



Piano d'impresa innovativo, vetero pressioni commerciali in agguato in BdA

Negli anni, come Sindacato, siamo stati costretti ad occuparci, delle pressioni commerciali che investono la rete di vendita soprattutto per le discutibili pratiche relazionali e di controllo messe in atto dai Direttori, Coordinatori, Titolari e per gli effetti di demotivazione e mortificazione che, talvolta, queste modalità hanno prodotto sul personale.

Il fenomeno, per la verità, non è al momento diffuso omogeneamente ma, pure se in modo puntiforme, ciclicamente si ripropone con criticità, con quotidiani e logori incitamenti che in qualche caso vedono Capo Mercato, Titolare di Filiale, e Responsabili di prodotto dispensare tramite posta elettronica l'invio ossessivo di consuntivi non in linea con gli obiettivi, azioni correttive e considerazioni conseguenti con la convinzione esplicita che più si è "duri" e "timorati" e più si alza la probabilità di fare risultato.

Certo l'utilizzo del Lync per verificare con questo strumento la presenza del lavoratore davanti al terminale e magari rimproverarlo di mancati contatti commerciali - comportamento davvero inqualificabile e che contestiamo con forza - sa più da catena di montaggio che da ricerca del fare squadra insieme.

Occorre e occorrerà, insieme, parlare di più e meglio e scrivere meno.

L'enfasi pubblica che il piano d'impresa 2014-2017 riserva al personale rappresenta, rispetto al passato, una novità originale ed autentica che non può essere certo omologata sommariamente al rituale retorico di circostanza.

Del resto, anche il recente accordo sindacale sull'azionariato diffuso marca decisamente la volontà dell'Azienda e del Sindacato di legare più intrinsecamente la remunerazione della produttività del personale del Gruppo con l'interessenza dell'Azionista nella redistribuzione del valore creato.

Parole chiave come identità, appartenenza, orgoglio, coesione, squadra, motivazione, merito, comunicazione costituiscono le leve di una scommessa fortemente innovativa, che vedono, secondo le dichiarazioni di piano, "ogni persona con il proprio piano di impresa da conseguire".

Affermare che le persone sono *asset* chiave del piano – quante volte il Sindacato ha battuto su questo! - impone ad ogni livello di responsabilità uno sforzo qualitativo di cambiamento gestionale e di comunicazione decisamente innovativo, in grado di creare la giusta amalgama produttiva al fine di conseguire i risultati sperati.

Non ignoriamo che la programmata crescita dei ricavi aumenterà fisiologicamente l'intensità dell'azione commerciale di una rete irreversibilmente avviata ad assumerne, per l'appunto, le spiccate caratteristiche nell'organizzazione del lavoro.

Siamo altresì consapevoli che, nel contempo, il raggiungimento di risultati positivi potrà meglio tutelare il reddito e l'occupazione futura dei dipendenti del Gruppo.

Ma non possiamo non rimarcare l'occasione imposta dal piano d'impresa nel far partecipare il personale in modo differente, più sostenibile e proficuo che in passato.

Peraltro, vige ancora il CCNL che stabilisce che il personale ha il dovere di dare all'impresa, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'impresa medesima.

Dunque massima diligenza ma non l'obbligo di risultato.

Ognuno è interpellato!

In particolare lo sono coloro a cui è affidata la responsabilità di tradurre in risultato l'attenzione al personale contenuta nel piano d'impresa trasmettendo alla filiera fiducia, incoraggiamento, autorevolezza, coesione, consapevolezza e speranza .

Da parte nostra, non mancheremo di prendere parola, anche pubblicamente, per farli cessare, ogni qualvolta torneranno a riapparire fenomeni pressori insostenibili e qualitativamente inadeguati.

16-5-2014

Le Segreterie dell'organo di Coordinamento della Banca dell'Adriatico

Coordinatori R.S.A. di Area

FABI FIBA-Cisl FISAC-Cgil UILCA-Uil