



Dashboard, Pipeline, Monitoraggio: stesso copione, stessa pressione!

Sembra che giocare con le parole sia diventata la nuova moda nel settore commerciale: termini come dashboard, pipeline, verifica dell'agenda degli appuntamenti, tenere il ritmo sono tutti sinonimi di una sola parola: **"monitoraggio"**. La differenza sta solo nella frequenza: mensile, settimanale o giornaliera. Più questa cadenza è stretta, più si ha l'impressione che si tratti solo delle solite, vecchie, frustranti e spesso inutili **pressioni commerciali**.

Un linguaggio comune che dimostra come queste pressioni non siano solo frutto delle iniziative di pochi, ma di un sistema che tende a scaricare sui lavoratori la responsabilità di risultati sempre più difficili da raggiungere. I nostri colleghi sono esausti.

Le continue pressioni commerciali stanno creando un clima di lavoro sempre più difficile con il rischio di esporre i dipendenti a **rischi operativi crescenti**; quelli che rimangono ancora **poco chiari e non adeguati sono i riconoscimenti economici**.

Invece di puntare all'efficienza, a un'organizzazione del lavoro sostenibile, a organici adeguati e a una formazione che aiuti davvero i dipendenti a lavorare bene (e non solo tanto), l'azienda utilizza la solita arma a **costo zero** per raggiungere obiettivi che, in realtà, di sfidante hanno solo la capacità di sopportazione di colleghi e colleghe.

Quello che in tutto questo manca è la motivazione per chi lavora ogni giorno in prima linea.

L'azienda ha ben chiari i propri progetti industriali futuri, ma cosa offre ai lavoratori e alle lavoratrici? Il senso di responsabilità attribuito ai dipendenti negli ultimi anni è ormai abusato e va definitivamente messo in discussione:

- sono stati responsabili nei sacrifici economici degli anni della crisi;
- sono responsabili nei confronti dei clienti;
- sono responsabili nello svolgere al meglio il loro lavoro "nonostante tutto".

Ma così come non sono stati i responsabili della crisi aziendale, ora non può essere scaricata su di loro la responsabilità del futuro della banca sul mercato.

Un ambiente di lavoro positivo, basato su condivisione, supporto e fiducia, che riconosca in modo concreto e

tangibile il buon lavoro di tutti, non dovrebbe essere solo una responsabilità della banca, ma una vera e propria priorità. Quello che invece succede è che all'aumento delle pressioni commerciali, le certezze per i dipendenti si riducono. **Tra bonus pool poco chiari, discrezionali e non ben definiti, crescita professionale non accompagnata da adeguato riconoscimento economico e premi aziendali irrisori, l'insoddisfazione è sempre più crescente e le loro "ambition" sembrano svanire nel nulla.**

Per questo ancora una volta ricordiamo ai vertici aziendali che il "ritmo" è piacevole e sostenibile solo se l'orchestra suona all'unisono, con tempi, strumenti e modi adeguati.

R.S.A. BANCA MPS VERONA – T.A.A.