



Ubistrattati !

Vivendo a Roma e lavorando in UBIS abbiamo maturato una certa esperienza in fatto di buche. Zigzaghiamo ogni giorno tra squarci e voragini, frutto di gestioni poco accorte che mettono pezze e tirano a campare.

Succede, quando il top management ragiona da toppa-management. E la pianificazione è una panificazione finalizzata a sfornare pasticci. Elenchiamone qualcuno.

Molfetta: Detta “Il Triangolo delle Bermude”. In questa dimensione spazio temporale tutta particolare, non scompaiono gli aerei ma il buon senso. Un posto ameno dove un collega può praticare lo smart working ma quello accanto no “perché non ci stanno i soldi”. Però per i consulenti esterni, zippati qua e là visto il loro numero, i denari sembrano esserci.

Anzani: detta “Anzi No”. *Verranno trasferite cento risorse al centro Corporate.* Anzi No, quasi sessanta. *Le neo attività (quali?) del centro corporate saranno telelaborabili.* Anzi no, per chi non vuole rinunciare al telelavoro niente trasferimento. *La formazione inizierà a distacco avvenuto.* Anzi No, si comincia senza che la lettera sia stata recapitata.

Il Focal Point: Epurato dall’organigramma si suddivide in due categorie. Quello che continua a fare il lavoro di prima ma senza ruolo e senza budget (nemmeno la pacca sulla spalla pare certa). E quello gettato nella mischia senza un minimo di stretching e di conoscenza della attività, con le conseguenze del caso. Una soluzione low-cost che provoca ricadute sul personale, perché, a differenza degli omologhi Unicredit, il Focal Point nostrano “focalizza” un numero così massiccio di lavoratori da provocare pericolosi corti circuiti.

Il Pressapochismo: l’unico nel polo di Roma destinato a fare carriera. Lo ricordavamo come un soggetto da evitare e adesso, promozione dopo promozione, ce lo ritroviamo sul trono, eletto a Metodo. Un tiranno inetto ed arrogante i cui sudditi non dormono sonni tranquilli. E come potrebbero, se tutti i progetti che il re concepisce hanno nel DNA i geni del fallimento?

Il Dubbio Amletico: In mancanza di una informativa in pace con sé stessa che non si auto-cancelli dopo dieci minuti, si scatenano tra i colleghi dubbi amletici: BT o non BT? Corporate o non

Corporate? Se sia meglio transitare in un ufficio a fare non si capisce cosa, o a rimanere in quello vecchio dove purtroppo si capisce eccome? E' tutta una corsa a scansare il paese dei balocchi, dove nei proclami è sempre domenica e poi ti risvegli con le orecchie di somaro. E il rischio che i colleghi finiscano come Pinocchio e Lucignolo, a ridere ognuno delle orecchie dell'altro, è forte: Anzi No, fortissimo.

Il capo indelicato: Una azienda sana è quella dove si vive in un ambiente di continuo apprendimento (citiamo il CEO) e non in un ambiente di continua apprensione. Alimenta il brutto clima quel tipo di responsabile che pur di darsi un tono è disposto a tutto, persino a prendersi sul serio. Si precipita a dare notizie "riservatissime" ai colleghi prima che l'azienda le comunichi ufficialmente al sindacato. Sostiene, col sopracciglio alzato e l'espressione ispirata, "che non crede nel telelavoro". E forza la collega con problemi familiari a prendere l'aereo per Palermo perché la formazione bisogna farla "in loco".

Pecione è un termine romanesco che significa arruffone, sconclusionato. Bene, da oggi ci batteremo affinché il Tiro al Pecione, in questo Polo, diventi disciplina olimpica. Anche perché abbiamo il sospetto che la tanto propagandata Trasparenza sia il tentativo di farci diventare invisibili. E vogliamo essere sicuri che se in questa azienda un digiuno X va a fare il lavoro dell'esperto Y ed un digiuno Y quello dell'esperto X, questa grande pensata sia "soltanto" una sciocchezza, e non una mossa geniale per azzerare professionalmente due lavoratori con un colpo solo. Va bene mettere la persona al centro, ma non al centro del mirino come capita qui a Roma.

PER QUESTO INFORMIAMO I COLLEGGI CHE IN BASE ALL'ARTICOLO 13 DEL CCNL, ABBIAMO CHIESTO L'ATTIVAZIONE DEGLI INCONTRI SEMESTRALI, AL FINE DI VERIFICARE I CARICHI E I RITMI DI LAVORO, IL DIMENSIONAMENTO DEGLI ORGANICI E LA CORRETTA APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI AZIENDALI DI GRUPPO. NEI PROSSIMI GIORNI COMUNICHEREMO IL CALENDARIO DELLE ASSEMBLEE, ORGANIZZATE PER STABILE E UFFICI.

Facciamo in modo che l'esperienza di buche faticosamente acquisita non diventi rassegnazione. Perché c'è solo una cosa peggiore di zigzagare ogni giorno tra squarci e voragini: iniziare a pensare che sia normale.

le RR.SS.AA di UBIS – Polo di Roma

Roma 03/04/2018