

Nuovo capitolo nel solco dell' "Isteria Manageriale" che si manifesta ogni tanto con l'ansia da prestazione, complice il turn-over infinito di questi giorni relativo a Direttori, Capi distretto e quant'altro.

Tralasciando i modi di fare signorili si nota il dolce stil novo impresso nelle riunioni dove i colleghi vengono sbeffeggiati se intervengono ("questa da dove si spegne?") e si fanno presente le proprie aspettative di risultato. "Voglio arrivare primo umiliando il secondo". Non stiamo parlando di Rossi o Marquez ma delle ultime riunioni in tema di assicurazioni. Al momento siamo "solo" quarti. Altro che guidare protetti. Del resto è un prodotto "voluto da me, inventato da me quindi non posso che arrivare primo".

Colpisce il disprezzo delle regole al punto da invitare l'utilizzo "incompleto" della modulistica prevista. ("Tanto ve lo dico io" e "nessuno è mai andato in galera per questo")

Nel prenderne atto per gli eventuali provvedimenti disciplinari ai colleghi aspettiamo, nel frattempo, che tali indicazioni vengano date per iscritto. Magari con la firma del manager di turno in modo che ciascuno possa assumersi le proprie responsabilità senza scaricarle oralmente sui colleghi che tutti i giorni incontrano la clientela.

Un po' come quei direttori che fanno le operazioni sui terminali degli altri colleghi o quelli che stanno sempre male quando devono stipulare. Troppo facile fare carriera così.

Chiaramente non possiamo che invitare i colleghi al rispetto rigoroso delle regole segnalandoci tempestivamente, come adesso, ogni tentativo di bypassarle.

Non possiamo permetterci di far tornare i giorni in cui i clienti erano rappresentati come "mucche da mungere". Il ROE a 2 cifre di quegli anni e quelle pratiche, come da noi sempre denunciato, si sono rivelate insostenibili causando la crisi che ancora oggi viviamo.

Dipendenti e clienti sono gli stakeholders più importanti; quelli che ogni giorno e per molti anni danno reddito ad azionisti affamati di dividendi così miopi da non vedere il disastro causato dal management a tutti i livelli. Forte è anche il contrasto tra certi metodi e grandi temi come la recente Joint Declaration o la Carta di Integrità che di questo passo stanno diventando carta straccia.

È chiaro che queste strade consentono grandi "scorciatoie" nei risultati e carriere fulminanti per pochi eletti; tuttavia nel lungo periodo sono deleterie per tutti i colleghi e per l'Azienda stessa.

La crisi della nostra governance, i problemi reputazionali di questi giorni e i piani industriali che si susseguono non fanno altro che suggerirci l'esatto posizionamento degli "esuberanti". Sempre in alto.

Torino, 18 novembre 2015

Coordinamento Regionale OO.SS. Nord Ovest
UniCredit SPA