



By: [Donato Testa](#) – All

Rights Reserved

Partiamo dal titolo. Frattanto o nel frattempo sono sinonimi della parola, di origine latina, “interim” della quale, ultimamente, ci sembra che l’Azienda abbia abusato nel metterla in pratica e, in alcuni casi, per troppo tempo. Proviamo a fare il punto sulla situazione della rete, in particolare delle filiali, utilizzando – salvo errori – dati e numeri tratti dalla intranet aziendale (PIGU). Le filiali sono, ad oggi, in totale 299, di queste 21 sono prive o del preposto o del vice (13 senza Titolare, seguite – nel migliore dei casi – ad interim da Titolari di altre filiali, e 8 senza Vice Titolare). Esistono, purtroppo, ancora filiali composte da 3 addetti e, addirittura, qualcuna che, ad interim, si trova con 2 soli addetti. A ciò si aggiunge il fatto che le sostituzioni (maternità, lunghe malattie, ecc.) non vengono più effettuate salvo che in pochissimi casi.

Non è stato, poi, portato a compimento il piano aziendale che prevedeva la chiusura (5) e, in alcuni casi l’accorpamento (6), nel corso del 2011, di 11 filiali. Non avendo la banca modificato il proprio orientamento, rileviamo che 3 filiali sono in attesa di essere chiuse e 2 filiali in attesa di accorpamento. Il fatto potrebbe avere una rilevanza marginale se non fosse che, frattanto, le filiali in questione stanno “navigando a vista” e il disagio dei colleghi in esse impiegati è forte. Una considerazione ricorrente nella Direzione della banca è che la rete opera al disotto delle sue potenzialità. Abbiamo verificato che i pur confortanti risultati commerciali di questi ultimi tempi non bastano a consentire una “ricalibratura” di questo giudizio così netto.

Non essendo mai stati d’accordo con tale valutazione (l’affermazione – che non intendiamo discutere in questa sede – necessiterebbe di analisi più approfondite e dettagliate) ci preme solo evidenziare che, tra i vari fattori individuabili, gli squilibri organizzativi citati in premessa non consentono sicuramente di attivare le potenzialità inesprese ...

Nel frattempo, l’Azienda ha nominato 9 nuovi Coordinatori Commerciali motivando tale decisione con l’obiettivo lodevole di offrire maggior supporto alla rete.

Da questi nuovi Coordinatori, dagli altri 19 e da tutti i Responsabili delle singole Aree (Responsabili di Mercato e Area Manager), ci aspettiamo, per utilizzare una terminologia aziendale, sempre più attività di “coaching” e meno improprie ed estemporanee forzature in termini di “pushing”.

A tal proposito ricordiamo che se l’azienda ha la possibilità di richiedere, in termini commerciali, una pianificazione temporale dei contatti con la clientela, non può finalizzarli alla definizione di budget produttivi individuali.

Questi sono vietati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della nostra categoria e rigettati nelle sentenze della Cassazione. Tale vincolo ha trovato veste formale nel Protocollo Etico proposto dalle OO.SS. della banca e sottoscritto dall’Azienda.

A questo punto riteniamo valga la pena ribadire quanto evidenziato in una comunicazione del 15 Febbraio 2010 di questa scrivente organizzazione ai lavoratori (pubblicata nella bacheca sindacale aziendale e ancora consultabile) e cioè che il Codice Civile (art.2104) stabilisce che il lavoratore ha il dovere di svolgere il proprio Coordinamento Gruppo Bancario Unipol Banca lavoro con la massima diligenza, nel rispetto delle direttive aziendali, ma non ha alcun obbligo di risultato. La Cassazione (30 Luglio 1987, n.6616) precisa che essendo l’obbligazione lavorativa una obbligazione di mezzi e non di risultato, il mancato raggiungimento di un risultato può essere addebitato al lavoratore solo se deriva da negligenza o imperizia nell’adempimento dei propri doveri.

Da ciò (e da altri pronunciamenti della Cassazione) si evince che la valutazione di un lavoratore mediante la rendicontazione dei risultati di vendita (controllo sugli esiti), porta inevitabilmente alla attribuzione di responsabilità di risultato e, quindi, alla progressiva trasformazione di un contratto di lavoro subordinato (il nostro) in un contratto di lavoro autonomo soggetto, appunto, alla realizzazione di obiettivi produttivi quali-quantitativi e, in questo senso, non consentito dalla disciplina giuridica. Il citato Protocollo Etico e gli accordi sindacali vigenti nel settore sulla “responsabilità sociale d’impresa” e sullo “sviluppo sostenibile”, che mettono l’accento sulla necessità del giusto e corretto equilibrio tra le esigenze di redditività dell’azienda, l’eticità dei prodotti commerciali distribuiti e le sollecitazioni commerciali alla vendita, devono essere la cornice entro cui si definiscono le politiche commerciali e le relazioni gerarchiche nell’ambito del processo produttivo.