Le Segreterie di Coordinamento del Banco di Sardegna

SISTEMI IN TILT E PRESSIONI ALLE STELLE? TRANQUILLI, C'È L'APERITIVO

Care colleghe e colleghi, NO, non siamo stati vittime degli hacker: abbiamo, molto più semplicemente e banalmente, avuto problemi tecnici. Capita a tutti: perché non dovrebbe capitare anche all'aspirante prossima terza banca italiana per dimensione? Certo, in vista dell'operazione Intesa-MPS-Unipol, qualche preoccupazione appare legittima.

1. Organici all'osso, ma i carichi di lavoro aumentano

Lavoriamo con organici all'osso, mentre dovremmo terminare i corsi obbligatori, raggiungere gli obiettivi di budget e azzerare le ferie, ovviamente mantenendo sempre calma e cordialità con clienti sempre più indispettiti dai disservizi. L'assistente artificiale (BAIO) non è ancora all'altezza; di contro, quello umano prevede attese telefoniche decisamente troppo lunghe.

2. Il buongiorno artificiale

Ma dai, su col morale! Il buongiorno arriva con la mail robotizzata che, augurandoti una giornata "proficua e ricca di successi", ti ricorda che "oggi non hai appuntamenti" e ti suggerisce cosa dovresti fare, che, tra le righe, significa: "Quando hai intenzione di cominciare a lavorare?". Come se non fossimo già sufficientemente oberati. Continueremo a ripeterlo sino alla nausea: in filiale siamo sempre meno, le procedure funzionano a giorni alterni e spesso la filiale si riempie di clienti senza appuntamento, che si cerca di gestire al meglio che si può.

3. One to One: ascolto, metodo e valorizzazione delle competenze

Non fruttuose e deleterie sul clima generale le Meet one to one tra Direttore Regionale e Direttore di Filiale. Incontri che dovrebbero servire a comprendere le reali condizioni nelle quali lavorano le filiali, che spesso si trasformano in occasioni di pressione commerciale e psicologica, con giudizi sulla scarsa professionalità delle persone quando un obiettivo non viene raggiunto. Tutto questo deve cessare!
Pretendiamo il rispetto della dignità, della professionalità e del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori. Diciamolo chiaramente: un obiettivo non diventa più realistico solo perché viene ripetuto più volte in una Meet; non diventa più raggiungibile aumentando la pressione sullo stesso. Allo stesso tempo, merita maggiore chiarezza la collocazione degli RTR in queste riunioni. La loro vicinanza alle realtà locali rappresenta un patrimonio informativo rilevante, ma il loro coinvolgimento appare talvolta marginale. Definire con precisione spazi e responsabilità degli RTR nei confronti con la Direzione Regionale aiuterebbe a rafforzarne il ruolo e l'autorevolezza nel rapporto continuo con i Direttori di Filiale che, come abbiamo già abbondantemente evidenziato, in molti casi vengono esautorati al cospetto dei colleghi.

4. Obiettivi trasparenti, oggettivi e verificabili

Riguardo agli obiettivi, chiediamo piena trasparenza nei criteri di assegnazione dei budget, che devono tenere realmente conto delle potenzialità di mercato, degli organici disponibili e delle differenti condizioni territoriali. Perché, quando obiettivi sensibilmente diversi non trovano una spiegazione in parametri chiari, oggettivi e verificabili, il risultato è inevitabile: alcune realtà finiscono per essere agevolate, mentre altre vengono penalizzate già ai blocchi di partenza. E questo non è accettabile. Se esistono forti differenze nell'assegnazione degli obiettivi, l'azienda deve spiegare da cosa derivino e garantire che nessun territorio venga favorito a discapito di un altro. Non può essere la rete a pagare gli squilibri nella costruzione dei budget e poi subire ulteriori pressioni per raggiungerli. Il meccanismo è noto: la pressione parte dall'alto, passa dai Direttori Regionali ai Direttori di Filiale e arriva sulle colleghe e sui colleghi che ogni giorno affrontano clientela, carenze di organico, procedure e problemi operativi. Come Organizzazioni Sindacali, non intendiamo fare sconti.

5. Risorse Umane: valorizzare l'ascolto

Il benessere organizzativo, la motivazione e l'engagement non si costruiscono solo con gli slogan, ma creando condizioni concrete di crescita per chi lavora. La funzione Risorse Umane svolge un ruolo centrale di raccordo e ascolto, ma è fondamentale che questo lavoro non resti fine a se stesso: serve dare a chi opera nel Personale la reale possibilità e l'autonomia di trasformare le esigenze dei colleghi in percorsi di sviluppo, superando una gestione eccessivamente calata dall'alto.

6. Oltre la scrivania: socializzare col copione

Se la routine professionale non ci gratifica, possiamo sempre andare "Oltre la scrivania" per migliorare la nostra (presunta) triste vita sociale. Ai sardi permalosi, l'invito a "scoprirsi persone prima che colleghi" potrebbe risultare persino offensivo. Fa sorridere l'invito alla socialità con scadenza: 15 novembre. Forse perché poi bisogna concentrarsi sul budget? "Socializzate, ma non troppo: bisogna prendere l'MBO." Grazie anche per averci fornito il copione da recitare! Utile nel caso in cui, nonostante i tanti corsi di comunicazione, qualcuno/a di noi non fosse ancora in grado di invitare un/a collega a prendere un caffè insieme.

7. Ma la realtà quotidiana è diversa…

Cogliamo l'occasione della predetta iniziativa per mettere in guardia le lavoratrici e i lavoratori da iniziative che tendano ad insinuare una narrazione per la quale azienda e famiglia, lavoro e vita sociale, si confondano e si sovrappongano. Per quanto entrambi siano ambienti fondamentali della vita di ciascuno, e per quanto dal lunedì al venerdì frequentiamo più i colleghi che i familiari, riteniamo che le due cose vadano tenute ben distinte. Da un familiare posso nutrire aspettative ed avere pretese di un certo tipo; da un collega, no. L'ambiente di lavoro, e i diritti e gli obblighi che ne derivano, sono ben definiti e richiedono una forma che l'informalità, l'amicizia e la confidenza non possono e non devono condizionare in alcun modo. La priorità dovrebbe essere quella di metterci nelle condizioni di lavorare bene e offrire un servizio dignitoso alla clientela, davanti alla quale mettiamo ogni giorno la nostra faccia. Non servono guru di scienza dell'organizzazione che ci somministrino complessi organigrammi in inglese, che i colleghi con buona memoria hanno già visto proposti e applicati 10-15 anni fa. Servono, molto semplicemente, due cose: più personale e procedure informatiche affidabili.

8. Grave disintermediazione delle OO.SS.

Infine, denunciamo un preoccupante tentativo di disintermediazione delle scriventi. Accade quando le OO.SS. non vengono coinvolte né informate sulle innovazioni informatiche e organizzative e apprendono le modifiche dalla extranet come un qualsiasi collega.

Teams Phone, Autenticazione a due fattori, aggiornamento manuale di gruppo sulla parità di genere, ecc., avrebbero dovuto essere **condivisi con i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, per valutarne gli impatti e prevenire criticità e disservizi.**

Auspichiamo che gli aperitivi aziendali in programma siano occasione per approfondire queste tematiche e trovare un modo rapido ed efficace per affrontarle. Se così non fosse, proponiamo che gli aperitivi rientrino in una più ampia iniziativa, di sicuro successo, cui potremmo dare il seguente titolo: "MALFUNZIONAMENTI? DISSERVIZI? PRESSIONI COMMERCIALI? BEVIAMOCI SU."

• ***Prossimo Incontro Sindacale:***

Il 30 novembre 2026 incontriamo i DR Nord e Sud a Sassari, la Direzione Risorse e le Relazioni Sindacali.

Sassari, 24 Novembre 2026

Le Segreterie di Coordinamento Banco di Sardegna
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA