

Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalla Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell’identità”, il pensiero corre alle innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico “Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”.

Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un’inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.

La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.

Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell’azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un’insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall’altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall’ipotesi anche più remota e minima di rischio “reputazionale”.

È così che si assiste a quegli “strani” e ormai sempre più frequenti “casi”.

Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni

creative che “tutti starebbero facendo perché **il budget DEVE essere consegnato**” e che appena dopo sono intrattenuti sull'assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.

Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative.** Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di “trance commerciale” collettiva.**

E' ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l'incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell'unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del “passo” quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

Come dire, semplicemente, “corri più forte” ad un corridore già in forte debito di ossigeno. **Non c'è che dire, un coaching davvero di alto livello.**

Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente.** Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza,** anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.

Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole “paga” con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro,** un prezzo ben più significativo di qualsiasi

premio erogabile dal sistema incentivante.

*L'invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all'attenzione sia degli appositi Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.*

È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.

Milano, 25 settembre 2017

Segreterie di Coordinamento

Scarica il volantino originale