

Potrà apparire paradossale il titolo di questo documento, ma la realtà che ci si prospetta davanti quotidianamente, oramai da troppo tempo, ci costringe a constatare come una struttura aziendale preposta, principalmente, a gestire al meglio e nel reciproco interesse i lavoratori, sia oggi tutt'altra cosa. Non parliamo, poi, del modo distorto e pretestuoso di interpretare la funzione sindacale e, di conseguenza, tenere le relazioni con chi rappresenta i lavoratori.

Tanti, troppi, gli ultimi episodi che svelano questa nuova e inaccettabile realtà, che contrasteremo con tutti i mezzi a nostra disposizione, e dei quali vi riportiamo i più indicativi di questa "miope" strategia aziendale. Già da tempo avevamo denunciato le modalità "autoritarie" di relazionarsi con i lavoratori, particolarmente in sede di convocazione presso i gestori delle Risorse Umane dove, spesso, i colleghi si ritrovano innanzi a un "plotone di esecuzione" e senza la possibilità, perché negata, di essere assistiti.

A tal proposito, considerata l'ottusa presa di posizione aziendale che ostacola quest'assistenza, oggetto, unitamente ad altre fattispecie, di prossime azioni, anche legali, abbiamo detto all'azienda che avremmo consigliato ai lavoratori convocati, soli di fronte a più soggetti, di audio registrare l'evento, per una loro futura tutela in caso di necessità (cosa perfettamente legale).

Diversamente, come se nulla fosse stato da noi detto, l'azienda ultimamente ha utilizzato metodologie assurde, di forte dubbia legalità, e mai viste neanche nei film polizieschi!

Infatti, a seguito di determinati episodi occorsi presso l'agenzia Centrale di Bari, la Direzione Risorse Umane ha convocato i colleghi della stessa, singolarmente, i quali si sono ritrovati innanzi a tre eminenti esponenti aziendali, tra questi, lo stesso Responsabile della struttura, che hanno dapprima chiesto se potevano registrare l'evento, cosa che i colleghi hanno permesso, ovviamente per timore reverenziale, e, dopo aver fatto una serie di domande, peraltro non tutte pertinenti con l'oggetto dell'indagine, hanno redatto un verbale che gli hanno fatto firmare.

Modalità, queste, poco ortodosse e potenzialmente pericolose e compromettenti per i lavoratori, oltre che gravissime, nel momento in cui non è stata consegnata copia sia del verbale firmato sia della registrazione audio (solo l'Autorità Giudiziaria ha questi poteri).

Pertanto, vi consigliamo, per il futuro, di non accettare modalità di questo tipo e pretendere, sempre e comunque, copia di qualsiasi verbale vi venga chiesto di sottoscrivere sapendo che, in caso di diniego, è più che legittimo rifiutarsi di farlo. Anzi, sarebbe opportuno non firmare mai nulla che potrebbe ritorcersi contro, a maggior ragione quando non si è contemporaneamente assistiti da un rappresentante sindacale, il quale, per esperienza, conosce e sa come affrontare queste "trappole aziendali".

Tra l'altro, invitiamo coloro i quali siano stati già "interrogati" a richiedere copia della registrazione audio e del verbale firmato, perché è un loro diritto ottenerli ed è, anche, nel loro interesse.

E, se questo non bastasse.....v'è dell'altro!

Ultimamente vi è stato il trasferimento logistico della Direzione di Bari alla nuova sede sita in via De Blasio, plesso ubicato nella zona industriale, e, nonostante le rassicurazioni avute in precedenza, tutte disattese, l'azienda nulla ha fatto per ovviare ai disagi presenti in un sito industriale (collegamenti, viabilità particolare etc.); disagi ancor più gravi, in particolare, per i colleghi pendolari che arrivavano al centro cittadino e ora devono, anche, raggiungere di lì la nuova sede.

Ancora oggi, a riprova di quale considerazione e attenzione quest'azienda ha nei confronti dei propri dipendenti, rileviamo che non vi è traccia alcuna di un varco di passaggio, delle strisce pedonali e del semaforo a chiamata

annunciati, che dovrebbero permettere ai colleghi che arrivano con il mezzo pubblico di raggiungere il plesso direzionale, attraversando con meno rischi la strada a quattro corsie e a scorrimento veloce!

La cartina di tornasole di quest'assoluto irresponsabile "menefreghismo" aziendale, è rappresentata dal non aver voluto oggi farsi carico di un altro serio quanto grave problema che qualche anno fa, forse per una diversa sensibilità e per un management più illuminato, si era risolto attraverso la dotazione di un taxi.

Il grave problema cui ci riferiamo è quello che riguarda il collega centralinista, invalido al 100%, che, pur cieco parziale, è equiparato per legge ai non vedenti, perché ha un residuo visivo irrilevante.

Perciò lasciamo alla vostra immaginazione, giacché l'azienda ha mostrato di non avere neanche questa, a quali pericoli andrà incontro il collega quando dovrà raggiungere il plesso direzionale attraversando la strada, dalla fermata dell'autobus, nell'unico varco possibile (poiché la strada è divisa da un guardrail); peraltro attraversato dai binari ferroviari, che rappresenteranno un ulteriore rischioso ostacolo.

Ai manager di Banca Carime -compreso il Direttore Generale occupato come suo solito a raccontare "belle" storie (vedi l'ultima, quella di Ana, la moldava prodigio)- i pericoli certi cui va incontro il nostro collega, evidentemente, non toccano né turbano le loro coscienze.

Come si dice volgarmente in gergo, devono avere "pelo sullo stomaco" non indifferente!

Tornando alla storia della venditrice di aspirapolvere "porta a porta", con tutto il rispetto per la determinazione e volontà di Ana, ricordiamo al nostro Direttore Generale che l'attività bancaria, per il suo ruolo e importanza nell'economia nazionale, è concessione statale soggetta a precise e cogenti normative (p.e. Testo Unico Bancario, antiriciclaggio, Mifid, concessione del credito).

Noi non siamo piazzisti! E anche volendo, non possiamo esserlo! Forse il nostro Direttore Generale ha sbagliato platea!

Al nostro Direttore Generale, che trasmette questo tipo di esempi e messaggi, per scaricare sui lavoratori responsabilità non loro, ricordiamo che questi sono gli stessi che hanno superato mille difficoltà e portato risultati positivi nella storia di quest'azienda.

In merito al racconto della sua storia professionale (visionabile su youtube), raccontata agli studenti del progetto "la tua idea di impresa", iniziata in una piccola impresa (Banca del Salento, poi 121, poi Montepaschi), a suo dire azienda di successo, per il tempo (speriamo non seguirne le stesse sorti), indichiamo noi una storia di vero successo imprenditoriale e di illuminato esempio di chi riesce a fare grandi cose anche per gli altri; peraltro, diversamente dai manager, rischiando in proprio e con il proprio capitale.

La storia imprenditoriale di successo cui ci riferiamo è quella di Marco Bartoletti, ex operaio che ha ora un'azienda nel settore della moda, la BB S.p.a., con 250 dipendenti, verso i quali ha una speciale attenzione, che assume anche malati e anziani e ha aumentato, in un decennio, dell'11mila per cento il fatturato (per chi avesse voglia e tempo, alleghiamo una sua intervista dello scorso anno).

Questa storia, per fortuna, non è un caso isolato e dimostra come si possa "fare impresa per bene", rispettando la dignità umana e trattando i lavoratori come persone e non come fattori della produzione!

11 febbraio 2014

Segreteria Coordinamento Banca Carime

FABI - FIBA CISL - FISAC CGIL - UILCA

[Scarica comunicato](#)



Banca Carime: Gestione Del Personale, dal Tribunale della "Farsa" Inquisizione alle Storie di disturbo dissociativo d'identità!