

SEGRETERIA DI COORDINAMENTO

CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA

Mestre, 13/12/2005



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E OTTIMIZZAZIONE DELLE “RISORSE UMANE”

La nuova organizzazione del lavoro, generata dall'accordo del giugno scorso, sommata alla ristrutturazione delle Filiali Imprese e del comparto Small Business, oltre a creare scompiglio e confusione nei colleghi, sta mettendo a dura prova le capacità gestionali dell'U.O. del Personale.

Si susseguono a ritmi incessanti assegnazioni, revisioni e ottimizzazioni dei portafogli, adibizioni o riconoscimenti dei percorsi professionali e creazioni di nuove figure ove previsto, ma anche trasferimenti spesso immotivati e deleteri.

Il momento che sta vivendo la banca è molto delicato: a quasi due anni dalla migrazione che ha dato luogo ad una serie di problematiche ancora ben lontane da essere risolte, causate da una cattiva gestione di quel delicato passaggio di cui è pienamente responsabile la dirigenza dell'istituto, almeno non sbagliare l'incognita nell'equazione gestore – portafoglio – unità operativa di appartenenza sarebbe fondamentale per non creare ulteriore scontento e perdere per strada altri colleghi capaci, avviliti da situazioni poco limpide.

Gli attori principali in questo contesto sono i colleghi, i responsabili dell'ufficio personale e, fondamentale, il responsabile dell'unità operativa.

E qui sorgono molti dubbi: i direttori sono tutti in grado di conoscere in modo adeguato le potenzialità di un collega, hanno gli strumenti adatti per una giusta ed equa valutazione?

La buona reggenza di una agenzia e/o filiale è basata sulla capacità di coinvolgere, motivare, fare squadra con tutte le “risorse umane” a disposizione: in banca il direttore non è un padrone, ma un collega con qualche responsabilità in più che sempre deve entrare nella logica di far parte di un grande gruppo bancario nazionale, non di una piccola banca locale: Venezia non ha più la sua “specificità”, checché ne pensi anche qualche altra organizzazione sindacale, ma è semplicemente un satellite di Torino, che è il vero centro decisionale e che, pur a volte compiendo naturalmente degli errori, ha sempre portato avanti una idea: cercare il più possibile in ogni decisione il bene dell'azienda ma soprattutto dei colleghi, mai il compiacimento a questa o a quella persona, a questa o quella cordata.

La forza di fare reddito, di crescere come gruppo, è data dall'apporto di tutti i colleghi impegnati ognuno con le sue mansioni e capacità, i propri doveri ma soprattutto con propri diritti e dignità che nessuno può calpestare.

La Segreteria FISAC/CGIL