



I lupi e le lupe perdono il pelo ma non il vizio

Care colleghe e cari colleghi, ci apprestiamo in tutta Italia a convocare le assemblee per discutere ed approvare la piattaforma di rinnovo del CCNL da presentare in Abi. In essa sono contenute molte istanze, fra le quali spiccano alcune questioni concernenti le politiche commerciali, essenziali per raggiungere i risultati di bilancio delle banche.

Si sono spese molte belle parole in questi anni, dalla firma dell'accordo nazionale del 08 febbraio 2017 al recente accordo di gruppo, ma, ahimè, ci duole constatare che poco è cambiato.

Certo, si sono fatti passi avanti, ma le classifiche, le riunioni mirate, i fogli volanti di qua e di là non fanno altro che vanificare gli sforzi fatti da ambedue le parti per rendere dignitoso il nostro difficilissimo lavoro.

Per quanto a noi noto, nelle due Direzioni Territoriali di cui è composta la nostra azienda sono stati messi in atto comportamenti, a nostro avviso, non conformi agli accordi sottoscritti e non rispettosi di chi, ogni giorno, si applica per eseguire le direttive impartite dai rispettivi responsabili.

DT NORD – Il pomeriggio si riceve per appuntamento, così è scritto nelle nostre pagine web. Allora per quale motivo si impartisce la direttiva informale di lasciare aperta la bussola, fare entrare chiunque e lavorare senza appuntamento? Parrebbe che ci sia l'indicazione di seguire la clientela occasionale nei ritagli di tempo. A noi non risulta che ci siano dei tempi morti in azienda, anzi tutt'altro. Evidentemente esiste un mondo reale nel quale vivono i colleghi ed un mondo astratto, con procedure ed organico in linea coi fabbisogni, in cui stanno altri.

Inoltre, pare che gli appuntamenti fissati con la clientela, oltre che sulla nuova procedura Salesforce, debbano essere segnalati in Google Calendar.....non vorremo magari che finissero anche su WhatsApp, Instagram, Twitter o Facebook! Non vi è alcuna utilità in tutto questo se non dare ad alcuni la facoltà di controllare se esistono dei "buchi" nel calendario per rimproverare scarse performance (che taluni personaggi dovrebbero sapere non essere in alcun modo collegate ad obiettivi quantitativi). Si punta in maniera surrettizia al controllo sistematico dall'attività lavorativa, che, come sappiamo, è vietato dalla legge 300/70, caso mai qualcuno se lo sia dimenticato.

DT SUD – Ci pervengono segnalazioni di riunioni in plenaria in cui il personal(e) viene costantemente attaccato in maniera non proprio gentile per i risultati che non arrivano. Non vorremmo che qualcuna avesse scambiato i

tagliandi per una competizione elettorale nella quale vince chi porta più “clientes” al seggio.

Queste inutili e cadenzate riunioni, che partono evidentemente dal presupposto che i colleghi non abbiano frequentato le scuole elementari e non siano in grado di leggere ed intendere i numeri che compongono i propri budget o non sappiano entrare nelle procedure di reportistica, teoricamente dovrebbero fornire strumenti ai colleghi in ritardo nella produzione. Sono invece una gogna pubblica perché si svolgono “coram populo” e obbligano i colleghi a parlare delle proprie esperienze lavorative ad una moltitudine. Gli strumenti non arrivano ma la frustrazione si.

Riteniamo oltremodo grave che taluni personaggi non conoscano, evidentemente, gli accordi sindacali e la normativa interna aziendale.

Persino le disposizioni presenti nel Codice Etico ed in quello di Autodisciplina vietano certi comportamenti che hanno, come unico risultato, quello di creare un clima non ottimale nelle relazioni interne.

Nell'accordo Politiche Commerciali del 30 marzo 2022 nell'articolo 9 Monitoraggio e analisi dei dati commerciali le parti convengono tra le altre situazioni che l'analisi dei dati commerciali dovrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- utilizzando comunicazioni, da effettuarsi su dispositivi aziendali, (scritte e verbali, telefoniche, chat su dispositivi aziendali, mail, riunioni in presenza e in remoto) rispettose della dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, del diritto alla disconnessione e prive di messaggi che possano risultare fuorvianti e vessatori;
- con monitoraggio e verifica dei dati commerciali, attuati con modalità strutturate e proceduralizzate al fine di inibire condotte improprie e indebite pressioni a qualsiasi livello, in particolare utilizzando i dati rilevati per l'identificazione di punti di forza e di debolezza e la conseguente pianificazione di interventi correttivi mirati, nel rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e della tutela degli stessi;

Il mondo è cambiato ma alcuni e alcune non se ne accorgono. Chi sta nel nostro settore sa che per ottenere buoni risultati serve un buon clima, un forte senso di identificazione con la mission aziendale ed empatia. Tanta parte del mondo dei servizi nei paesi più avanzati ha oramai abbandonato gli obiettivi numerici, ma qui siamo ancora all'età della pietra.

La dignità del personale deve essere la prima cosa da salvaguardare e noi lo faremo sempre in tutti i contesti, fare risultati ad ogni costo non è la nostra priorità. Se lo è per qualcuno o qualcuna che vuole far apparire tutto oro ciò che luccica, sappia che non potrà mai avere il consenso né soprattutto il silenzio del sindacato tutto.

Invitiamo le colleghe ed i colleghi a segnalare fatti e comportamenti lesivi del rispetto della persona ai rappresentanti dei lavoratori, noi ci saremo sempre e interverremo puntualmente.

Sassari, 24 maggio 2023

Le Segreterie di Coordinamento del Banco di Sardegna
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN



Banco di Sardegna: I lupi e le lupe perdono il pelo ma non il vizio