



Da qualche tempo la nostra Banca soffre di una serie di carenze e inefficienze organizzative e produttive che rendono il lavoro molto oneroso e sfiancante; ogni giorno pressati da clienti insoddisfatti e da capi che richiedono insistentemente cose da fare e risultati da raggiungere, in un contesto caratterizzato da una cronica mancanza di personale, deficit organizzativo e procedure informatiche astruse, siamo tutti esposti al rischio di commettere errori od omissioni che possono comportare danni diretti o indiretti alla Banca e/o alla clientela.

Fino a qualche anno fa commettere uno sbaglio in questo contesto era foriero di un rimprovero verbale o nei casi più gravi di un rimprovero scritto, ed erano rarissimi i casi di sospensione mentre i licenziamenti per giusta causa erano riservati ai casi in cui la colpa e il dolo erano conclamati e incontrovertibili. Ultimamente invece sono stati presi provvedimenti disciplinari, anche con licenziamenti per giusta causa, in casi dubbi dove, a giudizio della Banca, una condotta al di fuori della normativa è stata ritenuta talmente grave da ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario su cui si basa il rapporto di lavoro.

Abbiamo il sospetto che tali sanzioni siano utilizzate come il mezzo per raggiungere gli obiettivi di riduzione degli organici in un modo meno complesso e oneroso rispetto ai consueti strumenti utilizzati, ma ancor più fondata è la presunzione che anche questo sia il tassello di un mosaico preordinato che ha il solo fine di “giustificare” i mancati risultati raggiunti da un management che non si assume alcuna responsabilità e che, anzi, le tende a scaricare verso il basso.

Ovviamente saranno i giudici a stabilire se un licenziamento sia fondato o meno, ma intanto chi lo subisce si ritrova a dover affrontare un faticoso e oneroso procedimento di impugnativa, mentre la Banca resisterà fino in Cassazione per la gioia di tanti avvocati patrocinanti! Per fortuna abbiamo già visto diverse reintegre e ciò dovrebbe far ancor più riflettere chi decide di ricorrere fino all’ultimo grado di giudizio sperperando così i soldi della Banca con ulteriori riflessi negativi sul bilancio.

Ma ancora più inquietante appare questo clima di caccia alle streghe che sta imperversando da un certo livello in poi delle funzioni di audit. A parte i reparti controlli di Area Territoriale, che possono essere di fatto l’unico faro per i colleghi nel districarsi tra normative astruse, frammentate in diversi documenti e spesso non al passo con gli aggiornamenti procedurali, da alcuni tempi rileviamo il proliferare di procedimenti ispettivi che si esplicano con modalità al limite del lecito andando a ledere i basilari principi del diritto di difesa.

È infatti ormai d’uso essere chiamati senza congruo preavviso di persona o tramite skype a veri e propri interrogatori e colloqui ispettivi dove il collega è chiamato a rispondere del proprio operato magari su fatti remoti e senza la possibilità di aver accesso a qualsiasi tipo di documentazione per poter ricostruire e rispondere in maniera organica su quanto interpellato. Inoltre viene chiesto, a stretto giro, di sottoscrivere un verbale, per di più preparato dagli stessi ispettori che caldamente invitano alla firma “perché altrimenti chissà che piega potrà prendere la vicenda...” oppure raccomandano di non coinvolgere i Sindacati!

Come OO.SS., oltre a denunciare queste inammissibili prassi, vogliamo anche ricordare ai colleghi di interpellare sempre e preventivamente il Sindacato in ogni caso di:

- Richieste di memorie
- Convocazione in qualsiasi forma da parte di funzioni Audit
- Ricezione di contestazione disciplinare (ex art. 7 legge 300 / 70)



Particolare attenzione va posta sui primi 2 punti, in quanto le norme non prevedono la presenza del Rappresentante Sindacale e spesso si finisce, vista la particolare situazione di soggezione anche psicologica che si crea, per ammettere fatti che consentono alla Banca di ribaltare l'onere della prova, magari ampliando le proprie personali responsabilità, senza possibilità di circostanziare e provare invece che spesso, se esiste una colpa, questa è a carico della Banca stessa che ha il dovere di organizzare la produzione in maniera tale da ridurre i rischi e le possibilità di errore!

Con l'invio di memorie o con la firma di un verbale ispettivo contenente ammissioni di responsabilità (che poi si traduce inevitabilmente in una contestazione disciplinare) molto spesso la Banca sanziona il dipendente nella consapevolezza che in una eventuale sede giudiziaria non dovrà dimostrare le mancanze contestate perché queste sono state già ammesse dal dipendente stesso.

Ribadiamo quindi a tutti, come anche affermato dalla Capo Area in occasione dei saluti natalizi, che il rispetto delle norme e delle direttive aziendali deve essere pieno e totale. Come OO.SS. d'altro canto ricordiamo che nessuno è mai stato licenziato per non aver raggiunto gli obiettivi assegnati (altrimenti saremmo ormai totalmente privi del management di questa Banca....) mentre molti lo sono stati per aver operato in maniera non corretta per il raggiungimento degli stessi!

Noi vigileremo su questo delicatissimo argomento ma mai come ora dobbiamo invitare tutti i colleghi ad attenersi alla normativa in maniera pedissequa e di considerare il Sindacato come l'unico baluardo per la difesa dei diritti del lavoratore!

29 Gennaio 2019

Le Segreterie