



TOLLERANZA ZERO

Mercoledì 8 settembre tutti i direttori di filiale hanno ricevuto una mail proveniente dai capi area, con la richiesta tassativa di invio entro le ore 17 di un report giornaliero sui collocamenti effettuati.

L'ordine di imperio proviene dalla Direzione Regionale che, visto il rallentamento della produzione giornaliera sui prodotti target, ritiene necessario un monitoraggio puntuale "con indicazione esplicita delle filiali con produzione nulla".

Nella stessa mail si racconta che non stiamo contattando i clienti, non fissiamo appuntamenti, non si fanno proposte, per cui si rende necessario un presidio filiale per filiale e portafoglio per portafoglio, per non rovinare il buon lavoro fatto fino ad ora.

Una caccia alle streghe, insomma, utile solo a chi persegue una competizione parossistica con le altre direzioni per il proprio tornaconto personale, e che considera il deterioramento del clima lavorativo un trascurabile dettaglio.

Il messaggio arrivato ai direttori è quindi di "tolleranza zero" per chi non provvedesse a inviare il report, e in modo implicito a chi lo inviasse con zero collocamenti.

Contestiamo da sempre l'utilizzo strumentale di report estranei agli strumenti informatici abbondantemente in possesso alle funzioni commerciali della prima banca del paese, che si trasformano in mero strumento di controllo e pressione indebita su chi quotidianamente consente il raggiungimento di risultati evidenti, come dimostra lo stato di salute della nostra azienda che nella semestrale vanta utili stratosferici.

Questi messaggi ci risultano tanto più incomprensibili se si considera che nel mese di agosto le crisi finanziarie di Grecia e Cina hanno avuto un effetto devastante sui portafogli della clientela, e che proprio in questo periodo i gestori si sono trovati senza alcun supporto per fronteggiare al meglio la situazione. Ma i nostri capi ne sono al corrente? O lassù nelle stanze del potere le notizie dal mondo non arrivano?

La spasmodica focalizzazione sulle linee di indirizzo commerciale della nostra Azienda ormai troppo spesso prescinde dall'attenzione alla tenuta e alla crescita del patrimonio gestito.

Le indicazioni a compiere operazioni di smobilizzo anticipato di polizze e vendita di quote dei fondi comuni per trovare le fonti per la sottoscrizione dei prodotti driver sviluppano sicuramente numeri, ma vengono pagate con i costi di caricamento e commissioni di smobilizzo a carico della clientela, e certamente non qualificano la nostra finanza per una visione non diciamo nel lungo ma nemmeno nel medio termine.

E' notizia pubblica il dato che vede nel bilancio di Intesa Sanpaolo l'aumento esponenziale dei proventi da commissioni, e non ci sembra una notizia di cui andare particolarmente fieri.

I risultati obbligatori servono sicuramente a consolidare la posizione dei nostri dirigenti e a mostrare al mercato la solidità del nostro Gruppo, ma sarebbe auspicabile un utilizzo meno intensivo della cosmesi e la scelta di una reale e sana politica di vicinanza alla clientela ed ai

territori, coinvolgendo il personale su motivanti politiche di supporto alla clientela e su una gestione del risparmio e dei patrimoni trasparente e vicina alle scelte di rischio delle persone che si affidano alle nostre competenze.

Le pressioni commerciali a cui veniamo sottoposti – quotidianamente - non devono mai farci dimenticare le nostre responsabilità sociali, etiche e normative, mentre ci assumiamo la paternità di operazioni che in futuro potrebbero persino esserci contestate, non solo dai clienti ma dall'Azienda stessa.

Ricordiamo a tutti i colleghi che nessuno può essere licenziato se non raggiunge il budget, ma che si può essere sanzionati con provvedimento disciplinare, con conseguenze anche economiche sul Lecoip, se non ci si attiene alle policy e alla normativa di legge.

Occorre inoltre ribadire, a fronte delle insistenti richieste che pervengono dall'alto, che la disciplina giuridica stabilisce che il prestatore di lavoro è tenuto all'osservanza dei criteri di diligenza, perizia e professionalità (obbligazione di mezzi) ma non è tenuto all'obbligo di risultato. Il budget assegnato all'unità produttiva deve avere natura collettiva e non individuale.

Riepiloghiamo infine, per chi avesse problemi di memoria, alcuni principi contenuti nel Codice Etico della nostra Azienda:

PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

- Crediamo che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore sia il fondamento per lo sviluppo di un ambiente di lavoro permeato dalla reciproca fiducia, dalla lealtà e arricchito dall'apporto di ciascuno

- perseguiamo l'eccellenza dei risultati sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, attraverso azioni commerciali e politiche di budget indirizzate, pianificate e monitorate in coerenza con i principi etici del presente Codice e nel rispetto della professionalità e della dignità di ciascun collaboratore, nonché delle specificità del contesto territoriale in cui opera;

- poniamo la massima attenzione nella definizione degli obiettivi favorendone la comprensione e la condivisione, al fine di promuovere comportamenti corretti e trasparenti nella relazione con la clientela;

- improntiamo la comunicazione a criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza.

Occorrerebbe una riflessione seria sul concetto della Responsabilità Sociale d'Impresa, altrimenti dotarsi di uno strumento tanto elevato nei contenuti quanto lontano dalla realtà dei comportamenti è ipocrita e inutile.

Pistoia 15 settembre 2015

Le Segreterie aziendali Cassa di Risparmio di Pistoia e della Lucchesia
First Cisl Fisac Cgil Ulca Fabi Unisin