



Banca Popolare di Ancona

NO AD ULTERIORI RIDUZIONI DI ORGANICO

Ci auguriamo che la crisi finanziaria in corso abbia come effetto positivo, perlomeno per un certo periodo di tempo, di rilanciare la funzione classica della banca: vicinanza al territorio; presa di coscienza dei veri bisogni della clientela in termini d'investimento; conseguimento di un buon risultato economico, con l'impiego in modo corretto del denaro raccolto.

La corsa al raggiungimento del budget, sinonimo di eccellenza nel breve periodo, importata da una cultura anglosassone (Stati Uniti) che privilegia il "guadagno ad ogni costo", va ridimensionata e ripensata.

In proposito riteniamo che vada recuperata la lungimiranza della fidelizzazione della clientela come patrimonio di prospettiva e come "bene" dell'Azienda.

Riteniamo e auspichiamo che la Banca, debba essere, in futuro, più "banca" (come sopra precisato) e meno "finanza".

Va recuperata, altresì, la "cultura del personale" (preferiamo parlare di personale e non di risorse umane), intesa non solo come approccio gerarchico, ma anche come attenzione ai bisogni, alle necessità e alle legittime aspirazioni dei lavoratori.

Ciò perché i dipendenti rappresentano, come la clientela, il patrimonio dell'Azienda: un patrimonio di professionalità, capacità e intelligenza.

Pur essendo perfettamente consapevoli delle logiche di gruppo, riteniamo sia indispensabile riaffermare l'importanza del personale per il conseguimento dei risultati economici e rigettare la logica attuale dei dipendenti come semplici numeri (ad ogni piano industriale da ridurre).

Più volte abbiamo affermato l'esigenza di potenziamento della Rete per mantenere una puntuale e corretta operatività e sostenere l'attività commerciale.

Al contrario, non per colpa della BPA ma per l'applicazione delle "c.d. logiche" del Gruppo UBI, maternità e malattie prolungate non vengono più sostituite o sostituite con ritardo. Questo avviene solamente perché abbiamo qualche "dipendente" in più (???) rispetto a quanto previsto dall'attuale piano industriale.

Quanto appena detto, associato a storiche carenze di organico in alcune realtà e al cambiamento del sistema informatico - con tutte le problematiche che ha comportato -, ha fatto sì che i carichi e i ritmi di lavoro aumentassero di molto, con le evidenti conseguenze negative che chiaramente ne sono derivate in termini di stress per tutto il personale.

Dobbiamo, inoltre, segnalare che tanti colleghi che hanno usufruito degli incentivi all'esodo sono stati sostituiti da personale "precario", che viene, nella maggior parte dei casi, continuamente cambiato, con tutte le disfunzioni organizzative che ne derivano nella quotidiana operatività.

Nonostante tale situazione, nel Gruppo UBI, a breve, verrà presentato un "aggiornamento" dell'attuale piano industriale che, da notizie ancora non ufficiali, dovrebbe prevedere ulteriori riduzioni di organico.

Se ciò si rivelasse vero, dovremo rigettare con decisione questa "logica" e opporci con grande determinazione in tutti i modi possibili, cercando necessariamente di coinvolgere il sindacato di tutte le aziende del Gruppo UBI.

E' troppo facile ridurre i costi "tagliando" il personale!!!

L'intelligenza imprenditoriale deve pensare e pianificare strategie finalizzate all'aumento dei ricavi, con una prospettiva di medio periodo, rivalutando il ruolo determinante dei lavoratori dipendenti.