



Federazione Autonoma Bancari Italiani
Sindacato Autonomo di Pisa
P I S A

PROGETTUALITA': IL CORAGGIO DI CAMBIARE

COSTRUIAMO IL NOSTRO FUTURO

Abbiamo atteso qualche giorno per comunicare le analisi derivanti dagli incontri con la delegazione aziendale, al fine di approfondire alcune materie che riteniamo la chiave di volta di una trattativa da anni asfittica e inconcludente: dobbiamo avere il coraggio di cambiare.

Cambiare significa trovare la forza intellettuale di proporre una cura delle problematiche, condivisa con la controparte, che sia utile per l'azienda nel suo complesso, dipendenti e amministrazione, soprattutto quando si parla di procedure contrattuali con evidenti ricadute sui lavoratori: ristrutturazioni, nuovi organigrammi, apertura o chiusura di filiali, nuovi ruoli in azienda, declassamento degli sportelli ecc ... ed invece ancora una volta ci tocca digerire solo l'elenco dei "mal di pancia": nessuna proposta.

Lasciare alla controparte il compito di declinare un'ipotesi di accordo limitando l'iniziativa sindacale all'ambito dei lamenti o tutt'al più alla cura dei sintomi, significa dimenticarsi che la Direzione ha tutto l'interesse di destrutturare e/o rendere innocuo il contratto, lasciando sempre di più all'iniziativa aziendale lo spazio e il potere di riconoscere meriti e avanzamenti di carriera.

La Direzione sta realizzando le proprie ristrutturazioni progressivamente, a piccoli passi, non porgendo mai il destro a grandi stravolgimenti e, anno dopo anno, si sta costruendo la strada che porta a conseguire i propri obiettivi.

E la nostra strada qual è ?

Non si può rimanere ancora inefficaci e ai margini del "progetto aziendale".

Occorre al contrario acquisire una propria progettualità cosa che non rileviamo ad oggi nel fare del primo tavolo sindacale.

Inquadramenti del personale:

l'inquadramento ad oggi è quello derivante dall'organizzazione del processo produttivo messo in campo dall'azione aziendale e dalle conseguenti trattative sindacali.

Oggi quindi ottenere un grado è legato alla targhetta posta fuori dell'ufficio e dal ruolo, oltreché dal riconoscimento extracontrattuale da parte della Direzione.

Le ricadute negative sono ad esempio quelle dettate dall'ultima riorganizzazione e cioè il disagio per gli addetti appartenenti alle filiali che declassate sono passate a sportelli avanzati oppure dal non aver saputo trovare il modo di regolamentare in direzione una serie di professionalità.

Appare abbastanza inutile contrastare questo processo rimanendo nei canoni tradizionali di confronto sindacale, quando il CCNL declina i termini di quella che viene definita "una trattativa debole": discuti del problema per un tot di giorni, poi ne discuti ancora per più giorni magari con l'aiuto di una delegazione delle Segreterie Nazionali, dopo di cui, se non si trova un accordo, l'azienda è libera di procedere.

E cosa abbiamo conseguito?

Appare evidente come occorra prendere un'altra strada, che sia più efficace ma, soprattutto, più giusta.

Il "progetto del fare" riguarda proprio questo: definire l'insieme di azioni compiute dal dipendente (non necessariamente solo se appartenente ad un ruolo) ed in base alle stesse individuare il suo conseguente inquadramento.

Perché avere un ruolo non significa effettuare per certo una determinata attività, magari ... come d'altra parte il non aver un ruolo non significa non svolgerlo almeno in parte; soprattutto in direzione generale, ci sono numerosi ruoli occulti di responsabilità e fattività importanti, non individuati e non inquadrati.

Quindi è necessario sì, andare ad individuare criteri oggettivi per la classificazione degli uffici della DG, così come è stato fatto per le filiali, ma ciò non può bastare, come abbiamo visto non è bastato per la rete.

A nostro avviso, solo con il "progetto del fare" riusciremo a costruire un nuovo percorso etico, efficace ed evoluto per misurare e riconoscere la professionalità dei colleghi e il loro conseguente inquadramento, frutto di una trattativa questa volta sì davvero efficace.

Formazione:

è ormai da decenni che, in occasione dell'incontro annuale della formazione prendiamo atto che in azienda se ne eroga tanta, ma non tutta quella prevista dal Contratto Nazionale, almeno non per tutti.

E tutti gli anni si ha la percezione di perdere per strada importanti saperi con danno per i colleghi e per la stessa Cassa, senza riuscire a proporre qualcosa di costruttivo.

E' ovvio che si debba trovare una soluzione definitiva, ma questa non può non passare da una importante interrogativo: sono esatti i dati che esaminiamo? O meglio ancora: la metodologia di studio della formazione erogata è esaustiva, riesce a fotografare esattamente il flusso dei saperi prodotti in azienda?

A nostro avviso NO.

E' infatti esclusa tutta la "formazione non convenzionale" e cioè tutta quella formazione che si riesce ad acquisire in azienda non durante il semplice processo lavorativo (questa si chiama esperienza) ma durante momenti appositamente convocati per acquisire informazioni da chi ne sa più di noi, magari esterno, o da chi ha svolto o svolge peculiari ruoli, ovvero in momenti di analisi congiunta di problematiche di varia natura (organizzative, operative, legali ecc ...), tutto ciò in aggiunta alla formazione tradizionale erogata in aula o con procedure e-learning.

A nostro avviso occorre prima verificare questo nuovo dato complessivo e individuale e poi procedere alle eventuali correzioni.

Salute e sicurezza:

stiamo effettuando uno studio sulla normativa nazionale e sulle elasticità che concede al fine di superare alcune discrepanze registrate in azienda e rendere più efficace l'organizzazione aziendale anche sotto questo aspetto. Quali processi è possibile incoraggiare per raggiungere e migliorare la compliance normativa in essere senza gravare sulla struttura ?

Non è concesso ovviamente chiudere gli occhi e nemmeno negare alcune evidenze, ma è opportuno, anche sotto questo aspetto, proporre percorsi e soluzioni.

Ci è parso che la delegazione aziendale non fosse pregiudizialmente contraria alle nostre proposte e pensiamo che si possa procedere nei prossimi mesi ad un approfondimento di quanto sopra.