



AL CENTRO DEL MIRINO...

Anziché al centro di un modello di sviluppo sostenibile e socialmente responsabile, **sembra che le persone della Rete siano sempre più al centro del mirino ...**

A fronte di importanti risultati economici che testimoniano inequivocabilmente l'impegno, la capacità dei colleghi di perseguire gli obiettivi richiesti, a fronte di ingenti investimenti per dotarsi di strumenti informatici in grado di rilevare dettagliatamente i dati commerciali, **si stanno incredibilmente manifestando condotte manageriali anacronistiche e difformi rispetto agli accordi** nazionale e di Gruppo sulle politiche commerciali.

Condotte incongruenti col quadro normativo di riferimento, anche alla luce dei contenuti del Regolamento Intermediari Consob vigente da febbraio 2018 e sicuramente lesive della dignità dei colleghi.

Ne derivano l'aumento del rischio che possano verificarsi comportamenti non compliant e conseguenze negative sulla qualità di vita delle persone.

A dispetto della costante dimostrazione da parte dei colleghi, nel corso degli anni, di essere in grado di tradurre responsabilmente e concretamente, attraverso una collaborazione attiva ed intensa, l'attività di programmazione e più in generale il proprio operato in risultati di rilievo, **si registra un inaccettabile accanimento nella richiesta di fornire report capillari riguardanti l'azione commerciale.**

In particolare, il fenomeno **si sta inasprendo per quanto concerne la richiesta di informazioni di carattere previsionale - disapprovata totalmente dalle OO.SS.** – finanche a raggiungere livelli parossistici (es. dettaglio dei volumi e delle commissioni previsti per ogni contatto) ed in ogni caso con una frequenza che non è richiesta dall'azienda.

L'imposizione di autodeterminare **predittivamente** obiettivi commerciali da raggiungere è incoerente rispetto ai principi alla base del Regolamento Intermediari (**com' è possibile fornire in via preliminare ed in modo attendibile riscontro su dati risultanti dall'esito di preferenze non ancora espresse?**) e distonico anche in relazione ad uno degli elementi di legge caratterizzanti la prestazione di lavoro subordinato, cioè l'obbligazione di mezzi (non di risultato!).

Ciò risulta contraddittorio anche in funzione dell'obiettivo di promuovere comportamenti in linea con la diffusione della cultura della Compliance.

Inoltre, va evidenziato che fattori quali il senso di adeguatezza, l'immagine di sé, la competizione interna utilizzati come leve motivazionali per stimolare il raggiungimento degli obiettivi tramite le suddette richieste o per mezzo della divulgazione di classifiche comparative riportanti le performances, sono strumenti odiosi ed inaccettabili da un punto di vista etico, pericolosi per quanto concerne la sostenibilità delle risorse umane.

Una pressione verso i risultati attesi, alimentata in modo continuo ed esasperato attraverso tali leve, può fare emergere meccanismi che generano ansia e sensazioni di allarme pervasivi legati alle possibili conseguenze connesse al mancato raggiungimento degli obiettivi e sfociare in ripercussioni psicofisiche negative.

E' fin troppo evidente, poi, che i problemi di salute producono impatti sulle prestazioni, sui costi gestionali e di conseguenza sui risultati.

Le persone che compongono un'organizzazione sono un patrimonio irrinunciabile: ogni organizzazione lungimirante dovrebbe prendersene cura attraverso politiche di gestione sostenibili in termini di tutela e promozione della salute e motivazionali.

Va sottolineato, a tal proposito, che la legislazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro definisce la salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

Alle OO.SS. sono giunte inoltre segnalazioni di ritardi nell'approvazione dei piani ferie, che, come noto, devono essere programmati ed approvati per tempo tenendo conto anche delle condizioni ed esigenze personali e familiari dei dipendenti, oltre che di quelle organizzative.

E' ormai irrinunciabile un'autentica evoluzione nella cultura aziendale per sostenere l'allineamento dei comportamenti effettivamente posti in essere con i contenuti degli accordi sottoscritti, a partire da una tangibile assunzione di responsabilità degli impegni previsti negli accordi stessi da parte di tutti i livelli manageriali della filiera commerciale.

Chi ha l'incarico di coordinare ed indirizzare l'azione commerciale deve necessariamente agire comportamenti in linea con gli impegni sottoscritti dall'Azienda.

LE PERSONE, INNANZITUTTO INTESE COME ESSERI UMANI PRIMA CHE COME RISORSE UMANE, DEVONO TORNARE AL CENTRO DI UN PENSIERO ORGANIZZATIVO SOSTENIBILE.

Parma, 12 giugno 2018

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - Unisin