



UGL CREDITO UNICREDIT



WWW.UGLCREDITO.COM
WWW.UGLUCI.EU



@UGLCREDITOUCI



INFO@UGLUCI.EU

EGREGIO DR. ORCEL FORSE È IL CASO CHE RIVEDA LA SUA GESTIONE HR. SE C'È UN CAPO DEL PERSONALE, CHE BATTA UN COLPO!

Tra la realtà (virtuale che traspare dal portale aziendale) e la "vita lavorativa vera" la crepa si fa sempre più profonda. E sarebbe ora che qualcuno intervenisse prima che per i lavoratori diventi un baratro.

Sul portale aziendale non passa giorno in cui non ci dicano quanto siamo fortunati a lavorare nel "miglior posto" che ci sia; che siamo tutti **considerati prima come persone** che come lavoratori; che Unicredit **ha un sacco di valori** che ci uniscono e che sono la base della cultura di Gruppo e che siamo chiamati **quotidianamente** a "fare la cosa giusta".... ma chi dice di pensare a noi, effettivamente lo fa?

Diciamo che ha sposato una strategia che noi di UGL non condividiamo; si è legato mani e piedi all'oppio di questo secolo (la **resilienza**) confidando che nessuno abbia di che eccepire. Più resisti più sei in gamba, più ti sacrifichi più vali, più sei tosta (o tosto) e più ti rispettano. Hanno usato la parolina magica per ammaestrarci alla lotta eterna e per abituarci all'illusione che dopo di essa ci sarà qualche forma di premio o di riuscita.

Ma la realtà è cosa ben diversa.

Pur riconoscendo che **alcuni colleghi sono già stati ricollocati con soddisfazione reciproca** – dell'azienda e del collega – la maggior parte di chi è confluito nel Group Operations Workforce Management stenta a capire quale sia questa grande opportunità che l'Azienda – quale buon padre di famiglia è – mette loro a disposizione.

E si dicono sconcertati propri o perché si

trovano a fare corsi sulla "comunicazione efficace e l'ascolto attivo", rendendosi così conto che quello che imparano dal corso è proprio ciò che questa Azienda, questo management, questo HR non applicano.

Non c'è stata e non c'è comunicazione.

Con molta probabilità chi ha pianificato questi corsi ha sbagliato platea; sono ben altri i soggetti che andrebbero "formati".

Ciò che preoccupa però non è solo il disorientamento di chi si è trovato – senza alcuna spiegazione e motivazione – ad essere messo da parte; a lasciare un lavoro che magari dava loro soddisfazioni e non si capacita di aver lasciato uffici a corto d'organico costringendo i colleghi ad essere switch-tasking (ovvero passare anche molto rapidamente da un compito all'altro, con la nostra attenzione che va avanti e indietro, lo stesso che aumenta e il pericolo di cadere in errori).

Il problema è che questo clima d'incertezza sta colpendo inevitabilmente anche coloro che oggi, pur non essendo toccati in prima persona, **cominciano a chiedersi se saranno i prossimi**, perché nessuno vede delle logiche nell'operazione fin qui svolta.

I colleghi sono stati scelti senza dei criteri sensati, è quindi inevitabile che molti **comincino ad interrogarsi sul loro futuro.**

Complimenti al nostro management, se l'obiettivo di questa operazione era recuperare produttività ed un contenimento dei costi possiamo dire di essere prossimi ad un fallimento certo.

E non sarà per colpa dei lavoratori!

Unisciti a noi.
Scarica qui la delega di
iscrizione

