



RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI BANCO DI NAPOLI TARANTO

EDUCARE O REPRIMERE?

Intendiamo esternare lo stato di disagio in cui i colleghi della filiale di Taranto Piazza Immacolata lavorano ormai da tempo.

E' una filiale storica, ancor oggi ritenuta la "SEDE", quella filiale cui normalmente facevano riferimento tutte le altre agenzie di città, fino a pochi anni fa. Riferimento rimasto in uso ancor oggi per tante attività, che vengono ancora indirizzate sulla Filiale. Una Filiale orientata da sempre verso i "grandi numeri e risultati": budget ed obiettivi impegnativi cui i colleghi, recependo in pieno le istanze e pressioni dei vari Capi Area nel tempo succedutisi, hanno risposto con spirito di abnegazione, sacrificio e gioco di squadra, pur tra le difficoltà per le due fusioni nel frattempo verificatesi.

Però, mentre nel passato la logica dei "grandi numeri" pur prevedeva benevolmente una fisiologica percentuale di errori e/o piccole irregolarità sul lavoro, **fatta sempre salva la buona fede dei dipendenti**, raramente messa in discussione, oggi le cose sono cambiate in peggio: bisogna pur raggiungere gli ambiti traguardi, ma.....

GUAI A CHI SBAGLIA!

E ce ne siamo accorti tutti, ultimamente.

A scanso di equivoci, riteniamo del tutto legittimo il controllo sull'operato dei dipendenti da parte dell'azienda nonché l'esercizio del potere disciplinare conferitole da leggi e contratti.

Ciò che non condividiamo è l'**assoluta mancanza di buon senso** quando, come nella filiale di Piazza Immacolata, si decide di irrogare significativi provvedimenti disciplinari, **non applicando nemmeno i più elementari e necessari principi di gradualità nella tipologia della sanzione a seconda dei fatti contestati**. Registriamo, infatti, l'irrogazione "a pioggia" di sospensioni dal servizio senza retribuzione. Tale tipo di sanzione esclude anche dall'erogazione del premio di produttività e del salario incentivante, incidendo così in modo pesante sulla condizione economica di lavoratori e famiglie. Tanto più grave è che ciò accade anche a fronte di piccole irregolarità ove la causa determinante del presunto errore è stata la dura quotidianità del lavoro cui i colleghi sono sottoposti.

Legittimo è che l'azienda si adoperi affinché la regolarità operativa nelle filiali tenda a livelli di eccellenza. Per raggiungere l'obiettivo, quale strada scegliere?

NELLA SCELTA TRA L'EDUCARE ED IL REPRIMERE, L'AZIENDA HA SCELTO DA UN PO' DI TEMPO LA SECONDA STRADA

Si era abituati, in passato, ad un rapporto costruttivo con l'azienda che aveva lo scopo di evidenziare e correggere gli errori, non censurando in maniera asettica i comportamenti. Anche nei casi più gravi, se riconosciuta la buona fede, si tendeva sempre ad accertare la verità dei fatti accaduti, in un contraddittorio sereno e democratico tra le parti interessate.

Oggi assistiamo ad indagini condotte in segreto, all'insaputa dei colleghi interessati, **su fatti accaduti anche 5/6 anni prima** - quando eravamo altra banca - e sempre fortemente basate in maniera preconcepita sulla **“MALA FEDE“** dei colleghi stessi, ipotizzando spesso connivenze e malversazioni varie, associazioni per delinquere finalizzate all'illecito profitto dei colleghi!!!

GRAVISSIMI SONO GLI “EFFETTI COLLATERALI” CHE UNA LINEA AZIENDALE DI ESASPERATO ED ACRITICO RIGORE, ORIGINATO DA UNA PERVASIVA “CULTURA DEL SOSPETTO”, DETERMINA NEL RAPPORTO CON IL DIPENDENTE

Non ci si può dimenticare che per anni si sono subite pressioni di ogni tipo, quando l'imperativo categorico era correre, correre e correre per raggiungere gli obiettivi assegnati con i Budget, spesso raddoppiati e/o triplicati per far fare “bella figura” al Capo Area di turno. Obiettivi e traguardi che comunque venivano riconfermati ogni anno, spesso in aumento, mentre la forza lavoro della. Filiale diminuiva con regolarità, nel disinteresse totale dell' Area : 31 unità nel 2006 e 22 nel 2011 (9 colleghi persi e mai sostituiti).

Pur tuttavia, con grande sforzo da parte di tutti, ognuno ha fatto egregiamente la propria parte, per non deludere le aspettative dei “CAPI” ma.....a quale prezzo?

Il prezzo che oggi pagano alcuni dipendenti solo per qualche dimenticanza è fortemente iniquo.

Qualcuno, in alto, invece si dimentica tutto: il contesto in cui si lavora da anni, le campagne, le pressioni ecc. ecc.

Questo è il disagio che vivono i colleghi della filiale e, sicuramente, di tante altre. Forse gli entusiasmi non sono spenti, né la voglia di continuare a far bene il proprio lavoro, anzi meglio, tutto però nella massima attenzione a non commettere errori, nemmeno i più banali, con impegno ma....

D'ORA IN AVANTI SI CERCHERA' DI RIDURRE AL MINIMO IL MARGINE DI ERRORE E SI FARA' SOLO QUELLO CHE COMPATIBILMENTE E' POSSIBILE FARE

Pretendiamo rispetto per la dignità dei lavoratori!!! Auspichiamo un atteggiamento diverso nei loro confronti, privo di preconcetti ed elucubrazioni mentali, che non li faccia sentire come l'orso del luna-park su cui sparare, ma che dia concretezza a quel concetto tante volte proclamato dagli alti vertici aziendali: **Le risorse umane sono un valore!!!**

Vogliamo un clima di lavoro sereno, in cui si pensi tranquillamente a fare il proprio dovere, senza la preoccupazione di doversi guardare le spalle, o di dover cercare un Legale per difendersi dalla propria azienda!!! Un clima improntato sempre più alla collaborazione tra i vari dipendenti e l'azienda stessa.

C'è chi per l'azienda ha sacrificato per anni la famiglia, gli affetti, la vita privata : e la nostra storia lo dimostra.

Chiediamo rispetto, dialogo, collaborazione, e non solo provvedimenti disciplinari.

Taranto, 20 luglio 2011