

Secondo le Linee Guida sullo stress lavoro correlato, elaborate da INAIL con Regione Lombardia e San Gerardo di Monza, i fattori di rischio specifici del settore bancario sono principalmente tre: le pressioni commerciali legate agli obiettivi di budget, l'evento rapina e la volatilità organizzativa.

Dalla data della fusione ad oggi in Mediocredito Italiano è in corso un processo di riorganizzazione continuo e ininterrotto, che genera ansia, paura dell'incertezza e percezione della precarietà della propria condizione lavorativa, senso di inadeguatezza di fronte alle sfide imposte dal cambiamento, rassegnazione di fronte a tutto ciò che ci circonda e una profonda demotivazione all'idea di dover ricominciare da zero, dopo anni di lavoro, esperienza e professionalità. Compito dell'azienda è monitorare questi fattori di rischio, prevenirne gli effetti e ricercare soluzioni nei casi in cui il disagio si traduca in sintomo.

I cambiamenti organizzativi richiedono infatti alle persone coinvolte flessibilità, capacità di adattamento, riqualificazione professionale e soprattutto hanno bisogno di stabili rapporti di fiducia, che occorre perseguire con pazienza e buona volontà.

Nelle ristrutturazioni aziendali la comunicazione verso le persone coinvolte deve essere il più possibile chiara e trasparente. La riorganizzazione infatti può essere soltanto progettata sulla carta, ma deve essere realizzata dalle persone.

Perciò è opportuno che l'Azienda coinvolga i colleghi e le colleghe nei processi di cambiamento, anche tramite le loro rappresentanze sindacali, aprendosi ad un confronto costruttivo. Purtroppo non sempre questo si concretizza: le informative, che pur riceviamo dall'Azienda, non sono sempre sufficienti per gestire una fase così complessa, perché non ci consentono di comprendere il progetto generale.

Il disegno che l'Azienda ci tratteggia viene inoltre a volte smentito dai fatti e dai resoconti di chi la riorganizzazione la vive ogni giorno sulla propria pelle. Ciò richiede ogni volta ulteriori passaggi di chiarimento tra i Responsabili della Direzione Risorse e delle Rappresentanze Sindacali, dovuti a quelle che ci vengono descritte come accelerazioni inaspettate e incontrollate del processo, ad opera di alcuni Responsabili di Servizio.

Una comunicazione siffatta rischia di perdere il suo valore pratico e la sua efficacia, rischia di tradursi in una perdita di tempo per le parti datoriali, gli esponenti sindacali, e infine i colleghi e le colleghe, costretti a smarrirsi nella rincorsa quotidiana delle voci di corridoio, spesso tutt'altro che rassicuranti.

Forse i cantieri di progetto accentrati non sono la soluzione migliore, se l'obiettivo è mettere tutti al corrente di cosa ci accade o ci accadrà nel prossimo futuro. Sarebbe allora più opportuno aprire spazi reali di confronto, in cui ciascuno possa mettere a fattor comune competenze ed esperienze sul proprio pezzo di attività, condividendo progetti e creando così percorsi a cui le persone possano aderire volontariamente laddove possibile, invece di sentirsi costrette anche quando non è necessario, perché ciò non giova a nessuno e soprattutto non produce i risultati sperati.

Dopo anni di immobilismo e di ancoraggi tenaci e caparbi al passato, non si può gettare via tutto con un rapido colpo di spugna. Il tempo è una risorsa importante, capace di creare consenso attorno ad un progetto, che va costruito gradualmente, con le persone non contro di loro.

E allora ci chiediamo come si possa dare il via ad una riorganizzazione come quella dei crediti, fissando



una data di decorrenza che coincide con la data di emanazione della circolare, senza salvaguardare i passaggi di consegna delle pratiche e i percorsi di affiancamento, senza prestare attenzione all'assegnazione dei portafogli e al disagio di chi si interfaccia con i clienti, a cui sempre e comunque va garantito un servizio di qualità...

[Scarica e leggi tutto il comunicato](#)