



Cresce la pressione ottusa

Le modalità sono le più disparate: c'è lo stile diretto e pesante, quasi minaccioso, da bullo di strada. C'è chi invece inizia in modo apparentemente affabile e finisce con "velate" minacce (trasferimenti di sede o di ruolo, previsioni di perdita del posto di lavoro, con tanto di solenne dichiarazione "ora non c'è più l'articolo 18, quindiregolatevi"). Infine c'è chi, per incitare i colleghi, prima di passare alle maniere forti, fa riferimento ad un fantomatico, e ad oggi sconosciuto, sistema premiante.

Abbiamo più volte evidenziato all'Azienda queste situazioni patologiche. Recentemente, in occasione dell'incontro trimestrale di Area Nord Ovest, per esempio, è stata da noi ribadita in modo categorico l'exasperazione di moltissimi colleghi in provincia di Verona. Ma, appena si interviene su Verona, ecco che da altri territori riceviamo segnalazioni di eccessi e prevaricazioni in una gara senza fine a chi raggiunge il peggio.

Del resto la tentazione è troppo forte: talvolta la prosa dei messaggi di posta elettronica riesce ad imbarazzare gli stessi vertici aziendali. Stiamo raccogliendo delle mail che potrebbero comporre delle splendide commedie tragicomiche, vista la fantasia e le espressioni usate dagli estensori. A questo proposito, chiediamo ai tutti i colleghi di girare al proprio rappresentante sindacale i testi dei messaggi più coloriti, provocatori o minacciosi, ovviamente senza alcun riferimento nominativo. Le Organizzazioni Sindacali, periodicamente, potrebbero rendere pubbliche le opere letterarie.

A peggiorare il quadro complessivo e il clima interno s'è aggiunto anche il "briefing selvaggio". Nell'ambito del Nuovo Modello di Servizio, è infatti previsto che in ogni filiale si svolga quotidianamente un breve incontro all'inizio della giornata lavorativa, per fare il punto sull'andamento commerciale e sulle priorità operative. Riceviamo numerose segnalazioni di riunioni convocate quasi sistematicamente in orario di intervallo, convocate non per dare indicazioni organizzative utili a migliorare l'operatività, ma solo per reiterare in modo ossessivo la pressione commerciale e per scrivere sulla lavagna i nomi dei buoni e dei cattivi, con tanto di voto. E' questo il modello di banca evoluta proiettata verso il futuro e la modernità?

L'Azienda, che ufficialmente nega o minimizza, non può fingere di non vedere ma dovrebbe impegnarsi a orientare la comunicazione interna e la formazione a correggere le storture e ripristinare un clima di lavoro sostenibile.

Ricordiamo a tutti i colleghi che la pausa pranzo è un diritto individuale e collettivo, sancito dal Contratto Collettivo Nazionale, che non può essere negato. La storia inoltre ci insegna che quando un diritto non viene praticato e fruito, rischia di essere messo in discussione a danno di tutti.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO CARIVENETO
DIRCREDITO – FABI - FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA

Padova, 12 novembre 2014