

L'argomento pressioni commerciali è sempre attuale e, se il buon giorno si vede dal mattino, ci chiediamo come proseguirà l'anno appena iniziato dal punto di vista del clima e del modo di lavorare nelle filiali. Già dai primi giorni del 2015, continuano a pervenire messaggi sempre più pressanti ai Titolari e ai colleghi per la collocazione di prodotti, con assegnazione di budget sempre più elevati, monitoraggi quotidiani, richiesta di previsioni di vendita, liste delle filiali "cattive" e come se non bastasse, paventando cambi di ruolo e/o trasferimenti per il mancato raggiungimento degli obiettivi. Ma è questo il modo di coinvolgere e motivare i colleghi?!? E' tristemente noto come la vita quotidiana in Unipol banca sia caratterizzata ormai da un clima di grande tensione e disagi che hanno portato le condizioni di lavoro ad un forte peggioramento; questo clima affonda le radici in una politica, oggi divenuta inaccettabile e intollerabile, di riduzione degli organici nelle unità produttive della Rete, e in pressioni commerciali, esasperate e esasperanti, in molti casi lesive della dignità di lavoratori e lavoratrici, con possibili conseguenze anche sulla loro salute. Questo atteggiamento della banca non tiene in minimo conto lo "stress" a cui sono sottoposti le lavoratrici e i lavoratori nella loro attività quotidiana di vendita, uno stress che rischia di tradursi nella "migliore" delle ipotesi in demotivazione lavorativa, se non in veri e propri stati patologici. Stretti come sono tra il rispetto di una normativa di legge sempre più stringente e la fissazione di obiettivi sempre più ambiziosi e spesso fuori dalle possibilità del mercato di riferimento. Pressioni così esasperate rischiano inoltre di non consentire un adeguato svolgimento di tutte le attività proprie della rete, che non sono solo quelle commerciali ma anche di presidio del credito, e dei rischi operativi, dell'antiriciclaggio, della MiFID, dell'adeguata verifica e di tutti quegli oneri amministrativi sui quali siamo chiamati a rispondere anche personalmente. Si aggiunga a tutto questo, una piattaforma informatica che non è all'altezza della quotidiana operatività e necessita di continue implementazioni che ne rendono difficile una adeguata padronanza da parte degli utenti, oltre ad un continuo bombardamento di E-mail e comunicazioni apparentemente fuori da ogni controllo.

Le OO.SS. esprimono la loro forte preoccupazione circa il fatto che in nome della condivisione di obiettivi di squadra si è già passati al deterioramento dell'ambiente e del clima lavorativo, con la pretesa di risultati individuali assolutamente non previsti dal CCNL e dalle leggi in materia di lavoro. Per tali motivi riteniamo doveroso e corretto che la Direzione predisponga quindi una lettera di manleva nei confronti di tutti i Colleghi, affinché li sollevi dai maggiori rischi professionali ai quali sono esposti a causa delle sbagliate scelte organizzative e gestionali. In ultimo, ma non per importanza, a fronte delle sempre più farneticanti e-mail con allegate schede di programmazione dell'attività commerciale, redatte da "servi sciocchi" che incitano alla produttività pena la conservazione del posto di lavoro e il conseguente peggioramento del reddito familiare; è necessario ribadire che la disciplina giuridica stabilisce che il prestatore di lavoro subordinato è tenuto all'osservanza dei criteri di diligenza, perizia e professionalità (obbligazione di mezzi), ma non è tenuto (vedi anche sentenze della Cassazione) all'obbligo di risultato. Al contempo, si stabilisce che il budget assegnato all'unità produttiva (filiale, funzione, ecc.) deve avere natura collettiva e non individuale (ripartito fra gli addetti) e, come definito nel nostro Protocollo Etico (ancora in vigore), "la consuntivazione manuale di risultati" è "richiesta solo se non è possibile ricavarla tramite estrazioni informatiche". Con ciò non è consentito attribuire all'addetto di filiale obiettivi commerciali quantitativamente codificati con l'impegno a realizzarli in un ambito temporale dato. Quando ciò avviene, il lavoratore è invitato ad avvisare subito il sindacato. Bologna, 9 aprile 2015.