



Se il testimonial diventa un boomerang!

Neanche due settimane dopo il promettente incontro trimestrale di Direzione Regionale, rispetto al quale abbiamo espresso un prudente apprezzamento nel mutato approccio comunicativo della nuova gestione della Direzione Regionale, dobbiamo registrare purtroppo un brutto *spot* aziendale di cui avremmo fatto volentieri a meno.

Nel maggio dello scorso anno le OO.SS. segnalano al Comitato Welfare, tramite la casella iosegnalo@intesanpaolo.com, un Direttore Personal di tendenza, autenticamente in linea con l'ortodossia direttiva ispirata dal fu Direttore Regionale, per comportamenti ritenuti offensivi ed in violazione dell'accordo 7 ottobre 2015 in materia di "Politiche Commerciali e Clima Aziendale".

La segnalazione fu accettata anche se presentata in via indiretta dalle Organizzazioni Sindacali.

A supporto furono forniti allegati probatori, ad esempio email, dal contenuto inconfutabile da non poter sfuggire ad una seria e profonda valutazione/riflessione da parte Aziendale sul caso.

In questi giorni ci è stato riferito che lunedì 27 marzo 2017 si è svolta una riunione dei Direttori Personal con la partecipazione del nuovo direttore Commerciale Laura Vessichelli, durante la quale proprio questo direttore è stato scelto per fare il *testimonial*, chiedendogli di intervenire per spiegare ai colleghi presenti come si raggiungono (in modo esemplare) i risultati, come si deve lavorare e, dunque, come si gestisce una Filiale di successo.

Ci siamo detti, è pur sempre un collega, al quale va offerta la possibilità di riscattarsi e, per un errore o atteggiamento sbagliato di una stagione, non può essere marchiato a vita!

Sfortunatamente niente di tutto ciò è accaduto visto che il collega, di fatto elogiato, sta ancora perseverando verbalmente pur - immaginiamo - nella sofferenza di non poter più comporre "e-mail d'autore".

Fra l'incredulo e lo sbigottito dei partecipanti si è consumata una surreale esibizione.

Questo direttore è davvero il migliore esempio possibile? L'azienda non è in grado di segnalare altre "eccellenze"? **E' questo stereotipo il *testimonial* giusto?**

I simboli contano. E tanto!

Affidarsi a un *testimonial* dovrebbe servire per catturare l'attenzione positiva dei colleghi, far scattare il meccanismo della fiducia.

Se il testimonial è credibile e affidabile, seguirne l'esempio viene spontaneo.

Ma se non si azzecca il *testimonial*, anzi si elogia pubblicamente quello sbagliato, si genera una frizione, un distacco, che prende direttamente al cuore delle persone come un tradimento, rischiando di vanificare il parallelo sforzo di ricostruzione della nostra comunità lavorativa.

Pertanto, - ne siamo certi - l'Azienda converrà che questo episodio va classificato come una circostanza in cui si è letta in modo molto superficiale la realtà.

Per il futuro va posta grande attenzione alla selezione dei personaggi da prendere virtuosamente ad esempio per offrire **una bella storia da raccontare.**

Se così non fosse, questo modo di comunicare si ritorcerà come un *boomerang* dagli effetti imprevedibili!

Bologna, 04/04/2017

**COORDINATORI TERRITORIALI DIREZIONE ERMAMM
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca/Uil – Unisin**