

# Il grande teti

Quasi tutti i colleghi saranno stati sorpresi nel vedere la mail in cui l'azienda ci comunicava la necessita' di compilare il questionario "Teti" (che non si sa perche' si chiami cosi') sulle proprie conoscenze in ambito bancario.

Saranno stati ancora piu' sorpresi e, magari, irritati nel ricevere una email dal tono intimidatorio e minaccioso, in cui si sollecitava la compilazione dell'Autovalutazione delle competenze, che altrimenti sarebbe stata "inviata in automatico al Responsabile".

Tale Autovalutazione, oggetto di contrattazione da parte dei sindacati firmatari (che, incapaci di contrattare inquadramenti decenti, si accontentano di questi surrogati) , in teoria dovrebbe servire a tarare meglio, sulla base delle competenze possedute, lo svolgimento di ulteriori corsi di formazione (ricordiamo che ci sono gia' 30 ore di corso IVASS e altrettante di corso CONSOB da fruire entro novembre)

In assenza di compilazione del questionario (**facoltativo e non obbligatorio**) le competenze saranno certificate dal proprio superiore o direttore di filiale, che dovra' anche validare il questionario ove compilato.

Il questionario tocca tutti i punti dello scibile economico-finanziario a livelli accademici: il nuovo superuomo bancario dovrebbe sapere di corporate, alta finanza, marketing, normativa europea e internazionale, psicologia delle vendite, lay out di filiale, e altre cento cose che omettiamo.

Pensiamo che un questionario serio dovrebbe essere tarato sulla storia pregressa del lavoratore e sul ruolo ricoperto, altrimenti serve a poco, se non a certificare che la media dei colleghi è impreparata e priva di conoscenze adeguate (obbiettivo dell'azienda?)

Il comune bancario, dopo avere messo una sfilza di n.p o, al piu', base alle varie competenze, attendera' la convocazione di nuovi corsi di formazione, che non si sa bene quando potrà seguire: probabilmente da casa, senza riconoscimento alcuno, come troppo spesso avviene per i corsi consueti.

Peraltro la stessa compilazione del questionario è lunghissima: pensano che abbiamo niente da fare, o pensano che anche questo possa essere fatto in straordinario non retribuito??

In realta', in questo sistema perfetto (aziendale ed extra-aziendale) che hanno costruito, come nel famoso libro di George Orwell "1984", una parola dal significato positivo si muta nel suo contrario e quindi formazione non è detto che faccia rima con evoluzione ed elevazione, ma, magari, con un semplice affastellamento di nozioni ed una diminuzione di salute psichica per il lavoratore.

Questa pretesa di avere un dipendente universale (che sappia tutto ma proprio tutto) ci sembra totalitaria e anche in gran parte irrealizzabile, meglio sarebbe creare per ognuno una specificita' specialistica e da quella partire ampliandola progressivamente .

Cose di buon senso, basterebbe poco per farle presente all'azienda...o no?

**C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Intesa Sanpaolo***

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)   [sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>