

Intesa Sanpaolo: pressioni, pressioni e ancora... pressioni

Come Organizzazioni Sindacali già in sede di presentazione del nuovo Piano d'Impresa avevamo espresso le nostre preoccupazioni circa le possibili conseguenze, in termini di pressioni commerciali, che i nuovi e sempre più ambiziosi obiettivi avrebbero prodotto.

Purtroppo siamo stati ancora una volta facili profeti e, puntualmente, le nostre preoccupazioni stanno trovando conferma, con il riacutizzarsi di fenomeni di pressioni e politiche commerciali indebite, continue, fuori norma e sempre più fuori controllo.

Rileviamo che, in questa prima metà dell'anno, non solo è il mercato Retail ad essere sempre più sotto tiro, ma le pressioni commerciali sono notevolmente aumentate anche nel settore Personal e nel settore Imprese. I solleciti a vendere prodotti tramite mail e lync, le richieste reiterate di reportistica, ormai non sono più ridondanti: sono **OSSESSIVE** e **sottraggono tempo, concentrazione, energie e serenità** al quotidiano lavoro concreto, costante e professionale dei colleghi. I gestori sempre di più vengono messi sotto accusa se, nonostante la corretta e puntuale applicazione del metodo e la tenuta delle agende, non riescono, per mille motivi (primi tra tutti le reali esigenze del cliente e la normativa sempre più stringente) ad ottenere il numero di successi ed a vendere il numero "consigliato" di "pezzi" del prodotto oggetto di proposizione. Secondo l'azienda, se le vendite non sono in linea con i budget sempre più ambiziosi (in alcuni casi diremmo assurdi) la colpa è dell'inefficacia commerciale del gestore, che non riesce a convincere i clienti a sottoscrivere i nuovi prodotti. I colleghi dovrebbero

diventare anche maghi o veggenti, dal momento che si chiede loro di fare previsioni circa i risultati che otterranno settimanalmente, richiedendo addirittura, in alcuni casi, di firmare il relativo prospetto excel (si arriverà alla firma apposta col sangue?) per consolidare l'impegno assunto!!

Il risultato di questi atteggiamenti è che i tutti i gestori, anche quelli più esperti e professionali che svolgono questa mansione da anni, vengono fatti sentire inadeguati, ed è in preoccupante aumento lo stress da lavoro, che si ripercuote sempre più spesso sulla vita privata e familiare e sulle condizioni psico-fisiche. Vengono sistematicamente lese la professionalità e la dignità dei lavoratori e delle persone – perché i lavoratori sono ancora **PERSONE** e non automi – arrivando a dire, da parte di qualche capo area fuori controllo (e forse fuori ruolo) che *"non solo non vi state guadagnando il premio, ma non vi state guadagnando neanche lo stipendio"*.

Ricordiamo a questi "esperti dei mercati" che **lo stipendio è ben guadagnato, poiché il lavoratore assolve il proprio obbligo contrattuale, che è quello della prestazione (qualitativa) e non del risultato (quantitativo) individuale.**

Ci sono ancora, per fortuna, persone capaci di dirigere e coordinare valorizzando, coinvolgendo ed affiancando i propri collaboratori ma, purtroppo, non vengono portati ad esempio. Sono, invece, sempre di più i capi e capetti (mutuando il linguaggio militar/aziendale) che si scagliano contro i colleghi con pressioni e richieste asfissianti, spesso accompagnate da offese e minacce di trasferimenti e rimozioni dall'incarico e che talvolta arrivano anche al punto di rinviare ferie e negare permessi o giorni di SVL se non si è in linea con gli obiettivi!!

Ricordiamo che, nell'incontro annuale di Direzione Ermam, il Direttore Nocentini e il Responsabile del Personale Zingaretti hanno letteralmente definito stupidi inefficaci e

controproducenti questi atteggiamenti. Ma allora qualcosa non torna se taluni soggetti, nonostante le ripetute segnalazioni, continuano a ricoprire certi ruoli. La tanto decantata “scuola dei capi” cosa insegna? E a chi? A nostro avviso dovrebbe insegnare le differenze tra **autorità e autorevolezza, tra capo e leader (il famoso decalogo), tra briefing terroristico (fuori orario) e riunione di lavoro (in orario), tra oppressione e pianificazione, tra motivazione e mortificazione** e così via. A giudicare dai risultati ci sentiamo di dire che questa scuola non sta funzionando per nulla ed il senso di appartenenza all’azienda sta andando a... farsi benedire.

Ribadiamo ancora una volta che:

i continui report, consuntivi e previsionali, al di fuori di quelli previsti dalle procedure aziendali, **non devono essere chiesti** perché **non dovuti** e facciamo presente che, qualora qualcuno si ostini, **in violazione agli accordi nazionali ed aziendali**, a pretenderli, **i gestori non sono tenuti** né a svolgerli né tantomeno a firmare alcunché riguardo ad impegni preventivi sui risultati da raggiungere. Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci ogni richiesta di questo tipo. Sarà nostra cura

inoltrare le istanze alle funzioni competenti, come gli Uffici del Personale e la casella IO SEGNALO.

Infine ricordiamo sempre a tutti di **agire nel pieno rispetto della normativa**, senza forzature di nessun tipo poiché, in caso di inadempienza della stessa, **i provvedimenti disciplinari colpiranno implacabili** e a nulla varrà essere in linea con il budget, in quanto per la legge non vale il detto di Machiavelli *“il fine giustifica i mezzi”*.

Qualora dovesse perseverare questo assurdo modo di fare, ci riserviamo di agire nei modi che riterremo più opportuni, per tutelare tutti i colleghi, che sono ormai stanchi di affrontare ogni giorno un’attività lavorativa che è diventata una guerra all’ultima vendita.

7 giugno 2018.

**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN
AREE MARCHE ABRUZZO MOLISE**

Scarica il volantino