



UBI Banca - MAT Nord Ovest

MAT NO e pressioni commerciali Tra enunciazioni di principi e cruda realtà

A distanza di oltre 7 mesi dalla fusione di BRE coloro che auspicavano che l'ingresso in UBI Banca potesse segnare un miglioramento della condizione lavorativa attraverso il superamento di pressioni commerciali inaccettabili e pericolose, hanno avuto modo di ricredersi: **il clima invivibile che rendeva tristemente note alcune DT e i relativi responsabili sembra dilagare in tutta la MAT Nord Ovest.**

Anche le cosiddette **"performance review"** si stanno rivelando l'ennesima occasione in cui colleghe e colleghi devono subire in silenzio la **riprovazione** di chi non si capacita del mancato o insufficiente raggiungimento degli obiettivi e nel contempo non appare in grado di fornire il benché minimo supporto in termini di strategia commerciale.

Come scolaretti si può essere "rimandati" e riconvocati a un successivo appuntamento in cui si dovrà rendere conto dei nuovi sforzi messi in campo e del loro esito: la conseguenza è che l'ansia degli "esami di riparazione" può indurre anche quanti hanno fino ad oggi resistito alla logica per cui **"il fine giustifica i mezzi"** a non guardare troppo per il sottile pur di raggiungere qualche "numero" in più.

L'**ipocrisia** di queste riunioni è ben rappresentata dalla richiesta di poter **divulgare report e graduatorie anche nominativi** e, ricevuto il **forzato assenso** dei presenti agire in barba agli **accordi sindacali** che nel nostro Gruppo vietano questa pratica.

E che dire dell'invito al rispetto delle regole periodicamente rivolto a colleghe e colleghi?

Siamo proprio d'accordo (*ci mancherebbe altro!*), ma come si concilia un formale richiamo al rispetto della normativa con i budget aumentati in maniera esponenziale e del tutto incoerenti con il mercato di riferimento e la conseguente riprovazione nei confronti di chi non li raggiunge?

Un po' come pretendere che si vada da Torino a Genova in un'ora, dichiarando che si attribuisce molta importanza al rispetto dei limiti di velocità e del codice della strada, e poi mettere alla berlina chi non riesce nell'impresa nei tempi stabiliti.

Nel recente incontro avuto a Brescia con il responsabile delle politiche commerciali del Gruppo abbiamo ascoltato dichiarazioni in gran parte condivisibili e all'insegna del "fare banca per bene": tra queste vogliamo ricordare l'affermazione secondo cui «un bravo manager usa metodo, ordine ed educazione; gli altri riceveranno presto un cartellino giallo e, se non capiscono, rosso! Un manager di qualità, e consono ai tempi attuali, non ha bisogno di asfissiare con telefonate quotidiane per "istruire" i suoi collaboratori sugli obiettivi da raggiungere ogni giorno e su come raggiungerli»; infine la considerazione in base alla quale non può definirsi un manager colui che interpreta il proprio ruolo affermando "da domani vendi di più".

Peccato che nella MAT Nord Ovest siamo ormai al "fra un'ora devi vendere di più": in una recente riunione è stato coniato un nuovo "indicatore" per la valutazione dell'andamento delle vendite: è il **"collocato medio orario"**, il quale, se inferiore a livelli ritenuti accettabili, determina l'allarme e il conseguente intervento della DT.

Il paradosso di questi comportamenti è che anziché generare profitto per l'azienda, essi si traducono in pratiche il cui unico obiettivo è superare lo zero in uno dei molteplici report che scandiscono le giornate di colleghe e colleghi (e pazienza se la vendita di quel prodotto è forzata e andrà prima o poi "smontata" con perdita di tempo e di denaro).

Quasi quotidianamente riceviamo le telefonate dei colleghi **umiliati e minati nell'autostima personale**: «non ce la facciamo più» «a questi ritmi a fine anno non arrivo», «se non vado più bene sono pronta/o restituire le chiavi della filiale/ritornare a fare la cassa» sono gli sfoghi più frequenti.

Come può una banca che si definisce "per bene" pensare di costruire il proprio futuro su un malessere così profondo e diffuso?

Come si può ignorare il "nulla" che si nasconde dietro a troppi numeri dopati e privi del benché minimo impatto sul conto economico?

Queste sono le domande che rivolgiamo ai rappresentanti dell'azienda perché non si limitino a mere enunciazioni di principi sacrosanti, liquidando frettolosamente quanto denunciato con l'accusa di avere la "pelle sottile", bensì intervengano rapidamente per riportare coerenza e dignità al lavoro delle persone.

In caso contrario sarebbe legittimo il sospetto che siano più interessati a costruire il proprio successo sulla prossima trimestrale anziché a operare per il buon andamento della banca fondato su basi solide e socialmente responsabili. (In altri termini che siano molto attenti alle proprie poltrone mentre in alcune filiali la scelta strategica è stata rimuovere le sedie che accoglievano in particolare i clienti anziani e i pensionati...)

Per affrontare in maniera efficace questi temi richiederemo un incontro che coinvolga anche chi ha la responsabilità nella conduzione della MAT nella consapevolezza che soluzioni efficaci non sono più rinviabili e continueremo a denunciare i comportamenti ambigui e scorretti ogni volta che si manifesteranno.

6 luglio 2017

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Uilca Unisin
UBI Banca MAT Nord Ovest