



Riceviamo sempre più frequentemente preoccupanti segnalazioni di comportamenti messi in atto da vari colleghi deputati alla gestione ed il coordinamento commerciale delle risorse umane, i quali tendono spesso a travalicare confini etici e normativi che in Azienda sono ben definiti e codificati (a cominciare dal CCNL, passando per il Codice Etico e i vari Accordi sindacali vigenti): per citarne solo alcuni, ci sono:

- **risultati definiti “vergognosi”** durante TAG e varie riunioni a tema, con messa alla berlina dei risultati dei singoli colleghi e colleghe o delle singole filiali;
- **manifestazioni di disagio etichettate come “capricci”** e puntualmente sminuite;
- domande attinenti alla sfera personale durante i colloqui (sei sposata/fidanzata? Hai intenzione di avere dei figli? **Se non hai famiglia puoi fare carriera**);
- **accuse di scarsa professionalità**, incapacità e impegno rivolte a singole persone durante riunioni a distanza (le note “Meet”) di ogni genere;
- classifiche, confronti e paragoni tra risultati di diverse aree, filiali e gestori di portafoglio con contestuale **mortificazione** di chi non ottiene i risultati pretesi;
- **richiesta di reperibilità** in qualsiasi momento – anche in situazioni critiche, o se si è in ferie - solo perché si è in possesso di un cellulare aziendale;
- colleghi/e che vengono addirittura accusati di rifiutarsi di fare ciò per cui sono pagati, cioè proporre i prodotti richiesti dal Banco, perché non vendono le ormai note polizze “Acuore XL”;
- velati – a volte non troppo – **suggerimenti di “fare i corsi da casa”**, magari fuori orario, senza straordinario né recupero, né fruizione dello “smart learning”;
- **minacce di revoche delle ferie**, reiterate;
- **commenti dispregiativi e attacchi rivolti** a chi usufruisce di permessi 104, part-time, permessi sindacali, allattamento, maternità e dulcis in fundo...
- ci sono anche alcune filiali dove i colleghi vengono affrontati spesso a male parole o con **toni non consoni e aggressivi, a volte con frasi estremamente scurrili**, il tutto naturalmente davanti ad altri (gli autori di queste esternazioni forse dimenticano che chi riveste una posizione gerarchica di vertice non è autorizzato ad offendere i dipendenti, non solo per questioni etiche, ma perché l’abuso dei mezzi di disciplina è previsto persino nel codice penale).

Ognuno di noi ha per lo meno assistito a simili episodi o ne è stato vittima.

Questi episodi si ripetono continuamente ed hanno una costante: **tali pressioni vengono esercitate in maniera da non lasciare tracce evidenti ed utilizzabili**, ma le tracce peggiori rimangono nella testa delle colleghe e dei colleghi che perdono la fiducia in sé stessi e nell’azienda, andando a sminuire il senso di appartenenza che rappresenta il reale valore aggiunto della nostra prestazione lavorativa.

Tutto questo può e deve cambiare.

Ormai da diversi anni esiste **l’Accordo su Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro (2.8.2018)**, che gestori, capi e responsabili ad ogni livello sono tenuti a rispettare, al pari di tutto il personale. Tale accordo prevede, tra le altre cose, l’utilizzo di “comunicazioni rispettose della dignità e professionalità dei lavoratori, prive di messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori” (art.8): perché allora continuiamo a ricevere segnalazioni di comportamenti che violano apertamente questo accordo e altre normative aziendali? **Quale può essere lo scopo, se non quello di umiliare la persona piuttosto che trovare soluzioni?**

**Si pensa che sia tutto legittimo?**

Forse si ritiene che non ci siano conseguenze?...

...Eppure le conseguenze ci sono, eccome, e **le regole alle quali sottostare le ha individuate, stabilite e sottoscritte l'Azienda, ed ogni dipendente ad ogni livello è obbligato, per contratto, a rispettarle.**

Oltre alla Legge 300/71 e al CCNL, fonti normative principali, ricordiamo che la nostra Banca, come tutte, si è dotata di un **Codice Etico (ai sensi del D.Lgs. 231/01)**; si tratta di una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Banca (parte I).

Il nostro Codice Etico include come parte integrante il **sistema disciplinare (art. 23)**, che si ricollega a sua volta al Codice Interno di autodisciplina del Gruppo; in termini pratici, è un manuale comportamentale al quale tutti e tutte, senza eccezioni, sono obbligati ad attenersi, e che prevede sanzioni per eventuali violazioni, con relativo iter di segnalazione e apposito Organismo di Vigilanza, destinatario delle segnalazioni di eventuali infrazioni o violazioni (art. 22, parte V).

Quando sono previste le segnalazioni?

Lo stabilisce l'art.22: "i destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare **eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice Etico**"; non solo, l'art. 22 specifica che una mancata segnalazione è sanzionata ma che una segnalazione deve però essere **"fondata su elementi di fatto precisi e concordanti"**, che deve seguire un preciso iter; inoltre, a tutela di chi segnala, il **Codice condanna espressamente "tentativi di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a segnalazioni che siano state effettuate in buona fede"**, prevedendo allo stesso modo **"sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi invia con dolo o colpa grave all'OdV segnalazioni che si rivelino infondate"**.

Nella nostra vita in Azienda abbiamo tutti diritti e doveri, ma secondo il Codice Etico il datore di lavoro è responsabile della salute psico-fisica dei dipendenti, e se non attua delle misure in questa direzione è chiamato a risponderne.

Nonostante le emergenze, il personale continua a svolgere il proprio lavoro con dedizione e senso di responsabilità, ottenendo ottimi risultati ma ottenendo in cambio pressioni ormai insostenibili e mortificazioni.

Crediamo che anche l'azienda e i suoi rappresentanti nei territori abbiano dei doveri e che sia ora che li rispettino, anche in ossequio al principio che il rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente è un rapporto tra due persone uguali quanto al profilo della dignità, dignità che non può e non deve essere calpestata.