



In data 25 ottobre 2023, le scriventi OO.SS. hanno incontrato la rappresentanza aziendale in persona del Resp. Gestione RU Territoriale Luca Morrone e dei Gestori Massimiliano Pietrangeli e Aniello Vitale.

Dalla rappresentazione degli organici, è emerso che, rispetto ad un anno fa, vi è una leggera flessione nel numero degli addetti premium, notizia che dimostra quanto la manovra di fine 2022 fosse stata poco studiata a priori e altrettanto poco o per nulla efficace nei fatti. A fronte di tale dato, abbiamo rappresentato come, nelle filiali, gli organici continuino a soffrire quanto meno una inadeguata distribuzione, quando non proprio una carenza, e che tale situazione generi, oltre che insoddisfazione nei colleghi, anche irrigidimento delle posizioni proprio quando ci sarebbe più bisogno di collaborazione e l'azienda stessa chiede fungibilità. È la normale reazione a una situazione generalizzata: da una parte la Banca chiede collaborazione e fungibilità tra colleghi, dall'altra si ostina a voler individuare singole figure di non meglio specificati *"specialist"* (dei mutui, dei prestiti), malcapitati destinatari di *redde rationem* da parte del management sempre avaro di complimenti e prolifico di rimproveri. Del resto, si sa, se le cose vanno bene è merito della "piazza", se vanno male è colpa del collega inefficiente/inadeguato. Collega che magari in quel ruolo neanche ci voleva stare ma che, essendo dipendente, deve fare quello che la Banca gli chiede.

Sì perché l'altro mantra è questo: *"Signori, che nessuno si sogni di dire NO perché siamo dipendenti"*. L'approccio non sembra essere quello più lungimirante del mondo né il più evoluto da un punto di vista strategico ma c'è da dire che, almeno sotto questo punto di vista, un vento di novità sembra che da un po' di tempo stia soffiando nella nostra DTR: se è vero che i trasferimenti d'ufficio sono ancora tanti (circa la metà del totale trasferimenti), ci viene assicurato e, in parte, ci viene confermato che, alla dimensione del padre padrone, sembra essersi sostituita quella, se non altro, del padre "educatore" che illustra le necessità del "trasloco" e lo rende accettabile. Almeno i modi sono salvi.

Del resto, sebbene l'azienda ci comunichi che il personale sia in numero adeguato (e non ci pare possa far diversamente fintantoché non si decideranno le tante attese assunzioni), come dicevamo, le carenze sono a volte evidenti (basti pensare a territori come il potentino o la due Costiere, amalfitana e sorrentina). Ma allora: perché continuano ad essere così difficili i trasferimenti in ingresso da altre DTR? Sono cose più grandi di noi, che non possiamo capire a quanto pare. Noi però siamo sempre stati convinti che per ogni problema ci sia una soluzione, sicuri che non si riesca a trovare?

Infine, una cosa però la capiamo e dovrebbe capirla anche l'azienda: il malcontento dei colleghi che, spesso, anche a fronte di incentivi economici, non sono disposti a spostarsi e che, di fronte a percorsi come Gea, uscito di nuovo di recente, siano riluttanti e diffidenti. Lo capiamo perché dopo anni di bastone, una carota è troppa poca cosa per far rinascere quel senso di appartenenza che un tempo rappresentava questa azienda. Lo capiamo perché un collega che ha già ricoperto tutti i ruoli, compreso quello di sostituto, ha bisogno davvero di

Gea e di spostarsi magari a 200km da casa per poter finalmente fare il titolare? Si tratta di ricostruire un percorso di fiducia, un percorso che al momento ci sembra lungo e irto ma nel quale tuttavia ci sentiamo di credere perché, almeno nelle intenzioni, ci sembra di scorgere sincerità.

Salerno , 31 ottobre 2023