



Come noto, il 27 us., l'azienda ha comunicato rilevanti novità in tema di orari e di permessi. Le scriventi OO.SS. a nome del personale di doBank non possono che ribadire la loro netta contrarietà a tale nuova organizzazione del lavoro e ritengono necessario di seguito articolare le ragioni di tale pensiero.

In un momento estremamente delicato per i lavoratori e le lavoratrici che in pochi mesi: hanno visto (o vedranno a breve) cambiare le proprie sedi di lavoro, che ogni giorno sono alle prese con un riassetto informatico che ingessa le normali attività lavorative quotidiane, che sono pesantemente pressate al raggiungimento di obiettivi di produzione estremamente sfidanti (è stato comunicato da alcuni responsabili che l'azienda è aperta tutti i giorni fino a mezzanotte ed anche il Sabato e la Domenica. Ciò in aperta violazione dell'art. 106 del CCNL, che prevede il lavoro straordinario per un massimo di due ore al giorno e lo vieta il Sabato e la Domenica salvo particolari ed eccezionali esigenze che, ad oggi, non si conoscono), sorge spontaneo chiedersi il senso del riassetto degli orari e dei permessi congegnato dalla Banca.

Ciò che preoccupa seriamente le OO.SS. nella vicenda doSolutions ed in questa occasione è che il nostro top management non prende minimamente in considerazione elementi di produzione fondamentali quali sono i c.d. "affective commitment" e il "normative commitment", manifestando così nei fatti di avere obiettivi di business di breve periodo, per il raggiungimento dei quali non è necessario creare proficue relazioni industriali ed un sereno e produttivo clima lavorativo. Per chi risponde a logiche di business nel breve periodo non è infatti necessario perdere tempo dietro alle teorie di Allen e Mayer.

Ciò che, invece, riteniamo doveroso segnalare è l'incoerenza di chi eleggendosi al grado di moralizzatore, non ha mancato, a parole, di richiamare tutto il personale di doBank al rispetto della dignità delle persone soprattutto di genere femminile, ma poi, nei fatti, dimostra di non rispettare ed anzi di calpestare il diritto di curarsi in strutture sanitarie private, se non a costo di attingere alla propria banca ore. Ci chiediamo se questa cosa non sia manifestamente discriminatoria per le aree professionali, rispetto ai quadri direttivi ed ancora di più per i part time che, come si legge nella comunicazione, non possono fare straordinari, se non in casi eccezionali, e quindi accumulare la banca delle ore.

Un precisazione appare doverosa, questo volantino non può avere come destinatari le persone votate unicamente al raggiungimento a tutti i costi di obiettivi economici eufemisticamente definibili sfidanti, ma è destinato alle coscienze della maggioranza che non postpone la propria famiglia, la propria salute e quella dei propri cari, l'educazione dei propri figli, la tenuta dei livelli occupazionali, alle bieche logiche di un decantato mercato che qualcuno professa di voler aggredire senza un piano industriale.

Auspichiamo che, presto, i fumi del recente bonus elargito, svanisca presto e che tutti comprendano che o sapremo resistere e combattere con forza, oppure saremo purtroppo destinati a perire giorno per giorno in una schiavitù retribuita.

Per tutte queste ragioni riteniamo quanto meno surreale che nella comunicazione venga anche richiesto al personale un feedback positivo.

Tutto quanto sopra illustrato insieme alla irrisolta questione del destino occupazionale di doSolutions verrà dibattuto nelle prossime assemblee dei lavoratori nelle quali verranno concordate e votate le ulteriori azioni di lotta.

29/03/2017

le RSA di doBank SpA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL Credito – UILCA