By: Simone – All Rights Reserved

Premettiamo che i dipendenti di questa banca non hanno alcuna responsabilità nelle tristi vicende che l'hanno portata ai (dis)onori della cronaca per oltre un anno, anzi, sono coloro che con pazienza e professionalità hanno operato nella tempesta per conservare e recuperare la fiducia della clientela.

GLI EFFETTI DELLE PRESSIONI COMMERCIALI

Continuiamo ricordando che da anni si parla del rischio che improprie pressioni commerciali producano effetti negativi sulla qualità dei prodotti bancari, sulla non corretta vendita degli stessi e, quindi, danni alla clientela e al sistema Paese (tant'è vero che esistono leggi, normative e codici etici atti proprio a tentare di scongiurare questo rischio). Denunciamo che le assurde pressioni commerciali, inoltre, attentano alla salute psichica e, quindi, fisica dei lavoratori, spesso trattati dall'azienda come fossero lavoratori a cottimo.

UN CLIMA IRRESPIRABILE

Nella rete, ormai, il clima è avvelenato da pressioni martellanti e offensive: budget "gonfiati" da fare in tempi dimezzati, un festival di telefonate, un circo di mail e lynch con classifiche report e obiettivi, incitazioni da stadio, offese e parolacce, suggerimenti a "stiracchiare" la normativa perché " le cartine fanno solo perdere tempo e non servono a nulla", inviti a guadagnarsi lo stipendio perché "sennò ti ritrovi chissà dove a fare chissà cosa", riunioni serali in cui i colleghi vengono prima umiliati e poi invitati (si fa per dire, ognuno paga per se e chi non partecipa è guardato male) a mangiarsi una bella pizza tutti insieme come una vera squadra (?!) e via peggiorando… fino alle campagne CIV, ovvero alle pressioni per fare pressioni sui clienti perché accettino "volontariamente" delle modifiche peggiorative alle condizioni, o per inserire le modifiche stesse ancor prima di aver acquisito la firma del cliente.

Pare davvero che questi spregevoli modi facciano parte del nuovo concetto di adeguatezza professionale richiesto dall'azienda a tutti quelli che ricoprono incarichi di responsabilità nella filiera commerciale.

Ai dipendenti che vogliono svolgere il loro lavoro a testa alta, con serietà e rispetto per la clientela, non rimane che continuare a filtrare quel po' di buono che resta nel groviglio di richieste assurde che piovono dall'alto.

STRUMENTI DI LAVORO CARENTI

E mentre filtriamo, facciamo lo slalom tra strumenti di lavoro carenti e obsoleti (tra un po', dopo la carta igienica, il sapone e le trituratrici, ci autotasseremo anche per comprare le stampanti), canali di assistenza labirintici, richieste multiple (tutte urgenti e, a volte, contraddittorie) che piovono dall'alto, anzi da "tutti gli Alti": solleciti a effettuare i corsi on line, a evadere la documentale, a chiudere i partitari, a fissare appuntamenti, a fare atti di vendita, a fare tutto presto e bene…

CARENZE DI ORGANICO "ESUBERANTI"

Ancora non basta. Si opera spesso in emergenza di organico perché, nonostante gli esuberi dichiarati dall'Azienda, la Rete soffre. Le domande di trasferimento e i cambi di mansione promessi (e talvolta non richiesti) s'ingarbugliano in nodi inestricabili perché "mancano cassieri, affluent e titolari", le maternità e le richieste di part time sono temute come flagelli divini. Basta un'assenza imprevista (ma anche prevista) a mandare in tilt la precaria organizzazione delle filiali, fino a metterne a rischio l'apertura, anche perché il nucleo (o massa manovra) è oramai composto da uno sparuto numero di colleghi preziosissimi, ma assolutamente insufficienti per far fronte a questo stato di cose.

PACCHE SULLA SPALLA

E mentre i dipendenti di buona volontà filtrano, operano in emergenza e incassano pazientemente i rimproveri quotidiani, invece di ringraziarli (a volta basta anche una pacca sulla spalla) l'Azienda che fa? Inventa un nuovo sistema di valutazione e semina giudizi di parzialmente adeguato su una buona parte

della filiera operativa. L'Area, da parte sua, spende una quantità illogica di energie (e di tempo e di denaro) per dimostrare alla filiera delle risorse umane, ai titolari e a tutti noi che parzialmente adeguato non vuol dire parzialmente adeguato e che, comunque, non conta e che non avrà ripercussioni. Peccato che sia già stato illustrato alle organizzazioni sindacali il nuovo sistema incentivante per il 2014 che, se sarai parzialmente adeguato, ti erogherà parzialmente l'80%, non totalmente il 100%, ma va? E chi lo avrebbe detto?
Fin qui le premesse (lunghe ma necessarie), ma cosa possiamo fare, a parte lamentarci, arrabbiarci, deprimerci, rassegnarci e chiuderci in noi stessi sperando che passi?
COSA POSSONO FARE I LAVORATORI PER TUTELARSI

- DILIGENZA E REGOLE – Operare con diligenza osservando le disposizioni aziendali e di legge (art. 2104 del Codice Civile).
- CONSAPEVOLEZZA – Sostenere il peso delle pressioni commerciali con la serenità che deriva dal sapere che il contratto di lavoro subordinato comporta un'obbligazione di mezzi e non di risultato. FORMAZIONE – Fare i corsi di formazione in maniera seria, chiedendo (via mail) tempi e luoghi dedicati e protetti rispetto all'ordinaria attività. Vi invitiamo a essere consapevoli dei rischi di una sottovalutazione della normativa e di una fruizione superficiale dei corsi obbligatori per legge.
- STRA)ORDINARI – Farsi autorizzare preventivamente gli straordinari e segnarli sempre per non incorrere in spiacevoli disavventure dal punto di vista della copertura assicurativa (INAIL), perché non farlo è evasione e perché farlo aiuta a quantificare le reali esigenze di organico delle filiali e il reale apporto lavorativo di ciascuno. Ove ciò non sia possibile, andare a casa.
- AUTODIFESA

–> Rispondere alle telefonate/mail di pressione/richiesta risultati spiegando in maniera serena, chiara e circostanziata l'attività svolta e le difficoltà operative e organizzative incontrate.

–> In caso di minacce o intimidazioni verbali (sia dirette che telefoniche) rivolgersi prontamente al sindacato e supportare l'eventuale denuncia con la propria testimonianza.

COSA POSSONO FARE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CONTRATTARE – Non accontentarci di un dialogo "di facciata" con l'azienda, ma pretendere e conquistare unitariamente un confronto capace di costruire un reale miglioramento dei problemi che ormai da troppo tempo denunciamo.
- INFORMARE E SOSTENERE I LAVORATORI – ricordando loro che nessuno può essere licenziato per non aver raggiunto il budget ma può accadere invece a chi, per tentare di raggiungerlo, contravvenga alle regole, come testimonia il numero delle contestazioni disciplinari , cresciuto in modo esponenziale negli ultimi tempi. Secondo la Banca, infatti, la non ottemperanza della normativa aziendale ricade interamente sui dipendenti, avendola resa disponibile nel portale aziendale. Siamo convinti che l'azienda non possa limitarsi a "mettere a disposizione" la normativa ma debba adoperarsi per renderla effettivamente fruibile in orario di lavoro e verificare che ciò si realizzi nei fatti.
- SUPPORTO LEGALE – Ricordiamo all'azienda che il mancato raggiungimento del risultato può essere imputato al lavoratore solo se deriva da negligenza o imperizia (Cassazione, sentenza n. 6616 30.07.87). Non saranno più accettati toni, modi e messaggi intimidatori da nessuno. Siamo pronti, sulla base delle vostre segnalazioni, a supportarvi legalmente per verificare se tali comportamenti configurino ipotesi di reato (stalking e mobbing). Siamo già in possesso di una copiosa quantità di mail dai toni deliranti e intimidatori da produrre ai nostri consulenti legali a questo scopo.
- COSTRUIRE ALLEANZE – Estendere la denuncia contro le pressioni commerciali al di fuori dell'azienda, anche attraverso mezzi di stampa e volantinaggio, unendo la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori alla tutela degli interessi della clientela, vero patrimonio di MPS assieme ai dipendenti.
- ORGANIZZARE LA PROTESTA – Proclamare azioni di mobilitazione unitaria, come è già avvenuto in altri territori.

COSA POSSONO FARE I MASSIMI RESPONSABILI DELL'AREA TERRITORIALE (FONTANELLI e COLVILLE) e DELLA SUA FILIERA COMMERCIALE (BUSCEMI, LOMBI e ROSSI)

- EQUILIBRIO E CORRETTEZZA – Prendere atto subito della grave situazione da noi più volte denunciata e costruire in tempi brevi messaggi e azioni chiari e coerenti rivolti a tutta la filiera gerarchica che mettano l'accento sulla necessità del giusto equilibrio tra esigenze di redditività dell'azienda, sollecitazioni commerciali ed etica professionale, sempre e comunque nel pieno rispetto di leggi, normative, codice etico aziendale e, non ultimi, della dignità di chi lavora ogni giorno in prima linea per il bene futuro del nostro Istituto.

- GESTIONE DEL PERSONALE – Stante la drammatica situazione degli organici in rete, a Treviso abbiamo già avviato l'incontro semestrale previsto dal CCNL su organici, carichi di lavoro, salute e sicurezza e abbiamo sollecitato all'Area l'inoltro di alcuni dati mancanti. È ora di finirla di continuare a scaricare la croce addosso ai colleghi della rete, già spremuti come limoni. Se c'è un problema di cattiva distribuzione del personale, è giunto il momento che l'Area si attivi seriamente per risolverlo anziché nascondersi dietro ai soliti ambigui richiami a supposti esuberi "matematici" e "gestionali", alibi che non siamo disposti ad accettare. Se, invece, gli esuberi da qualche parte ci sono davvero, è necessario a maggior ragione ottimizzare la gestione delle risorse intervenendo per una migliore distribuzione del personale nelle diverse mansioni e sul territorio per coprire le situazioni più critiche in rete (effetto domino). Riteniamo che la gravità della situazione ci imponga di prendere in considerazione anche la leva della riconversione professionale. Tutti i lavoratori devono avere gli stessi diritti e anche gli stessi doveri verso l'azienda e gli altri colleghi. Le scriventi OO.SS. combatteranno sempre qualsiasi eventuale diseguaglianza nella distribuzione dei carichi di lavoro da parte del Top Management di quest'Area. Quello che certamente è in esubero, anzi deborda in maniera spudorata, sono l'immobilità e l'indifferenza da parte del Capo Area e del DOR verso tutta la Rete, la stessa alla quale si chiede l'impossibile e l'illogico persino nei giorni di Ferragosto!!!

——-

Vogliamo perciò partire da subito con un confronto serrato e costruttivo con l'Area, preoccupati del fatto che, se la "madre di tutti i problemi" è la mancanza di organico, i recenti accordi sull'esodo non potranno che aggravare ulteriormente una situazione che già oggi è insostenibile anche per la pervicacia e la volgarità dei messaggi della filiera commerciale.
Vi terremo prontamente informati sugli sviluppi della vertenza, contando sulla vostra disponibilità per eventuali azioni di lotta, in caso di risposte inadeguate da parte dell'Area