

Il 16 novembre le OO.SS. aziendali hanno incontrato la delegazione datoriale di Friuladria, affrontando una serie di vecchie questioni che non hanno trovato soluzione e purtroppo anche di nuove o quasi, che stanno creando non pochi problemi. Premesso che per evitare comunicazioni troppo lunghe invieremo l'informativa suddividendola in vari volantini distinti, iniziamo con:

Verifica in sede Aziendale degli accordi del 08/02/17 e 15/11/2017 sulle politiche commerciali – Tradotto in termini più espliciti, purtroppo parliamo delle c.d. “pressioni commerciali”; non perderemo tempo a descrivere una situazione ben nota ed affrontata anche nell'ennesimo recente volantino sindacale del 30 ottobre: di certo c'è che gli accordi Nazionali e di Gruppo che avrebbero dovuto regolamentare ed orientare le politiche commerciali, sono completamente disattesi; già a livello di Gruppo le OO.SS. hanno denunciato la situazione ed è in corso sul tema un confronto piuttosto serrato; dobbiamo riconoscere che a livello aziendale, quando le OO.SS. hanno segnalato casi particolarmente vistosi, vi sono stati i necessari interventi per bloccare alcune iniziative in contrasto con lo spirito degli accordi, ma poi casi simili continuano a “spuntare come funghi”; è ormai chiaro che se si continua a considerare le pressioni come “il pedale dell'acceleratore” per far arrivare la macchina del commerciale al traguardo previsto dall' aberrante sistema incentivante,...non siamo certo sulla strada giusta per tentare di risolvere il problema; tre sono le considerazioni:

- trattandosi di un problema che riguarda tutto il sistema, i contesti negoziali nei quali affrontare il problema non possono che essere quello Nazionale e quello di Gruppo; è ormai chiaro come gli interventi “locali”, comunque necessari, portino solo a modesti palliativi e su questo bisogna dire che il confronto nel ns.Grupo ha cadenze quasi settimanali;
- il confronto a livello di Gruppo rimane difficile, a nostro avviso, anche per la palese dicotomia tra chi segue le relazioni sociali e si relaziona con le OO.SS. e chi si occupa del commerciale, disattendendo gli accordi faticosamente raggiunti su questo tema;
- è ancora più necessario che i lavoratori non accettino ricatti e/o intimidazioni e segnalino puntualmente ogni forzatura; le OO.SS. continueranno ad intervenire in un ottica di tutela dei lavoratori, tutti indistintamente vittime di un insano sistema che tende a creare divisioni tra colleghi; un odioso tentativo che respingiamo con forza.

Di recente, vari colleghi sono stati convocati per partecipare ai Focus per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato ex D.lgs. 81/2008. Qualche mese fa avevamo appreso, con soddisfazione che finalmente vi era la volontà Aziendale di procedere con questa rilevazione, ora finalmente tradottasi in realtà: un cosa fortemente voluta dalle OO.SS. Qualora questa rilevazione configurasse un rischio elevato, il datore di lavoro avrebbe l'obbligo di legge a rimuoverne le cause. Ricordiamo che i Focus sono gestiti da una società esterna che non può comunicare alla banca nient'altro che i dati aggregati e che quindi ognuno può, anzi deve, esprimersi in assoluta libertà. Il processo sarà certamente lungo ma siamo fiduciosi che possa trattarsi di un elemento importante e utile per ripristinare un clima di ragionevole serenità.

Riportiamo per coloro che non hanno partecipato, uno stralcio della comunicazione aziendale che ben individua l'essenza dei Focus: “Il “Focus Group” approfondisce gli aspetti connessi alle percezioni dei lavoratori in merito ai fattori organizzativi potenzialmente in grado di generare un esito stressogeno, ovvero i fattori di contesto del lavoro (cultura aziendale, sistema di valutazione e incentivazione, interfaccia casa-lavoro, etc) ed i fattori di contenuto del lavoro (organici, carichi di lavoro, ritmi di lavoro, ferie, etc).

Si tratta di una tecnica di rilevazione basata sulla discussione tra un gruppo di persone (i lavoratori), guidata da un moderatore, focalizzata su un determinato argomento (i fattori di contesto e contenuto del lavoro) che deve essere indagato in profondità.”

Pordenone, 29 novembre 2018

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UIL CA - UNISIN
C.A. FriulAdria

-
- [scarica il comunicato originale](#)