

Nella nostra D.R. assistiamo giornalmente a continui e ricorrenti comportamenti in **violazione sia degli accordi nazionali, sia di quelli aziendali sulle “Politiche commerciali e organizzazione del lavoro”**.

Una situazione intollerabile che sta portando le lavoratrici ed i lavoratori al limite della sopportazione se non, in molti casi, a travalicare questo limite.

Le OO.SS nel corso degli anni hanno continuato a formalizzare all'Azienda, per il tramite della Commissione bilaterale di Gruppo in tema di Politiche Commerciali, tali comportamenti. Le segnalazioni a livello aziendale ad oggi sono state oltre cento. L'azienda ha sempre assicurato di aver effettuato tempestivamente interventi di sensibilizzazione nei confronti delle “figure” che maggiormente si sono distinte in questa competizione.

Alla luce dei fatti ci interroghiamo sull'efficacia degli interventi messi in atto, ci interroghiamo anche se il linguaggio aziendale nei confronti di queste “figure” sia stato sufficientemente chiaro e persuasivo o invece volutamente ambiguo.

Ci interroghiamo su come sia possibile che una azienda come la nostra, che da anni si prodiga generosamente sui media, per affermare all'esterno la “sua responsabilità sociale”, venga perfino premiata a vario titolo come oasi felice nella quale lavorare!

**Noi lavoratori del Crédit Agricole sappiamo bene quanto tutto questo sia distante dalla realtà**

Inoltre ci interroghiamo in base a quali criteri scientifici di rilevazione vengano assegnati tali premi (ma si sa che la pubblicità, “quando spesa bene”, supera ogni immaginazione).

Ancora di più ci interroghiamo su come la nostra azienda, che da troppo tempo invoca un cambiamento culturale perseguito in nome del “benessere sul posto di lavoro”, facendosi pubblicamente promotrice, permetta ancora che tali comportamenti esistano in casa propria.

Sono tanti i nostri interrogativi ed i segnali che indicano il raggiungimento del punto di non ritorno incominciano ad intravedersi ormai in modo inequivocabile, e sono segnali chiarissimi, che necessitano di risposte urgenti.

L'ultima rilevazione dell'indagine IMR (Indice de Mise en Responsabilité), ha evidenziato una diffusa insoddisfazione a svolgere il proprio lavoro nella fascia di popolazione 30/39 anni.

Ha evidenziato inoltre che i colleghi di rete hanno espresso un più forte senso di fatica reclamando maggior supporto.

C'è un altro segnale preoccupante, le **dimissioni volontarie**, in tutti i settori del Gruppo.

Sono sempre di più le colleghe ed i colleghi che decidono di andarsene, fenomeno che avvalorava il dato sulla diffusa insoddisfazione e sulla stanchezza di tanti, troppi colleghi.

Il dato degno di maggior nota però è la fuga dei neoassunti che vedono in breve disattese le aspettative e le promesse ricevute in fase di colloquio preliminare di assunzione, e che improvvisamente si accorgono di non

essere arrivati in quel mondo perfetto che è stato loro descritto. La realtà è ben diversa da quella loro promessa.

**Scappa il futuro e si delude il presente, siamo sicuri sia la strada giusta?**

Nonostante tutti questi segnali, l'azienda ha lanciato un prodotto (leggasi mutuo) a condizioni molto vantaggiose.

il prodotto ha avuto un grandissimo successo e, per gestire l'ondata sottovalutata di richieste, l'azienda non ha pensato tanto di adeguare e strutturare i servizi dedicati rafforzandoli, troppo complicato, quanto di "pescare risorse" dalla rete chiedendo insistentemente a chi sta già faticando molto, troppo, di sopperire alle sue mancanze organizzative.

Guai rifiutarsi, guai far presente che non ci sono le condizioni, guai sottolineare che si aggiunge un ulteriore sacrificio a chi di sacrifici riempie le proprie giornate, le richieste diventano "quasi" minacciose...

**Tutto questo non fa altro che alimentare il malcontento, le divisioni e la demotivazione.**

Quando poi questi comportamenti vengono messi in atto anche da chi, dall'alto della sua posizione gerarchica, dovrebbe essere il garante di metodologie deontologicamente corrette, il pericolo è che si generino fenomeni di emulazione diffusa, messi in atto da "improvvisati personaggi da performance a tutti i costi".

Invece di pensare con la propria testa, questi trovano più comodo replicare l'esempio che arriva "dall'alto" per compiacere il capo e il proprio ego: allora è lì che capiamo che il punto di non ritorno è stato travalicato e il dialogo è pressoché impossibile.

Recentemente "qualcuno" ha evidenziato che nell'organizzazione aziendale sembrano prevalere numericamente i controllori (cit. un soldato e cento comandanti).

**La realtà è che c'è carenza non solo di organico ma anche di organizzazione, in tutti i settori della banca, sia negli uffici interni che nella rete.**

**Si lavora con procedure e mezzi inadeguati, mentre roboanti campagne promozionali e app evolute rovesciano sulle persone una mole di lavoro che all'interno della banca diventa in breve ingestibile. Questo è quanto la Fisac-Cgil e le altre organizzazioni sindacali denunciano da tempo.**

Vi chiediamo quindi di continuare a segnalarci tutti i comportamenti che vanno al di là delle regole e che mancano di rispetto alla dignità della persona, siano essi in forma scritta ma anche detti a voce.

Continueremo a segnalare alla commissione bilaterale di Gruppo in tema di Politiche Commerciali. Non ci stancheremo mai di farlo ma non è però più sufficiente.

Per rivendicare tutto questo diventa indispensabile anche la partecipazione di colleghe e colleghi alle iniziative sindacali e che andremo a definire in questi mesi.



Crédit Agricole – Lombardia: quando si travalica il punto di non ritorno

Se non siamo ascoltati, insieme possiamo difenderci frenando questa deriva che rischia di compromettere la nostra dignità e i nostri delicati equilibri vita / lavoro.