



FEDERAZIONE LAVORATORI POSTE  
SICILIA

Palermo li, 06/10/20115

POSTE SPA  
RESPONSABILE A.T. SICILIA  
RESPONSABILE R.U. – A.T. SICILIA  
RESPONSABILE R.I. – A.T. SICILIA  
DIRETTORI FILIALE A.T. SICILIA  
SLP-CISL – SEGRETERIA NAZIONALE

*Oggetto: Colloqui gestionali Quadri DUP.*

Sono di questi giorni gli incontri tra DUP, appositamente convocati, e funzionari d'area territoriale/direttori di filiale sull'andamento dei risultati commerciali e gestionali degli uffici gestiti. Rappresentano già la seconda ondata di colloqui, sempre per gli stessi uffici e sempre per uguali motivazioni.

Questa O.S. riconosce il diritto/dovere della Dirigenza aziendale di verificare, controllare, intervenire, laddove necessario, attraverso colloqui mirati sui percorsi sin qui posti in essere dagli uffici in produzione. E lo strumento del colloquio diretto rappresenta, certamente, uno dei più incisivi mezzi a sua disposizione.

Quello che questa O.S. osserva, invece, pur nella condivisione dello strumento, è il suo utilizzo, spesso forzato, le dinamiche che si innescano nel "colloquio", l'impari rapporto di forza tra colloquante e colloquiato.

I messaggi che, sempre più spesso, vengono lanciati in occasione di questi colloqui sono fortemente condizionanti, decisamente minatori, volutamente negativamente enfatizzati.

Registriamo, con sempre maggiore evidenza, una strategia volta a puntare il dito, non a ricercare motivazioni e soluzioni. Tesa ad individuare responsabilità precostituite (del DUP) anche laddove non ci sono, con il solo scopo di metterlo in condizione di manifesta inferiorità ed esercitare quel potere contrattuale derivante dalla differenza di grado in maniera assolutamente abnorme e fortemente condizionante. Ma altrettanto demotivante per chi è costretto a subirla.

Utilizzare un frasario di minacce velate e palesi, di possibili ripercussioni professionali, di future ghetizzazioni, non aiuta, sicuramente il DUP a trovare un momento di confronto. Unico vero strumento per comprendere le criticità, le problematiche affrontate nell'attività di produzione ed intervenire per correggere e favorire il percorso di riallineamento (laddove possibile).

Parlare di "scarso rendimento", di "bidoncini" nei quali andare a finire se....., di "sposizionamenti" e perfino di "licenziamenti" è quanto di più lontano dal giusto percorso che un dirigente dovrebbe fare.

Soprattutto se, in tale tipologia di colloqui, tutto il "ragionamento" parte (e si conclude) dai numeri, dai consuntivi e dallo scostamento sull'obiettivo.

Senza alcuna analisi sui fattori che possono determinare gli scostamenti, senza un briciolo di approfondimento caso per caso.

Perché se è vero che il DUP rappresenta uno dei pilastri sui quali costruire l'attività di produzione, è anche vero che non è il solo!

Sono tanti i fattori che contribuiscono e determinano il successo di un percorso di produzione. Tutti perfettamente a conoscenza della dirigenza aziendale. Ma che non trova di meglio, in assenza di risultati, di trovare nel DUP il solo, unico capro espiatorio. Solo a titolo di esempio.

Raccolta Netta Totale: uno dei must aziendali per i quali si viene colloquiati.

*Avete mai verificato le uscite da ATM? Avete mai correttamente attribuito le uscite (da ATM) secondo radicamento dei rapporti? Di quali super poteri dispone il DUP per "arginare" tali uscite? Di che colpa si è macchiato se il proprio ATM è particolarmente gradito (possibilità di posteggio, funzionalità H24, ecc.) dalla clientela? E chi possiede due ATM?*

*Bene. Esse rappresentano (le uscite da ATM), di gran lunga, la parte più sostanziosa delle uscite da conti, libretti e postepay. Lo sanno TUTTI in azienda, ma si preferisce fare discorsi acefali perché è molto più semplice additare più che risolvere. Ma vi chiediamo, dove stà, qui, la bravura o la colpa del DUP?*

*Occorre, allora, trovare il modo di misurare solo quello che si muove all'interno dell'UP, escludendo l'ATM.*

*Perché non si può essere colloquiati solo perché l'ATM è strategicamente appetibile dalla clientela e diventa punto di prelievo per masse di clienti di diversissima provenienza.*

*Congrui Obiettivi Assegnati. Chi la controlla? Chi ci dice che non si possa avvantaggiare qualcuno a discapito di qualcun altro? Abbiamo esempi quasi quotidiani. Che possiamo certificare e dimostrare senza tema di smentita: UP di pari "valenza" con obiettivi "profondamente" differenti. UP che meno rendono in termini di produttività e meno vengono pressati. Altri che più producono e più vengono stressati. Secondo quella logica degli obiettivi sui consuntivi che oltre che "illogica" appare profondamente iniqua e demotivante.*

*Disponibilità di Risorse e di Mezzi. Chi stabilisce le risorse da assegnare ad un determinato UP? Non esiste un dato ufficiale. Tutto è "flessibile" ed il DUP non conosce la dotazione d'organico del proprio UP.*

*E se si è lavorato con un numero di risorse inferiori al dovuto COME può il DUP argomentare la questione in sede di "colloquio"? E se lo Specialista (o gli Specialisti) assegnati sono stati assenti (maternità, malattia, mancate o ritardate applicazioni, ecc.), CHI ne piange le conseguenze?*

Per tutte queste motivazioni è necessario un "vero", serio, confronto tra Dirigenza e DUP, affinché l'occasione del legittimo momento di verifica e controllo avvenga, oltre che serenamente, anche con l'obiettivo primario di "capire" le ragioni che hanno determinato il disallineamento. Perché si possa, tutti insieme, intervenire per riconsiderare il percorso o per riallineare la rotta, laddove occorra e sia possibile.

Perché sempre più spesso i disallineamenti nascono e si nutrono di fattori esterni che NULLA hanno a che vedere con una condotta leggera o poco mirata al risultato del DUP. Ed i colloqui secondo gli standard attuali sono, invece, figli di strumenti di verifica troppo superficiali da un lato e di una politica aziendale tutta tesa all'esclusivo raggiungimento degli obiettivi senza alcun elemento di vera analisi, dall'altro.

Ci attendiamo, allora, un vero cambio di marcia sulla questione. E' strategicamente necessario, se davvero si intende dare valenza e decoro ad uno strumento importante, solo se correttamente utilizzato. I vostri Quadri non chiedono altro. Rispetto per il loro lavoro. Pienamente consapevoli del loro ruolo in azienda e capaci di assumersi, in pieno, le responsabilità loro demandate. Ma non quelle degli altri. E noi, siatene certi, non ci faremo complici silenziosi, di tanto colpevole, ingeneroso, accanimento.

IL SEGRETARIO REGIONALE SLP-CISL

GIUSEPPE LANZAFAME