



## **EMERGENZA CLIMA AZIENDALE!!!**

Il budget rientra tra gli strumenti di programmazione e di controllo dell'attività commerciale; al riguardo abbiamo più volte ribadito che il raggiungimento dello stesso non è un obbligo contrattuale, che nessun dipendente può essere in alcun modo obbligato al raggiungimento degli obiettivi commerciali e che l'Azienda non può imputare al lavoratore il mancato raggiungimento del budget.

Pur avendo già affrontato il tema, ci vediamo costretti a tornare sull'argomento.

Questo inizio 2015 è stato caratterizzato da pressioni commerciali fortissime, soprattutto in alcune Direzioni Territoriali e, quotidianamente, i colleghi sono sottoposti a continui solleciti ed a un'attività di controllo ormai quasi "maniacale" da parte di alcuni Direttori Territoriali e di alcuni titolari che ritengono di non filtrare i messaggi, sin troppo schietti e diretti, provenienti dalle strutture gerarchiche superiori.

I budget che, come detto, dovrebbero consentire di pianificare l'attività, vengono in taluni casi raddoppiati dall'oggi al domani, divenendo in tal modo irrealistici e irraggiungibili e perdendo così la loro funzione.

Quasi tutte le e-mail di sollecito inviate dalle D.T. hanno come oggetto emergenze varie (emergenza IPC, emergenza polizze vita, ecc) ma, a nostro avviso, con questi atteggiamenti si sta creando solo ed unicamente "un'emergenza clima aziendale", che in alcune realtà, dove i rapporti gerarchici sono più esasperati, si riflette nei rapporti interpersonali, deteriorandoli.

A proposito delle modalità di indirizzo commerciale e definizione degli obiettivi è interessante notare cosa dice a tal proposito l'accordo sul clima aziendale del 26 novembre 2010:

*"Gli obiettivi qualitativi e quantitativi tenderanno altresì a favorire i valori di collaborazione tra i colleghi, in una logica di spirito di squadra. La definizione di budget avverrà, in maniera uniforme all'interno di ciascuna azienda, mediante un processo di confronto tra i responsabili delle Filiali/Unità operative e i livelli superiori, volta anche a far emergere eventuali criticità e/o peculiarità insite nel mercato di riferimento o legate alle caratteristiche della stessa Filiale/Unità operativa."*

La sensazione che si ha, è che spesso gli obiettivi vengano "calati dall'alto", senza tenere in considerazione le difficoltà delle filiali, dove gli organici sono sempre più ridotti e il personale sempre meno formato: logica conseguenza è che i Colleghi non riescono a far fronte ad incombenze sempre più numerose e purtroppo la buona volontà spesso non è più sufficiente per sopperire alle mille difficoltà.

Chi evidenzia le criticità è visto come un "rompiscatole" e chi non raggiunge gli obiettivi, ci risulta, viene mortificato con e-mail inviate per conoscenza anche ai vertici aziendali. Tale prassi ci sembra quanto meno inopportuna e controproducente e non contribuisce certo a creare un sano spirito di squadra.

Sarebbe buona regola da parte di chi occupa ruoli di responsabilità confrontarsi costruttivamente con i propri colleghi, comprenderne le difficoltà e tentare di risolverle, il tutto senza la necessità di interessare chi forse ha ben altro a cui pensare ...

La BPA deve essere considerata un patrimonio di tutti, lavoratori compresi, ed inoltre non ci si deve dimenticare che i Lavoratori stessi sono il vero patrimonio dell'Azienda: per questo tutti si stanno impegnando con serietà e professionalità nel difficile contesto attuale. Non è ammissibile, quindi, che il mancato raggiungimento di un budget trimestrale possa far dimenticare l'impegno che ogni giorno caratterizza la prestazione di chi sta in "prima linea".

Invitiamo tutti i colleghi a segnalarci quei comportamenti che non rispettino i principi etici, la professionalità, l'impegno e la dignità del lavoratore, violando in tal modo i contenuti basilari dell'accordo sul clima aziendale, per poterci consentire poi di agire nelle opportune sedi.