Obiettivi raggiungibili o risorse adeguate: questo è il dilemma

Polizze salute: chi ha ACUORE la salute psico-fisica dei lavoratori?

Se un anno fa qualcuno avesse scommesso con il management che la rete avrebbe collocato diverse centinaia di polizze salute dal valore medio di circa 10.000 euro, verosimilmente quest'ultimo si sarebbe dichiarato pronto a raddoppiare il premio di produzione a tutti, forte della convinzione che non avrebbe corso il rischio di spendere un euro in più. Ben oltre le più ottimistiche previsioni, la rete lo ha fatto e lo sta continuando a fare. E' stato fatto un salto quantico nell'approccio e nei risultati nel campo della proposta assicurativa, ma nonostante questo (e ci verrebbe da aggiungere "come al solito"), ancora non è e non sarà sufficiente.

Questo piccolo grande esempio ci impone una riflessione schietta ed una seria presa di coscienza.

In una situazione di forte ricambio generazionale, al quale non corrisponde – almeno non nell'immediato – un adeguato ricambio in termini di competenze ed esperienze professionali, vengono moltiplicati obiettivi che fino all'anno scorso si raggiungevano (quando si raggiungevano) con difficoltà. Si intravede all'orizzonte un ulteriore esodo di colleghi che beneficeranno dell'opportunità della nuova manovra sul personale. Ciò determinerà un ulteriore e ancor più grave ridimensionamento dell'organico. A questa preoccupante situazione si accompagnerà, come è già stato fatto intendere, un'ulteriore crescita degli obiettivi commerciali che già oggi risultano inverosimili da raggiungere.

Dove vogliamo arrivare?

Vorremmo ricordare al nostro management che se gli obiettivi diventano troppo difficili da raggiungere, per non dire impossibili, portano alla demotivazione e alla frustrazione, sentimenti già piuttosto diffusi tra i colleghi. Ormai per capire se un lavoratore prenderà il premio di produzione (MBO per gli amici anglofoni), sarebbe meglio affidarsi ad un cartomante. Abbiamo infatti scoperto che il reale significato dell'acronimo MBO sta per "Must Be 0", dove la "O" in realtà è uno zero: tradotto "deve essere zero".

Abbiamo preso atto che la BPER è ormai una delle prime banche italiane. Comprendiamo che alla crescita dimensionale debba corrispondere una adeguata crescita dei risultati. Ci preoccupa però, perché è già accaduto in passato, che lo si voglia fare facendo le solite "nozze coi fichi secchi". E stavolta ci vengono richieste nozze regali a fronte di fichi secchi in continua e rapida diminuzione.

Stando così le cose, le vie che ci si prospettano percorribili per salvaguardare la salute psico- fisica dei lavoratori sono due: obiettivi che tengano conto della situazione quanti-qualitativa del personale che verrà, oppure personale che tenga conto dei crescenti, importanti obiettivi che verranno assegnati. La coperta è corta, e tirando da entrambe le parti, finisce che si strappa.

Assegnare obiettivi crescenti ad una popolazione lavorativa in continuo impoverimento, in un mercato con clientela potenziale sempre più anziana e sempre meno numerosa demograficamente, ci pare non sia la giusta direzione per un'azienda che ambisce a prosperare nel lungo periodo.

La crescita infinita – ormai è sotto gli occhi di tutti – non sembra né raggiungibile né tanto meno auspicabile.

Fisac/Cgil – Gruppo Bper