



TORINO E PROVINCIA INTESA SANPAOLO

Cosa fare della nonna col colpo di calore?

L'azienda, nell'ambito delle trattative in corso, ha proposto la realizzazione di clip che illustrino ai propri responsabili intermedi le buone e cattive pratiche rispetto alle politiche (eufemismo per pressioni) commerciali.

Se l'idea è ancora valida, potrebbe incominciare immortalando tre simpatiche iniziative che si sono verificate nella nostra Area sul finire della settimana scorsa:

- Vari Direttori di Filiale, in occasione del colloquio valutativo di metà anno, minacciano indiscriminate e generalizzate riduzioni delle qualifiche collegandole unicamente all'andamento dei budget. Più che confronti sullo sviluppo professionale sembrano le consegne dei pagellini con i voti. A questo proposito suggeriamo che in caso di insufficienza (o per dirla come l'azienda "non adeguatezza") il gestore sia riammesso in classe (pardon... in filiale!) solo se accompagnato dai genitori.
- Una direttrice di Area Retail ha richiesto che le vengano forniti dei report sulla collocazione di un determinato prodotto ogni due ore (120 minuti!). In questo caso suggeriamo l'installazione obbligatoria sui cellulari dei colleghi di una app con suoneria automatica regolabile in remoto dal Capo Area.
- Un altro Direttore di Area Personal ha chiesto ai suoi Gestori una lettera in cui ciascuno di loro si giustifichi per il mancato raggiungimento degli obiettivi e indichi le iniziative che intende mettere in campo per rimediare. Poiché siamo ancora una volta tornati in ambito parascolastico, suggeriamo ai colleghi di rispolverare alcuni evergreen della nostra infanzia: dal "Non ho potuto collocare perché il cane mi ha mangiato i moduli" al "Non ho raggiunto il budget perché ho dovuto portare mia nonna al pronto soccorso che è uscita di casa alle due del pomeriggio, in barba ai consigli del tg".

I casi riportati qui sopra NON sono di fantasia e se non abbiamo pubblicato i nomi dei responsabili in questione è perché noi non intendiamo (ancora per questa volta) uniformarci allo stile aziendale delle gogne pubbliche. Certamente però forniremo nomi e fatti a chi di competenza perché intervenga con fermezza.

In ogni caso la portata di questi eventi travalica i più severi interventi sui singoli. E' vero che ogni categoria umana comprende al suo interno persone con diverso grado di intelligenza, capacità di discernimento e senso del ridicolo, e quindi anche tra i Direttori e i Capi Area si annovera certamente una quota di soggetti problematici. Ma quando questi soggetti escono allo scoperto così spudoratamente e i comportamenti che mettono in atto sono sempre più grotteschi, allora significa che le responsabilità vanno cercate anche a monte. Significa che l'approccio a questi temi è sbagliato a partire proprio dai vertici aziendali che, mentre ostentano indignazione e distanza da questi comportamenti, nei fatti li condividono.

Un ripensamento profondo e complessivo è assolutamente necessario prima che la situazione degeneri irrimediabilmente. Un accordo chiaro, di merito, vincolante e non fumoso sulle pressioni commerciali sarebbe un primo fondamentale, per quanto non sufficiente, segnale.

Torino, 14/7/2015

*FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN
TORINO E PROVINCIA INTESA SANPAOLO*