



# Notizie

UILCARIGE

Notiziario a cura della UILCA BANCA CARIGE

P.zza Soziglia 12/7 16123 Genova Tel. 010 2472989 Tel. 010 2473004 Fax 010 2545774 info@uilcarige.it www.uilcarige.it



Alle Iscritte e agli Iscritti  
UILCA BANCA CARIGE

# MOTIVAZIONE

In ogni aspetto della nostra vita possiamo riferirci alla necessità di agire al fine di ottenere determinati risultati. Lo possiamo riscontrare nel mondo del lavoro come nelle relazioni interpersonali, nell'ambito familiare, ma anche con gli amici e perfino con noi stessi. Ci poniamo quindi degli obiettivi.

Parlando di obiettivi è diventato comune riferirsi a una componente fondamentale per il raggiungimento di qualsiasi "successo": la motivazione.

Generalmente non è il significato vero e proprio della parola che sfugge, è invece difficile inquadrare quali siano le molle che spingono ciascuno ad agire in una determinata direzione, spinti appunto dalla motivazione.

Le caratteristiche personali, l'esperienza accumulata, gli schemi comportamentali appresi, le mappe mentali, sono gli strumenti per affrontare le difficoltà della vita e ci permettono di raggiungere risultati più o meno soddisfacenti.

In quest'ottica è naturale e auspicabile che ciascuno di noi maturi il proposito di fare sempre meglio fissando nuovi traguardi o cercando di migliorare quelle prestazioni che non hanno soddisfatto.

È normale, comunque, approcciarsi ai problemi seguendo le vie più familiari, perché attiviamo una sorta di strada "comoda" perché conosciuta, ma

bisognerebbe rendersi conto che il ventaglio delle possibili scelte sarebbe ben più ampio di quello in cui ci troviamo inevitabilmente costretti dalle nostre convinzioni e conoscenze.

Trasferendo queste riflessioni in un ambito aziendale risulta ovvio affermare che ogni azienda pretende il raggiungimento di risultati, obiettivi, però spesso

questa pretesa non è accompagnata da una contropartita che sia tale secondo un approccio "motivazionale".

Molti studiosi ritengono ormai assodato che lo stipendio non basta quando si gestiscono le persone nel loro insieme, prendendo in considerazione le esperienze personali, il vissuto e quell'insieme di spinte a fare determinate dagli umani bisogni; purtroppo ancora oggi i lavoratori sono

considerati un costo (le banche si accorgono che sono anche un investimento, e come tale andrebbero "salvaguardati", solo nel momento in cui i colleghi si dimettono per passare alla concorrenza). Ma torniamo al nostro discorso:

Non vogliamo certamente fare i cattedratici, ma riteniamo utile approfondire questi concetti che in fondo ci riguardano molto da vicino.

Quindi, cos'è la "motivazione"? Gli stessi studiosi ci danno una mano per meglio centrare una definizione



che sia utile per comprendere i meccanismi che ne sono alla base.

Ad esempio, secondo Maslow “motivazione” è la tendenza che spinge verso la realizzazione dei bisogni secondo una scala gerarchica, illustrata all’interno di una piramide alla cui base si trovano i bisogni fisiologici, al livello superiore quelli di sicurezza, fino ad arrivare al bisogno di autorealizzazione.

Semplificando e schematizzando molto il discorso possiamo affermare che si parte dalla base della piramide, con i bisogni primari. Ogni livello soddisfatto, spegne la motivazione a quel livello e la riaccende al livello successivo, superiore.

Un altro noto studioso di psicologia del lavoro, Herzberg, introdusse due nuovi concetti per misurare la soddisfazione e l’insoddisfazione del lavoratore secondo due fattori:

- I fattori igienici, rappresentati dalle condizioni di lavoro, dallo stipendio, dalle gestioni interne, dai rapporti interpersonali;
- I fattori motivanti, rappresentati dal successo, dai feedback del lavoro svolto, dalla presenza di stimoli lavorativi, dalla condivisione degli obiettivi, dalle ricompense eque e oggettive, dalle prospettive di crescita personale e di avanzamento di carriera.

Queste teorie non sono le uniche né le più importanti, ma conoscerle permette di comprenderne una successiva, quella di McGregor Douglas, riferita al management in un interessante cambio di prospettiva.

È la cosiddetta teoria X e Y. Si tratta di un approccio alla motivazione dal punto di vista del management, significa entrare nei sistemi organizzativi ed individuare quei processi, quelle variabili e quelle dinamiche utilizzate dal vertice per motivare i propri collaboratori.

Lo stile di direzione è caratterizzato da come il manager giudica l’essere umano in relazione al lavoro, così avremo: Teoria X: l’uomo prova una forte ripugnanza rispetto al lavoro e se può tende ad evitarlo...l’uomo deve essere costretto, comandato, controllato, minacciato, affinché persegua gli obiettivi aziendali...l’uomo preferisce essere diretto, non vuole responsabilità, vuole sicurezza, senza ambizioni.

Questo approccio sfocia nel metodo della “carota e del bastone” che pur funzionando in certi contesti, risulta inadeguato nella gestione delle persone con i loro bisogni sociali.

Teoria Y: il lavoro e lo sforzo sono naturali come lo svago ed il riposo, l’uomo è in grado di autocontrollarsi in funzione degli obiettivi, l’impegno è funzione delle ricompense, l’uomo può imparare ad accettare le responsabilità ed ad utilizzare la creatività e l’inventiva.

Il manager che segue la teoria Y preferirà delegare e ricorrerà a riconoscimenti, elogi e gratifiche.

Questo approccio apre la strada alla collaborazione tra manager e lavoratori, al lavoro di squadra; le esigenze personali e gli obiettivi dei singoli, si integrano e si armonizzano con le esigenze e gli obiettivi aziendali.

Qualcuno di voi si ritrova nell’ultimo caso?

Dopo avervi tediato con queste esposizioni, proviamo adesso a cercare nella nostra “Cara Azienda” quegli elementi e indicazioni che ci permettano di capire se mai riusciremo a trovare applicato un principio base, che sembra quasi banale e contemporaneamente una chimera per la stragrande maggioranza delle realtà, e che potremmo riassumere in una affermazione: **si lavora bene quando si è motivati.** La motivazione è direttamente proporzionale alla percezione che il lavoratore ha di poter soddisfare i propri bisogni.

Da ciò discende diretta una domanda: **vi sentite motivati?** Precisiamo che è ormai assodato che **un’azienda che non garantisce l’efficienza igienica dei locali, che non presta attenzione al confort degli ambienti di lavoro, che non riduce i disagi, che non sempre affronta il problema della sicurezza, svolge un’azione altamente demotivante.**

Non siamo noi a dirlo, ma fior di studiosi, accademici e, come diceva un noto cantautore, dotti, medici e sapienti. E siamo solo all’inizio, ai bisogni fisiologici.

Figuriamoci se passiamo ad analizzare i bisogni, diciamo così, gerarchicamente superiori...

Ipoteizziamo che l’azienda superi il primo passo. Come continua a motivare le persone?

L’azione seguente dovrebbe essere quella di passare dall’autorità al consenso.

Il consenso costituisce infatti un elemento imprescindibile per gestire al meglio una squadra, un team, un gruppo; nel nostro caso, un ufficio, un reparto o una filiale.

In una realtà socio-economica dove l’individuo non rappresenta più il fulcro intorno a cui tutto ruota, oggi giorno la base del successo è diventato il lavoro di squadra .

Ecco allora un’altra domanda che sembra calzare a pennello: i sistemi posti in essere per raggiungere migliori “performance” sono davvero fondati sul lavoro di squadra?

Qualche dubbio lo nutriamo, infatti, solo a titolo di esempio, incentivare taluni a discapito di altri ci sembra che possa creare solo l’effetto contrario. Non parliamo di cosa può succedere se il management si auto premia in modo diverso (ovviamente migliore) rispetto agli altri!

Dove va a finire il clima aziendale?

Siamo solo ad analizzare il secondo livello dei bisogni, eppure già si affacciano perplessità dovute alle condizioni dei luoghi di lavoro (pulizia, impianti di condizionamento dell’aria, sicurezza) figuriamoci andando avanti.

Comunque , passando ai bisogni associativi possiamo introdurre il concetto di **clima aziendale.**

Come siamo messi con il clima aziendale?

**Davvero qualcuno pensa che festeggiare i compleanni dei dipendenti possa fare clima?**

Non parliamo poi dei bisogni di autostima e stima degli altri, se almeno venissero fatti in tempi normali i giusti riconoscimenti professionali di carriera...

**Ci sembra abbastanza chiaro che la nostra “Cara Azienda” abbia da fare ancora un po’ di strada!**

## I CATTIVI (PURTROPPO) GUADAGNANO DI PIU'

Forse tutti avete presente il pessimo carattere del Dr. House, la sua scontrosità, i suoi tic, le sue manie e, soprattutto, le continue liti con i colleghi che sottopone quotidianamente a vessazioni varie. A questa stessa categoria doveva anche appartenere il fondatore di Apple recentemente scomparso, Steve Jobs, di cui i dipendenti, accanto alla straordinaria e un po' folle genialità, ricordano il comportamento dispotico e l'incapacità a gestire i rapporti umani. Ma cosa ci *azzeccano* questi due super-eroi con il nostro piccolo mondo? Apparentemente nulla. Eppure un noto quotidiano italiano \*, spezzando un vero tabù, ha dedicato in questi giorni ampio spazio ad un tema particolarmente spinoso: il rapporto fra cattiveria e guadagno. "La cattiveria paga. In contanti, un lupo guadagna circa 9000 dollari più di un agnello. Cancellare *grazie e per favore* dal proprio vocabolario di ufficio fa lievitare la propria busta paga di oltre il 18 per cento. Criticare i colleghi fa apparire competenti. Perseguire i propri obiettivi di carriera non lascia spazio a un caffè in compagnia. La GENTILEZZA in ufficio influenza negativamente guadagno e carriera". Queste le conclusioni di una ricerca promossa dalla University of Notre Dame congiuntamente alla Cornell University e alla University of Western Ontario e pubblicata sul Journal of Personality and Social Psychology.

---

### **STRESS DA LAVORO CORRELATO**

Anche l'estate 2011 è trascorsa con carichi di lavoro eccessivi e nuove e vecchie problematiche, ma SORPRESA:

Una delle ultime STRAORDINARIE affermazioni della Direzione della Banca riguarda proprio lo STRAORDINARIO. I colleghi (soprattutto i cassieri) non ne fanno, perché non v'è né bisogno, dicono.

SIAMO ESTERREFATTI!!! Oltre al danno (mancanza di organici, filiali spolpate, spostamenti repentini da un'agenzia all'altra, con il contorno di report quotidiani, pressioni per vendita, promozioni mancate, premi esigui, oltre al fiatone per i continui cambi di cappello e per fare i tappabuchi) anche la beffa. La legge (T.U. Sicurezza sul Lavoro Dlgs 81/88) tutela dallo STRESS DA LAVORO CORRELATO e in forza della prima valutazione (obbligatoria) effettuata dall'azienda i risultati emersi sono oltremodo positivi. Positivi per l'azienda. Lo stress in Banca Carige non esiste!!! Esiste la legge che dovrebbe tutelare i lavoratori, ma i questionari sono compilati a cura della Banca che afferma ciò che è più lontano dalla realtà!

Anche se il contesto è tipicamente americano e il pensiero corre immediatamente a Wall Street e dintorni, la realtà non è poi così diversa anche nelle altre nazioni. Sempre dalla stessa ricerca emerge che la regola della "cattiveria" non si applica alle donne. "Tirare unghiate verso le scrivanie altrui non aggiungerà che mille o duemila dollari all'anno. Sorridenti o sgarbate, le donne guadagneranno sempre diecimila dollari in meno rispetto ai colleghi maschi" Più in generale, da questo studio, emerge che l'aggressività in azienda – come forse nella vita aggiungiamo noi – è indice di abilità e di successo. Con buona pace dei buonisti che credono nell'armonia e al calore umano. Valori socialmente positivi che poco si attagliano alla logica aziendale che privilegia invece *strappi e scossoni* per promuovere l'innovazione e proiettarsi verso il successo. In perfetta linea col credo iperliberista che, dribblando qualsivoglia regola, pone l'enfasi esclusivamente sulla competizione. A questo punto direte nuovamente: ma cosa ci *azzecca* tutto questo con la nostra la realtà quotidiana? Una domanda che rilanciamo a tutti voi. Vi pare che la tesi degli studiosi americani non si possa applicare da noi? Che sia troppo radicale? Oppure pensate che l'equazione + cattiveria = + carriera, e conseguentemente + guadagno (gli americani sono più concreti di noi), possa anche essere applicata dalle nostre parti?

Attendiamo i vostri commenti.

\*La Repubblica "I cattivi (purtroppo) guadagnano di più" di Elena Dusi - 22-10-2011

Cari COLLEGHI perché vi stressate quotidianamente quando il software rallenta, le stampanti si inchiodano, gli scanner mangiano i moduli, le vecchie stampanti macinano i circolari, siete in pochi e la coda aumenta, quando vi viene chiesto di tutto e di più servendo i clienti allo sportello, rispondendo al telefono, mettendo via contanti, accettando/spedendo i versamenti contanti alla vigilanza, sorridendo al cliente arrabbiato e magari soprassedendo anche alle regole, fermandovi sempre e comunque per sistemare quella pratica da ultimare?

Cari COLLEGHI. Non esistono molti mezzi per costringere l'azienda a trovare soluzioni ai problemi quotidiani; ma se tutti noi, che sopperiamo giornalmente a queste carenze, ci impegnassimo a non fermarci oltre l'orario, in capo a poco tempo l'azienda dovrebbe correre ai ripari assumendo nuove forze e organizzando meglio il lavoro. D'altronde è provato nero su bianco:

LO STRAORDINARIO, soprattutto voi cassieri, non lo fate!!!

# Ricordate la vecchia sede del Circolo Dipendenti in Via Pisa?

Ricordate la vecchia sede del Circolo Dipendenti in Via Pisa? Quella bella villa nel verde, con ampi saloni e un giardino intorno che era una delizia per i bambini.

Con una modica cifra si poteva affittare il salone doppio, per matrimoni, battesimi, comunioni, feste di compleanno. All'esterno due altalene, la possibilità di far scorrazzare i ragazzini senza pericoli, tenendoli comunque sempre sotto'occhio.

C'erano i biliardi, i tavoli da ping pong, lo spazio per i tornei di carte che sotto Natale coinvolgevano giovani e meno giovani.

Il circolo era aperto sabato, domenica e alcune sere la settimana. Nelle sere di pioggia, quando non si aveva voglia di andare al cinema, ci si passava qualche ora.

Quando il circolo fu trasferito d'imperio nell'attuale sede in Via XX settembre per farne la sede della SGR, fu fatta circolare, forse per indorare la pillola della perdita di quella sede "unica" nel suo genere, la storia che nella nuova sede sarebbe stato organizzato nei pomeriggi compreso il sabato un servizio di baby-sitting, per dare la possibilità ai genitori di fare due passi in centro lasciando i figli al sicuro. Che bella idea avanzata!

Si disse anche che non sarebbe cambiato niente nella fruizione dei locali, che sarebbero state fatte cose mira-

bolanti.

Che cosa è successo a dieci anni circa da questo trasferimento?

Le promesse non sono state mantenute, il circolo non ha avuto la possibilità di crescere insieme alla banca, la sede è chiusa la sera, ecc. ecc.

Inoltre si vocifera che la SGR potrebbe trasferirsi in altra sede. E di questa villa che ne facciamo: non è che per caso risorge il vecchio progetto di una bella speculazione immobiliare?

Sarà, ma a noi quella sede così "fruibile" sembrava anche un'occasione per socializzare, per sentirsi parte di una struttura che dava spazi anche al di fuori dell'orario lavorativo.

Oggi la nuova sede è molto poco vissuta e anche un po' triste: qualche pensionato che la frequenta nei giorni di pioggia. Sia ben chiaro, a noi fa piacere che almeno loro ne traggano un'utilità: non vorremmo che in futuro - visto che in alto loco si mormora che dei pensionati... non gliene frega proprio niente (vedi polizza sanitaria) - gli si togliesse anche quest'ultimo - minimissimo - servizio.

Già, tutto cambia, e in genere il cambiamento porta in sé progresso e nuove idee, in genere...ma non sempre!

## Uilca Banca Carige

Tel. 010 2472989 Fax 010 2545774 info@uilcarige.it www.uilcarige.it

Responsabile: Mariateresa Ruzza 3346738978

### Dirigenti Sindacali e RSA

#### Uffici sede e ICT

Di Giorgio Giuseppe Svil. rete extra lig.

Guerra Orietta 3346738972

Grozio Riccardo Polo Servizi Ge 34550125494

Schenone Maura I C T 3495094803

Sesenna Stefano Svil.Sis./Cont. 0105792956

Testa Claudio Gest.Sist.C.Dip. 0105794864

#### Agenzie Genova e Provincia

Assandri M.Beatrice Ag. 7 3472516500

Corte Mauro Ag. 23 Ge 3494761810

Ferralasco Stefano Fil. Portofino 3470387396

Lanata Patrizia Ag.29 Ge 3924386410

Montanaro Daniele Ag. 3 Ge 3931620014

Moretti Sara Ag. 5 Ge 3493600589

Pastorino Massimo Ag. 58 Ge 0103852276

Strano Maria Pia Fil.Varazze 01997680

#### Agenzie Savona e Provincia

Del Soldato Stefano Fil.C.Mon.te 019506222

Mariano Bruno Fil. Finale Ligure 0199695547

#### Agenzie Imperia e Provincia

Smeraldo Paolo Fil.S.Stefano al Mare 0184484258

#### Agenzie Fuori Liguria

Alberti Sabrina Ag. 2 Brescia 0303702626

Bologna Maria Fil. Latina 0773466734

Castronovo Mario Fil. Ancona Ag. 3 0712070256

Castelli Piero A.T.E.Romagna 0516563021

Chinellato Stefania Fil.Noale 0415897611

Chirichiello Dionigi Fil. Fondi 504 0771515937

Chirico Patrizia Fil. Treviglio 036349388

Collura Alfonso Cons.Imp. PA 0916097948

D'Anna Antonino Sede Perugia 0755063311

De Vidi Fanni Fil. Milano Ag. 7 0248713292

Falcioni G.Vincenzo Fil. Viterbo 0761340470

Galifi Francesco Fil.Terrasini 0918141111

Gallo Stefania Fil. Padova 3402982084

Ghera Fabio Ag.4 Roma 0679342080

Luchini Mauro Fil. Grugliasco 011784875

Lanati Roberto Fil.Casteggio 0383890322

Massini Fabio Ag. 5 Firenze 0553423211

Pagani Sergio Sede Milano 0288185011

Paganini Marco Fil. Saronno 0296248458

Palermo Salvatore Fil.Inverigo 3936711687

Polizzi Fabrizio CFI Palermo 0916097948

Sgarzi Stefano A.T.E.Romagna 0516563021

Tarini Claudio Ag.1 Padova 3485819873

Trentin Giuseppe Sede Venezia 0415496511

Tresoldi Stefano Fil. Alghero 0799733054

#### Commissione Mensa

Montanaro Daniele Ag. 3 Ge 3931620014

#### Responsabili Sicurezza

Minicucci Claudio Fil. Nova0321777431

Moio Fiorenza Ag:13 010594453

#### Sezione Quadri

Cassarò M.Laura Large Corporate 0105792216

D'ippolito Alessandro Fil.Sora 0776820811 334719335