



CAMPUS GIOVANI E INNOVAZIONE: CHE IDEA... QUALE IDEA?!

Il 29 febbraio 2024 l'azienda ha presentato a circa 400 dipendenti under 36 un nuovo laboratorio interfunzionale che si pone l'obiettivo di raccogliere idee innovative in ambito organizzativo, di nuovi prodotti e di processi digitali. Il lavoro dovrà essere sviluppato da colleghe e colleghi riuniti in gruppo e sarà presentato ad una commissione aziendale che avrà il compito di valutare i progetti proposti e di scegliere quello vincitore. Il gruppo vincitore otterrà un premio in denaro. L'Azienda si occuperà di sviluppare i progetti ritenuti utili al business aziendale.

Fino a qui quasi tutto bene, potremmo pensare. Si tratta di un percorso nuovo per la Banca ma potenzialmente innovativo e già utilizzato da numerose aziende. Certo, la scelta di coinvolgere solo gli under 36 lascia fuori una grossa fetta di lavoratrici e lavoratori che potrebbero avere idee interessanti da proporre ma l'Azienda avrà pensato ad altre iniziative per loro, potremmo pensare.

Ma ecco le prime nubi che appaiono. La convocazione all'evento di presentazione arriva con ems il 26 febbraio, con soli tre giorni di preavviso e, come da tradizione, in orario straordinario, considerando l'inizio dei lavori per le 16.30. Le nubi si addensano. La partecipazione è facoltativa ma viene fortemente caldeggiata in "zona Cesarini" dai Capi Area. Quindi partecipazione "spintanea", come da tradizione. Il tempo peggiora, forti rovesci di pioggia, lampi e tuoni. I progetti devono essere sviluppati in orario extra lavorativo, nel tempo libero.

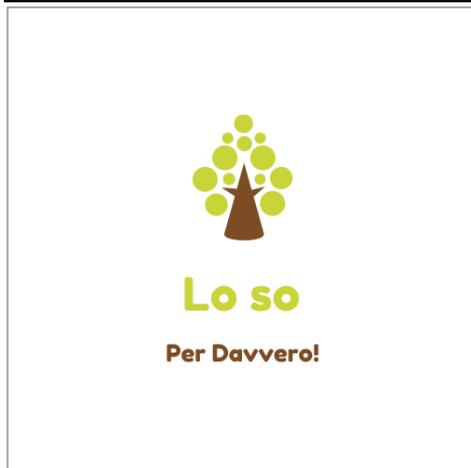
L'Azienda si è spinta oltre il seminato, in spazi senza regole con lavoratrici e lavoratori dipendenti, che lavorano con un contratto ben definito, in cui tale iniziativa potrebbe essere contemplata, ma fatta così ovviamente consente di risparmiare non riconoscendo il lavoro straordinario, senza togliere tempo a budget e obiettivi commerciali. Fa lavorare personale dipendente mascherando tale lavoro con il gioco, il contest, il premio.

Riteniamo che in questa Azienda la priorità non debba essere solo l'innovazione ma che ci si debba concentrare anche sui temi che da tempo proponiamo e che colleghe e colleghi ci ricordano quotidianamente. In questa azienda non si creano percorsi di carriera, non si lavora per diminuire i carichi di lavoro, ma spesso per mettere sulle spalle di lavoratrici e lavoratori, maggior peso, responsabilità e impegno (magari senza esperienza o formazione sufficiente).

La Fisac CGIL ha certamente più di 36 anni ma, responsabilmente, decide di mettersi a disposizione e di partecipare al contest. Proviamo a proporre (gratuitamente) alla Direzione quattro nuovi progetti (vedi pag.2).



1) **PERCHE' IO VALGO**, che consiste nel creare dei percorsi professionali su tutti i livelli, alla fine dei quali si ottiene un avanzamento di grado.



2) **LO SO PER DAVVERO**. Consiste nel creare un pacchetto di soluzioni che facilita la formazione fatta sul serio, anziché fatta per finta tra un cliente e l'altro, facendo avanzare le slide a singhiozzo. Ad esempio, programmando i 6 giorni di Smart Learning con il piano ferie e creando un gruppo di massa di manovra per fornire sostituzioni alle filiali che hanno personale impegnato nella formazione, ecc...



3) **SE MI CHIAMI TI RISPONDO**. Nell'era del ticketing selvaggio, tornare a rispondere al telefono ai colleghi di filiale, anche attraverso la creazione di un call center interno numericamente adeguato.



4) **C'ERA UNA VOLTA CEDACRI**. Forse dopo la vendita delle quote nel 2021 e la sostituzione con ION, i rapporti col nostro principale fornitore informatico hanno iniziato a lastricarsi di intoppi e ritardi, che si riflettono da un lato in inefficienze verso la clientela, dall'altro in aumento dello stress per le nostre lavoratrici ed i nostri lavoratori. A quando una presa di coscienza?