

VOGLIO, VOGLIO, VOGLIO !!!

(Ansia da prestazioni nello Small Business)

Che lo Small Business sia da tempo sotto pressione, soprattutto per la carenza degli organici, è cosa ormai nota: diversi gli impegni presi dall'azienda, almeno per la rete ex Sanpaolo, poche le promesse mantenute.

Il nodo centrale rimane, quindi, la carenza di personale, problema ormai comune a tutti gli uffici, ed in particolare nelle filiali, reso ancor più grave dalla fusione e dall'avvio "anticipato" del fondo esuberi.

Incurante della situazione di estrema difficoltà in cui si muovono addetti e gestori Small Business, l'azienda ha come sole preoccupazioni i budget da raggiungere ad ogni costo. **Si, proprio ad ogni costo!!**

Questo atteggiamento trova conferma nelle varie riunioni plenarie fatte, in giro per l'Italia, con la presenza del responsabile commerciale dello Small Business, con appresso professionisti dediti alla formazione del personale, così come avvenuto nella riunione in Piazza San Carlo nella giornata di lunedì 19 maggio 2008 dedicata ai gestori Small Business di Torino e provincia.

La riunione, che ha visto la partecipazione di circa 250 gestori, è stata suddivisa in due parti. Nella mattinata informazioni sui dati raggiunti, su dove si vuole arrivare, su come arrivarci, sull'assoluta fattibilità dei traguardi tracciati dalla nostra dirigenza e sull'imprescindibile necessità di aumentare gli utili (ovviamente riteniamo normale che un'azienda faccia utili, ma poi questi dovrebbero contribuire a creare posti di lavoro per i giovani, miglioramenti delle condizioni lavorative, migliori servizi per la collettività e non solo maggiori ricchezze per pochi).

Nel pomeriggio un professionista del mestiere ha intrattenuto la platea molto allegramente con scenette comiche e gags, in modo da sottolineare ed enfatizzare (in modo apparentemente lieve) i concetti fondamentali e la filosofia aziendale esposti al mattino: obiettivi, metodo, disponibilità al cambiamento ecc.. La morale sottostante era che quelli che non si adatteranno ai suddetti dettati saranno in breve spazzati via: la platea ha trovato tutto questo molto divertente e il pomeriggio è scivolato via tra una risata e l'altra.

Il giorno successivo, in un'altra riunione, a La Loggia, la zelante **capo mercato della Provincia Torino Sud** (per intenderci quello che ruota attorno alla zona di Pinerolo), pur consapevole delle molte incombenze che gravano giornalmente sui colleghi e che impediscono di fatto di dedicare maggior attenzione ai clienti, non ha usato (come al solito) mezzi termini per far capire ai lavoratori l'importanza del raggiungimento degli obiettivi: "**voglio**" che i budget siano assolutamente raggiunti; non "**voglio**" sentire alcuna obiezione sul fatto che essi siano tarati troppo in alto (siamo in piena crisi economica con forti timori di recessione, nota nostra) o che il personale sia carente.

In passato, i colleghi che avevano osato avanzare timide obiezioni erano stati verbalmente ripresi e, nell'occasione, non hanno più osato proferire parola. Ovviamente tale atteggiamento vale per tutti e non solo per i colleghi dello Small Business: a farne le spese sono direttori, gestori personal, addetti dell'area ecc..

Il clima si sta facendo molto pesante, la libertà di opinione è stata sospesa; siamo in attesa che venga sospesa anche la libertà di pensiero, non manca molto.

L'ossessione dei budget da parte dei nostri dirigenti non è una malattia mentale, ma significa, per loro, ricchi incentivi e sistema premiante con molti soldi in busta paga, **di cui ci piacerebbe conoscere l'entità**, anche se supponiamo ingenti, mentre a noi lavoratori rimangono le briciole.

Riteniamo quindi utile indirizzare due messaggi forti ai colleghi dello small business: il primo è che gli incentivi, che possono intascare, non sono lontanamente paragonabili a quelli dei responsabili prima citati. Tenetene conto nella valutazione di costi (salute psico-fisica) e ricavi (premi).

Il secondo è che il mancato raggiungimento di budget, obiettivi, ecc. non costituisce e non può costituire motivo per sanzioni disciplinari (insomma non succede nulla, salvo che qualcuno, più in alto, potrebbe perdere ricchi premi). Questa disavventura (cioè le sanzioni) può capitare, invece, non rispettando la normativa aziendale, per cui.... calma e gesso.

E' necessario superare questo modo di lavorare, poco rispettoso della dignità dei lavoratori, attraverso una forte presa di coscienza personale, per poter arginare questi messaggi totalizzanti, ed una risposta collettiva con la rivendicazione di maggiori organici, situazioni meno stressanti ed obiettivi meno esasperati.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Intesa Sanpaolo
Area Torino

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433