



Le persone che lavorano in banca non sono tutte uguali.

Ci sono quelle che mandano attivamente avanti la baracca, che ogni giorno affrontano il contatto con il pubblico, che vengono pesate quotidianamente per ciò che hanno prodotto, e che presumibilmente lavoreranno nella stessa azienda per gran parte della loro vita. Con l'azienda sviluppano **un rapporto di odio-amore**: odio per le pressioni assillanti, per il clima, per la frustrazione che deriva dalla sensazione di non aver fatto mai abbastanza. Ma, inevitabilmente, all'azienda si affezionano, e si preoccupano di tutto ciò che all'azienda succederà in futuro, anche tra tanti anni, sapendo che eventuali problemi per la loro banca potrebbero mettere in pericolo i loro progetti di vita.

Ci sono i livelli intermedi: quelli che ricevono indicazioni dai vertici aziendali e li trasformano in pressioni giornaliere e controlli asfissianti. Un ruolo per certi versi anche ingrato, ma che **sicuramente non contribuisce a far amare la banca da chi sta sotto di loro**.

E poi ci sono loro, i **top managers**. E parliamo di un mondo totalmente diverso. Molto spesso la carriera manageriale si svolge attraverso il passaggio tra aziende: ogni cambiamento viene fatto soppesando i **vantaggi** che possono derivarne. Vantaggi essenzialmente economici.

Se l'orizzonte temporale di un impiegato o un'impiegata è di decenni, un manager il più delle volte non guarda oltre il futuro immediato. Il suo scopo è guadagnare i bonus promessi dagli azionisti, che a loro volta chiedono di massimizzare i dividendi. La logica del manager non è mai di lungo periodo: deve puntare a **spremere il limone fino all'ultima goccia, qui e ora**. Quando sarà andato via, spetterà ad altri trovare il modo per ottenere ancora succo da un limone che viene spremuto da anni.

Il più delle volte l'orizzonte temporale del manager coincide con la fine dell'anno in corso, con il premio da raggiungere: già l'anno prossimo è troppo lontano per preoccuparsene.

Su questa logica si basano i sistemi incentivanti delle banche: **briciole per chi sta in prima linea**, che probabilmente il suo dovere lo farebbe anche senza, **premi ricchissimi per i vertici**, che allettati dai molti zeri cercheranno ferocemente di ottenerli.

Quando un manager se ne va, è giusto ripercorrere il suo cammino in azienda, ricordando i discorsi fatti per cercare di motivarci. Ripensare a quando ha fatto leva sul nostro orgoglio, sul nostro senso di appartenenza. Di tutte le volte in cui ha parlato di squadra, di coralità, della necessità di remare tutti nella stessa direzione. **E**

chiedersi, con il senno di poi, se davvero la direzione in cui ci portava fosse quella giusta per noi.

Quando un manager se ne va bisogna ricordare le pressioni che partivano da lui e discendevano su di noi a cascata, spingendoci anche a forzare qualche vendita pur di ottenere i risultati. Pensare che probabilmente lui già sapeva che non sarebbe rimasto a lungo, lasciando a noi l'onere di gestire il rapporto con i clienti per gli anni a venire.

Quando un manager se ne va, è giusto augurargli di trovare quello che cerca, e che lo ha spinto a cambiare azienda. E al tempo stesso, augurarci che il suo posto sia preso da qualcuno che sappia guardare aldilà del proprio interesse personale, e abbia almeno un pochino a cuore il nostro futuro. E magari, provare a riconsiderare le nostre priorità durante il lavoro di tutti i giorni.