Report 2024, ci fa bene sperare che anche il Credem vi darà uno sguardo attento e risolto.
Confidiamo che una volta posta la domanda da parte del responsabile delle risorse umane: "*cosa posso fare per te?*", si accetti anche la risposta.
Non di solo pane si vive (anche se è alla base dei bisogni) ma anche di benessere nel luogo di lavoro, engagement, motivazioni, equità ed inclusività.
Un ripensamento (solo per esempio) del modello organizzativo che grava su molti dipendenti eviterebbe agli HR aumento di assenze per malattia? Si potrebbero ridurre i costi per il nuovo continuo reclutamento d'urgenza, aumentando invece fidelizzazione, fiducia e soddisfazione?
Appunto… "*E se domani, e sottolineo "se", all'improvviso perdessi te avrei perduto il mondo intero* ***NON SOLO TE***".
E se domani Credem provasse a favorire una chiarezza nei passaggi di carriera? Un percorso con qualche tappa certa?
E se la banca volesse veramente promuovere la socialità per tutti ed in ogni filiale o ufficio e non solo nelle aree in "stile Google" dove si immortalano incantevoli momenti nelle foto per la promozione del brand sui social media?
E se la banca evitasse di mescolare il tempo della formazione con il tempo dedicato alla quotidianità delle attività?

Eh… se… domani!

Giornata mondiale del risparmio

Su Avvenire, in occasione della Giornata mondiale del risparmio, il segretario generale First Cisl, Riccardo Colombani, evidenzia come l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale sia ancora molto debole in Italia. Per questo motivo diventa cruciale coinvolgere le aziende in programmi formativi per i cittadini.

link al nostro sito web per l'articolo completo!