



By: [Sario Reale](#) - [CC BY-NC-ND 2.0](#)

Finalmente! Dopo lunga e tormentata assenza sono tornati i tanto sospirati (dis)incentivi al personale e le (s)valutazioni dei dipendenti che si presentano però in nuove e sorprendenti forme che qui di seguito vi illustriamo:

INCREMENTO DELLE INCESSANTI E CONTINUE PRESSIONI COMMERCIALI

Nonostante autorevoli fonti ci avessero assicurato che le pressioni sui dipendenti durante l'orario di lavoro non erano né auspicabili né richieste da parte della direzione, i colleghi della rete possono godere più volte al giorno di contatti telefonici e via mail coi loro segment e/o dtm per un monitoraggio attento e puntuale della produzione.

....Certo, non sarà un problema per nessuno se per ottenere i risultati richiesti i colleghi saranno costretti a forzature e stratagemmi; cioè nessuno avrà da ridire se, ad esempio, effettuando collocamenti a fronte di scadenze non ancora avvenute, sarà poi necessaria la temporanea appostazione delle somme in addebito sui partitari con conseguente rilevante perdita economica per la banca che si potrebbe evitare semplicemente aspettando qualche giorno. E già, in tutta Italia, questa è la "nuova" trovata dei "nuovi" manager venuti da lontano a costruire la "nuova" banca.

E non sarà un problema per nessuno se i colleghi, sfibrati da un ambiente lavorativo ormai insalubre continueranno a migrare verso altre realtà, portando via clienti con perdita di professionalità oltre che di masse. A questo proposito, qualcuno nei ruoli di responsabilità si è mai fatto qualche domanda sul copioso fenomeno delle dimissioni dei colleghi? O anche questo è colpa dei lavoratori? Pensate, i lavoratori del Monte dei Paschi, così poco propensi al cambiamento e alla vendita, da scegliere di licenziarsi ed andare a lavorare in banche ancora più commerciali della nostra, e scoprire un mondo in cui magari si possono fare risultati migliori con meno stress. Un mondo davvero misterioso la cui esplorazione ci sentiamo di consigliare ai nostri strapagati top manager, che ci sembrano in possesso di una "propensione al cambiamento" del tutto "inadeguata".

RAFFORZATI SISTEMI DI TUTELA PER I LAVORATORI

E' una gradita sorpresa scoprire poi, che nell'ottica di una maggior tutela dei lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni, alla fine di ogni mail riportante le caratteristiche dei nuovi prodotti in collocamento la direzione si premura di ricordare ai colleghi che "è da evitare qualsiasi comportamento opportunistico finalizzato alla modifica del questionario MIFID attraverso l'acquisizione di informazioni non coerenti con il profilo del cliente".

...Siamo piacevolmente colpiti dalla serietà che si impiega in un ambito che purtroppo si presterebbe facilmente ad inopinate deroghe alla normativa considerati i budget sempre più alti con cui si trovano a fare i conti le filiali. Respingiamo con forza la tesi sostenuta dai soliti malpensanti, che vedono in quella frase finale il modo per scaricare sui lavoratori le responsabilità su eventuali reclami pervenuti dai clienti a fronte di inopinate variazioni della MIFID. Comunque, per sicurezza, invitiamo caldamente tutti ad anteporre il

rispetto pedissequo della normativa in materia al raggiungimento del risultato a tutti i costi.

NUOVI E AVANZATI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Dimenticate gli obsoleti e rigidi criteri di valutazione a cui eravate abituati, entrerete in un nuovo mondo pieno di fantasia e creatività dove i vostri comportamenti saranno liberamente interpretati da chi vi deve giudicare e poi, sempre con tanta inventiva, trasformati in un giudizio.

....Questo è quello che ci piace pensare di fronte ai primi riscontri arrivati da chi è stato convocato per la consegna delle valutazioni. Non possiamo certo pensare che qualcuno sia considerato non del tutto adeguato al suo ruolo perché sono stati forniti budget ai valutatori anche in questa materia o che le capacità professionali dipendano dal criticare o meno i metodi di lavoro, dalle lunghe assenze per malattie, o dalla tipologia di contratto (full time o part time).

Non vogliamo crederlo perché il sistema valutativo che ci era stato illustrato dal Direttore Bianco ci sembrava possedere altri tipi di caratteristiche. Si tratta di caratteristiche innovative, che hanno sicuramente bisogno di essere “digerite” e che necessitano di rodaggio.

Sarà, ma un’azienda che investe su un nuovo sistema valutativo e ne fa la nuova frontiera per lo sviluppo delle capacità professionali del personale, non dovrebbe spiegarlo “adeguatamente” (e per adeguatamente non si intende certo un misero corso on line peraltro non obbligatorio) a tutti i destinatari e “dettagliatamente” ai valutatori? Non è forse cosa nota che un sistema valutativo non chiaro e senza adeguati feedback è un autogol imbarazzante per un’azienda che già scarseggia di motivazioni per i propri dipendenti?

Ricordiamo, a questo proposito, ai moltissimi colleghi che non hanno compreso o condiviso le motivazioni del giudizio che possono presentare ricorso, entro 15 giorni, seguendo le procedure previste dal documento aziendale D1709 richiedendo anche, se si vuole, l’assistenza sindacale.

RICCHI PREMI E COTILLONS

Dulcis in fundo non potevano mancare i premi, quelli veri, in denaro sonante! Forse qualcuno avrà temuto che i propri sforzi sarebbero stati ripagati solo con l’ennesima mortificante classifica dei dati di vendita; e invece no, a quanto pare sono in arrivo incentivi economici destinati a ben il cinque per cento delle filiali, purché abbiano raggiunto il budget, siano tutti alti un metro e ottanta, conoscano a memoria i bilanci aziendali degli ultimi 28 anni e siano in grado di stare in piedi su una gamba sola mentre recitano la Divina Commedia a memoria.

Ma non finisce qui! Se siete stati ottimamente performanti, avrete la fortuna di vincere anche...rullo di tamburi.. la formazione aziendale! (per la serie “privacy non te temo” i dati delle vendite in materia di polizze potrete trovarli nelle pubbliche classifiche diffuse dall’azienda con nomi cognomi e vostre foto a bordo piscina).

...No, in questo caso è proprio troppo difficile capire come sia possibile umiliare i lavoratori premiandone una percentuale così esigua, mettendo in competizione tra loro colleghi che quotidianamente si impegnano per mantenere a galla una nave piena di falle, rendendo la formazione non un diritto ma un premio riservato a pochi fortunati.



Rimaniamo in attesa di risposte serie e concrete perché questa Azienda con comportamenti sempre più incoerenti e dannosi non finisca col disperdere e danneggiare il suo patrimonio più importante: I LAVORATORI!!!

Roma, 13 maggio 2014 La Segreteria