By: DigitalRalph – CC BY 2.0

I colleghi ci scrivono.
Dopo circa tre settimane dalla partenza della fase pilota della riorganizzazione della rete commerciale nella dtm Roma Nord-Viterbo, registriamo un rimescolamento di professionalità che francamente si stenta a comprendere: addetti PMI che diventano Valore, responsabili Premium che diventano operatori di sportello, preposti Small Business che diventano Premium.
I trasferimenti, i cambiamenti di ruolo, variazioni anche pesanti sono stati portati avanti in un'atmosfera decisamente poco interlocutoria, ignorando, nei fatti, l'esistenza dell''accordo firmato a Siena tra azienda e oo.ss.
Grande importanza riveste quindi il supporto formativo, ma i ruoli non s'imparano con qualche settimana di tutoraggio e con i mitici "corsi online", si acquisiscono con l'esperienza e l'affiancamento a figure con elevata professionalità. Il percorso di crescita formativo si è brutalmente interrotto, in ossequio a non ben chiare esigenze di riposizionamento commerciale, che fan pensare che si voglia avere una filiale hub che contenga le specializzazioni e le filiali spoke a livello di meri negozi finanziari.
Gestione Small business: le pratiche di fido le farà il Gestore. Ma tantissime SB rimangono nella filiale di partenza e pure per le SB accorpate nelle hub, parte dell'operatività rimane alla filiale spoke. L''aggravio di lavoro è evidente e il risultato è il disorientamento e la disaffezione di una clientela già abbastanza sfiduciata.
Dal mese di Agosto, il responsabile "Valore" dovrà obbligatoriamente assegnare le campagne a ciascun addetto alla linea. A dir loro perché hanno rilevato che dove si assegnano i nominativi delle campagne si ottengono risultati migliori. Secondo noi invece, è per avere maggiore "controllo" e possibilità di pressione mirata sul singolo collega.
Resta invece immutato il flusso ostinato di pressioni commerciali (da cui i famigerati deliri evocati dal Dottor Profumo) e a moltiplicarsi sono solo le graduatorie su prodotti e lavorazioni accentrabili.
In sostanza, cambiano i nomi e le organizzazioni ma questo stillicidio non diminuisce mai, anzi.
Infine, è arrivata la notizia che sono stati assegnati premi in denaro di cui non è dato sapere né l'entità, né i criteri di assegnazione. Quando fu firmato l'accordo del 19 dicembre del 2012, si disse che la coperta si era accorciata e che bisognava sacrificarsi per non dover licenziare. Cosa si può dire, se non che è vergognoso concedere premi a pochi mentre si chiedono sacrifici a tutti? La vergogna… quand'è l'ultima volta che è stata avvistata tra le mura di questa banca?
Colpirne uno per educarne cento!
La frase di Mao Tse Tung aveva lo scopo d'impressionare gli oppositori del regime con azioni che fossero un esempio per tutti gli altri eventuali dissidenti.
Il paragone non è troppo esagerato visto che la riorganizzazione della dtm di Viterbo ha posto, anzi imposto, trasferimenti di personale in sedi lontane dalla propria residenza con motivazioni ridicole del tipo: "Ci serve la sua esperienza".
Dai colloqui si esce stremati, a volte basiti, alcuni poi neanche capiscono a fondo cosa stia realmente accadendo, e questo perché, come da copione, si dicono frasi fatte, anzi fritte: "Uno con la sua esperienza ci serve che vada a…" Verrebbe la tentazione di aggiungere un termine volgare a conclusione della frase, ma non è nostra abitudine ed è salutare e dignitoso tenersi a debita distanza da chi invece usa un linguaggio da bettola.
Non è poi necessario che il comunicatore sentenziatore dia spiegazioni. Non è richiesto dal suo ruolo. Ciò che deve fare è addolcire la pillola, eventualmente come nella migliore tradizione politica italiana, chiamarsi fuori da decisioni o responsabilità.
A volte durante il colloquio, si fa riferimento a quel terribile, terribile e odiatissimo termine: budget! Obiettivi non

raggiunti. Peccato che un attimo prima la motivazione era un'altra, e al colloquio precedente era l'esperienza indispensabile nella nuova sede.
Ma quale apporto fondamentale ed unico può dare all'azienda un collega che per arrivare in filiale deve percorrere circa 150 Km al giorno? Da fare solo ed esclusivamente in macchina, perché per coprire il tragitto casa-lavoro è quasi impossibile utilizzare mezzi di trasporto pubblici. Sicuri che non ci fosse un'altra soluzione?
Decisioni deleterie per l'azienda che guarda al proprio dipendente come ad un automa nel migliore dei casi, ad un peso nel peggiore.
Questa, in estrema sintesi, l'approccio dell'azienda alla riorganizzazione in quel di Viterbo e provincia.
Viterbo, 13 agosto 2015 La segreteria