



By: [Gennaro Triggiani](#) - All Rights Reserved

In questi giorni l'Area Centro e Sardegna è al centro dell'attenzione. Il 9 dicembre è fissata l'udienza davanti al Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Roma per la nostra denuncia all'azienda per i comportamenti messi in atto dal Direttore Operativo (comportamento antisindacale - violazione dell'art 28 dello Statuto dei Lavoratori).

Quale che sarà la sentenza del Giudice, rimarrà comunque la ferita per un'azienda che vuole darsi un'immagine di banca attenta al rispetto della persona e che condanna qualsiasi forma di discriminazione e vessazione. Ma per acquisire questa bella immagine c'era bisogno di ricorrere a un top manager di Sky? Senza contare poi che tale vicenda rappresenta una bocciatura della scuola italiana. Quale corso di scienze dell'organizzazione e quale università ha frequentato colui che anziché utilizzare una leadership carismatica o inclusiva adotta mezzi e sistemi dell'ottocento?

La storia del Monte Paschi, pur tra mille errori e sbandamenti, almeno questo ce l'aveva risparmiato. Un'altra 'medaglia' va ad aggiungersi alle altre già conquistate: la banda del 5%, Santorini, Alexandria e ora anche questo "capolavoro finale": un dipendente potenziale scioperante rimosso dall'incarico. Bel segno di modernità...

A questo punto e visto la gravità dei fatti, è lecito fare alcune riflessioni e ipotesi su che cosa ha determinato questo comportamento.

Confusione sul ruolo e le competenze di un Direttore Operativo? Se così fosse, tale lacuna, comunque grave per un responsabile operativo, sarebbe comunque facilmente colmabile con la fruizione di un corso, anche on-line, che delinea ruoli e mansioni che caratterizzano e contraddistinguono la sua figura.

Una seconda ipotesi sarebbe forse una scarsa conoscenza di una prassi consolidata che auspica relazioni con il personale all'insegna del rispetto delle caratteristiche e dei bisogni del lavoratore, contraddistinta da capacità di ascolto, condivisione di scelte e ruoli anche in virtù di quanto recentemente affermato nel Codice Etico, pubblicato il 22 novembre. Quindi, purtroppo, l'ignorare stili di relazione condivisi o la cultura di un'azienda, porta inesorabilmente ad atteggiamenti incoerenti con i valori dichiarati dalla stessa o enunciati nei testi ufficiali. Ma anche questa lacuna sarebbe comunque facilmente colmabile con la lettura o la rilettura del codice etico e della carta dei Valori che la banca si è data. Altrimenti sarebbe lecito pensare che la Banca confonda l'etica con l'estetica, limitandosi ad enunciare dei principi senza pretenderne l'applicazione.

Un'altra sciagurata ipotesi potrebbe essere che alla base del comportamento tenuto dal Direttore Operativo, vi sia la volontà di far capire chi è che comanda e che può farlo in sprezzo delle persone adottando come sistema di gestione minacce e punizioni; e confondendo un'Azienda 'civile' con una militare.

Ma ad aggravare questa ipotesi se ne potrebbe addirittura aggiungere un'altra ancora più inquietante: il direttore Bianco ha avuto un preciso mandato in tal senso dal Capo del Personale - o ne ha dato la sua personale e radicale interpretazione?

-.

E allora ritorna un'altra domanda: cosa è stato chiamato a fare il Sig. Bianco? A normalizzare l'anomalia di una banca che è stata fra le più solide e redditizie grazie allo spirito di appartenenza e solidarietà dei dipendenti? A distruggere l'unico patrimonio che è rimasto a questa banca e così accelerare il processo di dissolvimento funzionale alla sua svendita?

Se così non fosse dovrà essere il Capo del Personale a smentirci con i fatti.

Roma, 4 dicembre 2013

LE SEGRETERIE