



CORSA ALL'ESODO

Dopo una partenza in sordina, il Fondo Esuberi ha raccolto un inaspettato successo. Al di là dei numeri, merita sicuramente una riflessione l'interpretazione del boom di adesioni in relazione al clima lavorativo in continuo degrado.

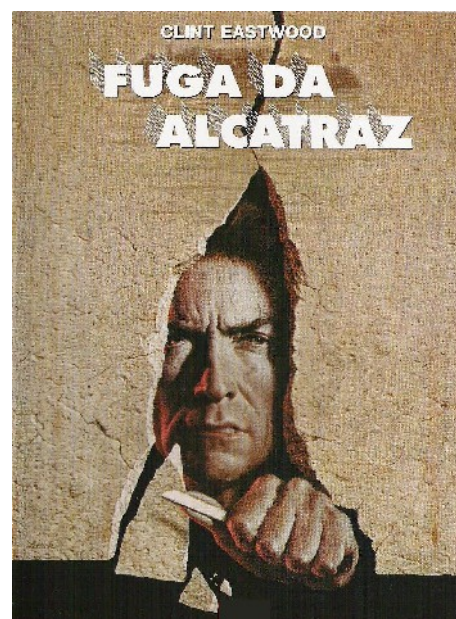
L'adesione al cosiddetto "fondo esuberi" ha oltrepassato qualsiasi pronostico, come dimostra il numero di domande presentate. I dati pressoché definitivi comunicatici il 20/07/2012 sono di 715 richieste, a fronte dei 360 "posti" indicati nell'Accordo del 2 giugno 2012, così ripartite:

Azienda	Previsione accordo	Domande presentate	Domande accolte
Cariparma	292	566	292 + ?
FriulAdria	62	128	62 + ?
Carispezia	5	18	18
Calit	1	3	3

Le leggendarie capacità organizzative delle banche del gruppo sono state messe a dura prova da questo flusso – del tutto inaspettato – di richieste: sappiamo che sia l'Ufficio del personale di Parma sia quello di Pordenone, sommersi dalle richieste di informazioni e dalle pratiche, sono stati costretti a lavorare anche al sabato. Il termine "legendario" è naturalmente ironico: se perfino la gestione della "riduzione dei costi" diventa un problema per l'azienda, qualcuno nei piani alti dovrebbe seriamente preoccuparsi.

Sempre più spesso, durante gli incontri con la controparte aziendale, i nostri interlocutori provengono da funzioni aziendali "specializzate". Alle nostre richieste di chiarimento sulle conseguenze organizzative dei loro progetti, se siano state eseguite analisi di attività e di carichi di lavoro eccetera, si stringono nelle spalle dicendo che la loro responsabilità si ferma alla produzione di modelli teorici e di numeri complessivi. Il resto del compito spetta ad altri.

Ad esempio, nel lungo e faticoso cammino della riportafogliazione e del conseguente ridisegno dei "fabbisogni" di gestori, sono stati solo indicati i criteri ed i numeri complessivi di eccedenze o deficienze lasciando che le Direzioni Territoriali (le ex-Aree, per intenderci) se la sbrighassero nella gestione delle ricadute. Riteniamo che le Direzioni Territoriali non siano in grado di svolgere questo tipo di attività essendo tarate per la gestione del credito e per lo sviluppo commerciale, non potendo certo intervenire nei metodi di lavoro e nei processi produttivi.



La situazione stride anche con la propaganda ufficiale aziendale che si vanta di ricevere riconoscimenti da parte di “prestigiose” società che dovrebbero riconoscere e documentare l'eccellenza delle aziende nella gestione delle Risorse Umane e nelle strategie di attrazione, motivazione e fidelizzazione dei talenti. Come vi ricorderete (ne avevamo parlato nel numero 39 del 28/03/2011 de **lafrecciarossa**) Cariparma ha ottenuto nel 2011 ed anche nel 2012 la certificazione di una di queste società, l'olandese Corporate Research Foundation, con l'iniziativa “Top Employers Italia”.

Questi eleganti panegirici, in cui si magnifica una conduzione eccellente e illuminata delle “HR” (“Human Resources”, le parole inglesi fanno sempre un bell'effetto), vengono smentiti sia dal paragone con le altre realtà aziendali esaminate dalle indagini (Unicredit? sul serio?) sia, soprattutto, dalle reali condizioni di lavoro a cui sono sottoposti i dipendenti del Gruppo.

Quello che non viene mai riportato nelle lussuose brochure è il contesto in cui si lavora adesso in banche come FriulAdria, con:

- le **continue pressioni** a vendere prodotti di dubbia utilità per la clientela (ma molto profittevoli per le banche);
- la spasmodica **riduzione del personale**, in particolare nella rete commerciale, e il contemporaneo divieto di smaltire il lavoro attraverso gli straordinari, la cui richiesta viene sottratta alla valutazione del responsabile di filiale o ufficio;
- il tempo a disposizione impiegato sempre più ad effettuare (o subire) “attività di **conformità**”;
- gli assurdi **controlli dei costi relativi** anche ai rimborsi chilometrici per le **missioni**, che nella quasi totalità dei casi sono richieste dall'azienda stessa per coprire vuoti di organico ovvero per partecipare alle riunioni in cui i soliti noti riversano numeri desolanti e minacce nemmeno troppo velate di conseguenze nel caso non vengano raggiunti i livelli di vendite decisi (naturalmente sempre “condivisi”);
- le **conference-call** in cui i colleghi ascoltano al telefono litanie finanziarie in religioso silenzio. E a volte alla conference-call segue, lo stesso giorno, una **riunione** di Direzione Territoriale, in cui vengono ribaditi gli stessi argomenti del mattino, ma che necessita la mobilitazione di responsabili di filiali o loro sostituti;
- la novità della “**formazione premiata**”, con moduli di corsi on-line (visto che il tempo a disposizione non manca) che promettono estrazioni di ricchi premi e cotillon.

Insomma una tensione trasversale che non risparmia alcun ambito e che, nella peggiore delle conseguenze, provoca problemi di salute più o meno gravi.

Questa adesione di massa al Fondo Esuberi sembra quasi una liberazione dalla tirannia, un fuggi-fuggi dal Grande Fratello che ti controlla minuto per minuto, che oramai annienta anche la più piccola autonomia lavorativa.

Una banca del futuro **sempre meno banca del territorio**, banca di relazione, banca di consulenza, **sempre più banca-catena di montaggio** standardizzata su monotone campagne commerciali in cui si propone il “prodotto/servizio della settimana”.

La banca sembra preoccuparsi solo del contenimento dei costi senza nemmeno considerare che ai “costi” corrispondono “persone” che, evidentemente, alla *squadra* ed agli *obiettivi sfidanti* in questo periodo preferiscono altre cose.

Crediamo che questo Gruppo, contrariamente a quanto enfaticamente detto dai suoi dirigenti, abbia ancora molta strada dinanzi a sé per diventare un “gruppo”. E crediamo che, in fin dei conti, a pochi questo interessi.