



Segreterie di Coordinamento Cariromagna

..... I NUOVI COMPORAMENTI !

Nell'incontro trimestrale in Direzione Regionale di marzo 2017 avevamo rilevato una nuova disponibilità all'ascolto ai colleghi per favorire il raggiungimento degli obiettivi commerciali in un clima lavorativo sostenibile.

Invece ogni giorno riceviamo, purtroppo, molteplici telefonate di colleghi che vivono con ansia e profondo disagio il continuo deterioramento del clima interno alla filiale ed il conseguente peggioramento del loro status lavorativo e psicologico.

Le numerose ed assillanti campagne (tutte prioritarie!), i budget improponibili e fuori da ogni logica rispetto all'attuale situazione economica, ed il quotidiano, continuo, ossessivo ed inutile monitoraggio quantitativo sono divenute insopportabili per i colleghi.

Come riportato nell'articolo pubblicato sul Corriere della Sera a firma Massimo Gramellini "Stressato come un bancario", nel quale si evidenzia che su 100 lavoratori stressati 20 sono bancari (fonte dipartimento medicina del lavoro di Pisa) e che l'82% dei bancari soffre d'ansia e che il 28% fa uso di psicofarmaci (fonte Università Sapienza Roma), rileviamo analogha preoccupante situazione anche in Cariromagna.

Alcuni Direttori di Area Retail pensano di raggiungere gli improponibili obiettivi di vendita "rieducando" commercialmente i colleghi con continue pressioni psicologiche, minacce e vessazioni in un regime di terrore con toni intimidatori sia nelle riunioni sia nei colloqui individuali sia nelle mail. La relazione è stata sostituita da ordini e imperativi. La comunicazione con i colleghi viene effettuata anche con colloqui "intimidatori" di un ora e mezzo.

Vengono richiesti e pretesi report giornalieri con verifica delle Agende alla mattina e controlli del venduto alla sera, spesso con cadenze superiori.

Viene richiesto di fissare un numero esasperante di appuntamenti, senza tener conto della reale tempistica dovuta alle procedure per effettuare le vendite commerciali.

Questi atteggiamenti e queste richieste portano i colleghi a sentirsi inadeguati e, minando la loro sicurezza, diventano poco propositivi nella vendita commerciale portando risultati opposti agli intenti.

Inoltre, la clientela è infastidita dalle continue telefonate, i portafogli sono congelati dalle perdite e i clienti sono pertanto sempre più diffidenti.

Ai Direttori di Filiale, su richiesta dei Direttori di Area, è imposto un ossessivo controllo delle agende dei Gestori e una soffocante verifica delle note riportate negli incontri registrati su ABC come previsto dal nuovo "metodo". Queste inutili richieste portano alla compilazione delle agende come vuole il "metodo", e non in base al reale svolgimento dell'incontro, senza un reale e costruttivo confronto sugli obiettivi e sulle criticità.

Abbiamo assistito addirittura ad urla e parolacce, davanti a clienti e colleghi, di un Direttore di Area rivolte ad un incredulo Direttore di Filiale. Un atteggiamento inqualificabile ed inaccettabile. Una deriva di maleducazione che l'Azienda non può e non deve permettere. Solo se il clima in filiale è buono ci saranno più riscontri positivi tra colleghi e clienti.

Il nuovo Metodo, anzi i Nuovi Comportamenti (da pubblicazione aziendale), prevede per la figura del Direttore di Area di:

- coinvolgere e motivare la squadra
- curare la relazione con tutti i colleghi
- valorizzare i successi
- favorire la crescita fra colleghi
- creare un gruppo che lavora con passione, creativo e che si "diverte"
- vivere la filiale e farsi carico delle criticità
- affiancare e supportare i colleghi valorizzandone il merito
- accertarsi che il metodo di lavoro venga visto come uno strumento e non come un obiettivo
- comunicare in maniera semplice e chiara spiegando i perché.

Questi costruttivi propositi sono ben distanti dall'essere correttamente recepiti da alcuni Direttori di Area Retail. L'arroganza e la totale mancanza di rispetto, con il quale alcuni di loro si relazionano con i colleghi, annullano ogni finalità della precedente lista palesata dall'Azienda. Non esiste condivisione nell'assegnazione e nel raggiungimento degli obiettivi; i successi vengono sminuiti e ritenuti incompleti, portando i colleghi a sentirsi sempre più inadeguati ed insicuri.

"Il potere" viene esercitato in maniera sterile, un Direttore di Area ha imposto ai Direttori di filiale di rifiutare la fruizione delle giornate di sospensione volontaria anche se appena approvate in piano ferie, senza tener conto dei precedenti accordi o delle problematiche personali e/o familiari delle colleghe/i.

Invitiamo i colleghi a non intervenire sui piani ferie approvati, se non per esigenze personali, deve essere l'azienda a modificare quanto già approvato per esigenze organizzative e/o produttive.

Ci risulta, inoltre, anche l'imposizione di richiedere una sola giornata di sospensione volontaria nel piano ferie.

Budget improponibili e non corrispondenti al periodo economico, continue vessazioni e pressioni psicologiche, inducono i Gestori (spinti dai Direttori di Area) ad avere atteggiamenti di vendita eticamente scorretti senza rendersi conto dei rischi che stanno correndo nei confronti di loro stessi e del nostro Istituto.

Coloro che ricoprono posizioni di responsabilità devono rispettare le norme deontologiche, i principi etici, la professionalità, l'impegno e la dignità del personale.

Riteniamo che le pur condivisibili linee guida (CRESCITA 2.0 I Nuovi Comportamenti), suggerite dall'Azienda, non siano applicate da alcuni Direttori di Area che invece praticano metodi invasivi, inopportuni e inadeguati al loro ruolo.

Pertanto chiediamo all'Azienda un deciso intervento su questi comportamenti che vengono percepiti dai colleghi delle filiali in modo frustrante, demotivante e fuori da ogni logica di crescita professionale e di successi.

19 aprile 2017