Photo by arugatse

È ovvio, ma comunque sempre importante, ricordare tra noi la fase storica che sta attraversando il nostro settore ed in esso la nostra Azienda. In questa babele chi resta "vivo" è davvero una persona straordinaria, ma sono sempre di meno i superstiti. Guerra fuori dall'Azienda con attacchi continui, clientela disorientata da informazioni gestite da abili burattinai, il panico che investe un po' tutti, sentenze sommarie di giudizio più o meno catastrofico sul futuro delle banche in genere e del Monte in particolare.

In questo "mare magnum" chi tiene la barca in pari sono sempre solo e soltanto i soliti noti: i lavoratori, quelli che in questo contesto assumono spesso il connotato di EROI Sociali. Non ci sono le pallottole che sibilano ma i ricatti, le ingiurie, le mortificazioni sono all'ordine del giorno. E il merito? No quello è riconosciuto solo a chi sta in cima alla piramide e che, magari, aggiunge disagio a coloro che in prima linea avrebbero, invece, bisogno di sostegno organizzativo e relazionale.

Non c'è cosa più odiosa che ricevere degli "ordini" là dove invece sarebbe sufficiente una migliore capacità o volontà di reale relazione tra le persone che debbono comunque collaborare seppur in ruoli e responsabilità diverse. E' proprio la "capacità relazionale" la caratteristica che i moderni e più illuminati esperti di organizzazione del lavoro considerano la nuova frontiera qualificante del bagaglio professionale di ciascuno di noi e, a maggior ragione, di chi è chiamato a svolgere ruoli direzionali e/o apicali.

La "relazione" positiva ed adulta, fatta di decisioni ma anche di ascolti veri, che evita l'inquisizione tra i vari soggetti che compongono un team, deve diventare il vero obiettivo dell'incontro tra chi è chiamato a dirigere ed il resto delle risorse umane che a lui sono momentaneamente affidate. Chi esula da questa modalità per sua scelta, per vecchie abitudini, o per cattivi consigli, carica il proprio agire di quel decisionismo che sembra poter risolvere i problemi (lì e ora) ma che invece ne crea di nuovi e più profondi e che di certo non fa la "storia", se non del capo di turno, perché non crea quel valore aggiunto che ogni gruppo di lavoro deve, invece, assolutamente saper produrre per ottenere buoni risultati economici oggi, speriamo domani e sarebbe opportuno anche dopo domani.

La DTM di Pisa si dice sia la "prima" dell'Area Toscana Nord per risultati economici. Forse è vero. È certamente la "prima", però, per il cattivo clima relazionale. L'occasione del "pilota" sulla Ristrutturazione della rete commerciale, a tre mesi dalla partenza, è di fatto stata un bluff. Nessuno, infatti, può scambiare buoni risultati economici con la salute di un gruppo di lavoro. Spazi ulteriori di recupero forzoso di risultati non ci sono a disposizione nel mercato per le note dinamiche strumentali e di non buona reputazione e non ci sono dentro l'Azienda per un equilibrio psicofisico minato dalle continue vessazioni che vacilla, in misura preoccupante, all'interno dei nostri posti di lavoro.

O si cambia decisamente, o sarà il collasso!

Pisa, 23 Febbraio 2016

Photo by arugatse