



COSA PENSATE DI OTTENERE? L'AZIENDA SI FERMI E RIFLETTA

Nei luoghi di lavoro i colleghi ci parlano increduli e sbigottiti. Ci chiedono come sia possibile arrivare a questo punto di pressione cieca e ottusa.

Dei report clandestini, che si diffondono come la peste, abbiamo più volte trattato. A questi si aggiungono i briefing giornalieri, spesso sterili teatrini, utili solamente a somministrare pillole di pressione quotidiana e a deteriorare il clima interno della filiale.

Scendono direttamente in campo anche i Responsabili di Area, certamente destinatari loro stessi di veementi pressioni, a controllare direttamente gli appuntamenti programmati dai colleghi, chiedendo loro conto delle ragioni dei mancati successi. "Perché a tale cliente non hai proposto il tale prodotto?" "Come mai non sei riuscito a venderlo?" "Hai fissato 5 appuntamenti, ma puoi fare molto di più".....e via in un crescendo rossiniano.

Il monitoraggio è tanto feroce e continuo quanto inutile e controproducente. Questo metodo sembra partire dal presupposto che i lavoratori siano una massa di inconsapevoli sprovveduti, incapaci di capire l'importanza dell'attività commerciale. L'Azienda dovrebbe invece prendere atto che i colleghi hanno ormai piena consapevolezza della necessità di assumere un atteggiamento commerciale pro-attivo. Dunque, quale valore aggiunto si può ottenere da un "monitoraggio" asfissiante e continuo? L'Azienda pensa che se viene richiesto ogni due ore "a che punto siamo con gli appuntamenti e i successi?" si possano conseguire apprezzabili risultati? Per il momento il solo risultato certo è un clima interno insostenibile e colleghi sempre più stressati. Desti un certo allarme la percezione di un uso crescente di psicofarmaci o di colleghi che, sottovoce, ci chiedono se può essere utile registrare i colloqui o le comunicazioni dei Responsabili. Tali reazioni individuali, certamente da evitare, sono la spia del degrado raggiunto.

L'Azienda si fermi e rifletta! Impedisca la proliferazione dei report giornalieri e le classifiche comparative! Chiarisca ai Responsabili ai vari livelli che il monitoraggio non può tradursi nella vessazione continua, che lede la dignità dei lavoratori, impedendo lo svolgimento sereno dell'attività lavorativa. L'Azienda ha il dovere di intervenire!

Se non lo farà le OO.SS non potranno che aprire una vertenza, che ponga come tema centrale e prioritario il miglioramento e la sostenibilità delle condizioni di lavoro.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO CARIVENETO
I COORDINATORI TERRITORIALI

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA

Padova, 7 Marzo 2015