



Tempo scaduto capitolo 2

Dopo l'ultimo comunicato delle scriventi OOSS immaginavamo di avere trasmesso un chiaro messaggio alla D.r. lasciando intuire che sarebbe stato opportuno prendere seriamente in considerazione un cambio di rotta o quantomeno muoversi con più attenzione nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma non è stato così. Ignorare i segnali lanciati da queste OO.SS. dapprima verbalmente, poi ufficialmente durante la semestrale (che ci ha visto anche apporre la firma al verbale come segno di fiducia) non è ragionevole né saggio, soprattutto dopo la constatazione che tranne pochi giorni di tregua la situazione nella rete è nuovamente incandescente.

Dalle varie, assillanti e continue interlocuzioni (mail, telefonate, skype, one to one, convocazioni) verso le lavoratrici e i lavoratori pare si sia arrivati a un affinamento della comunicazione commerciale "pressoria" per insinuarsi nella "psicologia lavorativa individuale" dei colleghi. Di fatto una "modalità" costante e subdola dove con una serie di domande tipo: "A cosa è ascrivibile questo dato? La programmazione degli appuntamenti e la preparazione è stata idonea? Lo hai verificato ogni giorno? ... e andando anche oltre, spingendo sull'affiancare "gestita" al collocamento BTP, argomento di cui si occuperà anche la commissione politiche commerciali e ancora altre domandine come a scuola.... Come mai? Cosa non è stato chiaro? E via scrivendo.

Riassumendo,... in 4/5 righe, ben 6 domande !!! con l'intento persecutorio e vessatorio... oltre che pare sempre di essere nella stanza degli interrogatori. Senza avvocato!

DIVISIVA-MENTE

Vi sono altri esempi di comportamenti a cui abbiamo già dedicato attenzione e scritto; i famosi "One to One" ove la D.r. disquisisce direttamente con i gestori commerciali scavalcando i livelli gerarchici intermedi. Certo, i toni sono molto misurati e attenti ma con frasi tipo: "cosa non funziona?" (equivalente di NON FUNZIONI TU), "hai bisogno di formazione?" (equivalente di NON HAI CONOSCENZE ADEGUATE anche se dietro ci sono anni e anni di attività), "non usare il plurale parla per te" (equivalente di non pensare di scaricare su altri i problemi, sei tu che hai problemi e se li hai non li vogliamo sentire) e infine la chicca "torneremo in argomento per valutare quanto ci siamo detti" (equivalente di: "sei monitorato/a da qui in avanti")...

La frequente "pulsione" nell'attribuire responsabilità individuali alle azioni commerciali dei singoli obbligando ad usare "l'io" e non il "noi" spesso richiamato in modo perentorio durante le videoconferenze, ha un significato ben preciso e cioè far perdere il senso del gruppo, isolare sempre di più il lavoratore e fare percepire un senso di debolezza e di inferiorità (one to one). Questo atteggiamento che vogliamo evidenziare, oltre a violentare gli stessi proclami aziendali "siamo una squadra" "la centralità delle nostre persone" ecc. deve condurre

l'attenzione di tutti ed in particolare del datore di lavoro, affinché il benessere psico-fisico dei lavoratori e lavoratrici sia una priorità o meglio un dovere come sancito da leggi e contratti.

ovviamente queste sono libere interpretazioni, ma si sa, anche noi siamo costretti a ragionare un po' "diversa-mente".

In base alle ripetute segnalazioni, agli evidenti fatti richiamati, ed al malessere generale, si corre il fortissimo rischio di perdere ogni fiducia sulla gestione manageriale ed in particolare nella dr Piemonte.

Non è possibile porre in discussione ogni giorno, ogni ora l'attività lavorativa a volte rasentando anche la sfera personale delle lavoratrici e dei lavoratori, che hanno portato questa azienda tra mille peripezie, continue fusioni, disorganizzazioni operative ecc. a risultati eclatanti. Senza dimenticare gli sforzi sostenuti da chi è sempre stato presente nelle filiali anche durante la pandemia!

Non sappiamo se si tratta di inesperienza o di consapevolezza certo è che decidere di porre in atto atteggiamenti e comportamenti costantemente vessatori non può che obbligare il sindacato ad azioni di contrasto verso chi ha la responsabilità organizzativa e gestionale e contro chi ha scelto la strada del finto dialogo. Nel frattempo, auspichiamo in repentine verifiche da chi di dovere, per correggere questo clima lavorativo assillante creatosi nella D.r. e provvedere ad una valutazione dell'operato.

E' una questione di rispetto della dignità delle lavoratrici e lavoratori, per chi si trova ad affrontare giornate impegnative a seguire la normativa interna, le disposizioni di legge, circolari, manuali, con una clientela sempre più esigente, attenta, spazientita anche dalle continue richieste di diventare loro stessi PROMOTORI per la nostra banca (vedasi le famigerate quanto reiterate richieste di referenze).

Se tutti o molti si sentono all'improvviso "inadeguati" finisce che si cerca anche chi è il responsabile.

Ricordiamo che i gestori a cui vengono obbligatoriamente chiesti "appuntamenti di qualità" (facile a dirsi) sui quali sono pure monitorati (come se potessi obbligare i clienti a venire in filiale), che non hanno solo appuntamenti commerciali, ma hanno anche "appuntamenti" di vario genere, non per questo meno importanti, per esempio: successioni, kyc, pratiche varie e molto altro, oltre alla fase post appuntamento per la sistemazione amministrativa e di archiviazione. Già ma (cara/o collega) quello non è importante, tanto se sbaglia qualcosa poi arriva una "contestazione disciplinare"... a te !!

Torino 15 giugno 2023.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali Credit Agricole Italia - Torino