



Clima malato e disagio profondo

Quando incontriamo i Rappresentanti Aziendali, a livello centrale e nei territori, sentiamo ripetere come un mantra l'impegno a diffondere una corretta cultura dei comportamenti commerciali, rispettosa della dignità delle persone.

Tuttavia, vista la qualità del clima aziendale, il cui andamento conferma che il **“il peggio non ha mai fine”**, è lecito chiedersi se tali impegnative dichiarazioni trovino conferma nella realtà.

Le informazioni che raccogliamo ci raccontano un'altra storia, fatta di violazioni continue degli Accordi Sindacali e dei principi di rispetto e correttezza fissati dal Codice Etico.

Il Codice Etico, che la stessa Azienda ha emanato, viene spesso impugnato in caso di violazione a carico del lavoratore, con le relative ricadute disciplinari, ma mai utilizzato per contestare al singolo Responsabile le minacce e le offese alla dignità personale e professionale o, più frequentemente, lo “stalking commerciale” sempre più aggressivo.

Le conseguenze di questa inerzia aziendale sono davanti agli occhi di tutti coloro che vogliono vedere: i “molestatori commerciali” continuano imperterriti, sapendo che non rischiano nulla e si diffonde un senso di disagio profondo che paralizza le energie e non fa intravedere nulla di buono per il futuro.

I comportamenti patologici sono sempre gli stessi:

- Utilizzo quotidiano di report, anche nominativi, in aperta violazione dell'Accordo di Gruppo del 7 ottobre 2015. Questi fenomeni interessano ormai tutta la rete e specifiche segnalazioni provengono dai territori di Padova e di Verona.
- Tali report sono spesso utilizzati per rendere conto non solo degli incontri ma anche dei successi, richiedendo ai colleghi/e di motivare gli esiti negativi.

A pochi mesi dalla chiusura dell'esercizio, i comportamenti si fanno ancora più aggressivi, forse perché ci si rende conto di quanto sia difficile raggiungere obiettivi sbilanciati verso l'alto rispetto ad un contesto economico di deflazione e stagnazione. E allora ben venga la frusta ma, ben si intende, senza lasciare traccia scritta o testimonianza.

Quando discutiamo di questi temi, l'Azienda afferma che i migliori risultati si ottengono dove si registra un migliore clima interno, fatto di dialogo, scambio e collaborazione. Non possiamo che essere d'accordo! Questo, però, significa che occorre mobilitare ogni sforzo per mettere al bando i comportamenti aggressivi e offensivi e premiare quelli che coniugano il rispetto e la coesione dei gruppi di lavoro con la cura ed il monitoraggio di una corretta azione commerciale.

Respingiamo con forza l'equazione sempre riproposta dall'azienda secondo la quale il mancato raggiungimento degli obiettivi è dovuto alla mancata o scorretta applicazione del metodo commerciale. A nostro giudizio, invece, le criticità dell'andamento commerciale è frutto del “clima malato e del disagio profondo” che si è ormai consolidato e che dobbiamo a tutti i costi superare.

Ricordiamo ancora una volta a tutti i colleghi che è possibile segnalare all'azienda i comportamenti impropri e l'utilizzo di report difforni rispetto alla normativa ufficiale, anche tramite i vostri Rappresentanti Sindacali di riferimento oppure utilizzando la casella di posta elettronica appositamente istituita: iosegnalo@intesasnapaolo.com.

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO CARIVENETO
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**

Padova, 19/10/2016