

Bullismo o strategia?

Ci giungono sempre più frequenti, da ogni parte dell'Azienda, lamentele e denunce di colleghi sottoposti non solo a ritmi di lavoro più intensi ma, soprattutto, a pressioni e pratiche scorrette spesso più simili a "pratiche vessatorie" che non a normali incentivi al lavoro.

L'Azienda, fino ad ora, si è nascosta dietro il volto del singolo Responsabile, accusato di lasciarsi prendere da un'estrema interpretazione del ruolo, **ufficialmente non richiesta né auspicata**.

Tali risposte potevano essere credibili fino a qualche tempo fa. La DHR interveniva, infatti, anche tempestivamente, a censurare e normalizzare il Responsabile di turno.

Con l'andar del tempo, però, gli atteggiamenti illegittimi di arroganza ed opportunismo si sono troppo diffusi per non far nascere il sospetto che non si tratti più di singoli casi di "bullismo", ma di una precisa strategia aziendale:

- è diventata consuetudine principalmente in molte strutture di Rete (ma anche in Sede) convocare i "briefing" a ridosso dell'orario di pausa pranzo utilizzando, in parte o tutto, l'intervallo tra le 13:30 e le 14:30 per sviluppare e concludere le riunioni di lavoro. Ai colleghi viene, per ora, permesso di mangiarsi il panino durante la discussione...
- il ritmo delle pressioni commerciali per la vendita di questo o quel prodotto si è intensificato fino a giungere ad una cadenza oraria (in alcuni casi anche ogni mezz'ora)...
- il risultato monitorato è frequentemente commentato (anche in pubblico) spesso con indicazioni specifiche dei risultati ottenuti dai singoli lavoratori e, non di rado, viene "consigliato", tramite "suggerimenti verbali", di essere "più elastici" circa le regole aziendali pur di rientrare nelle medie desiderate...
- non mancano le "ritorsioni" nei confronti dei colleghi che non vogliono disattendere le norme a loro rischio e pericolo magari sentendosi minacciare di provvedimenti disciplinari (per aver rispettato le regole), rimproveri via mail, stigmatizzazione del loro comportamento e delle loro performance in riunioni plenarie di fronte a tutti colleghi...
- non mancano, nelle segnalazioni ricevute, nemmeno episodi di arroganza in cui si invita la vittima di turno a rivolgersi a chi vuole, preconizzando l'assoluta inutilità della sua lamentela e, anzi, un maggior inasprimento nell'accanimento nei suoi confronti...
- continuano, in barba ad ogni declaratoria, episodi configurabili come "controllo a distanza" dei lavoratori. Dati puntuali raccolti automaticamente anche all'insaputa dell'interessato, spesso utilizzati per vessare e umiliare i colleghi più deboli (sul tema del controllo a distanza è in corso una difficile trattativa con l'Azienda che, ben conoscendo le pratiche in uso, cerca in tutti i modi di farsi assolvere e di spuntare le armi legislative a disposizione dei lavoratori. **Unità Sindacale** ha già formalmente inoltrato all'Azienda una bozza mediata con il documento aziendale, che fa della tutela dei lavoratori un principio assoluto ed irrinunciabile.)



Ianus Bifrons

Tutto ciò disegna un quadro troppo inquietante ed omogeneo per essere ridotto all'azione del "bullo" di turno.

Se l'Azienda vuole imporre una sorta di strategia della tensione al fine di terrorizzare i colleghi e sopperire con l'intimidazione agli errori delle sue politiche incentivanti è importante che la risposta dei lavoratori sia ferma e



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea



FALCRI silcea

forte. Tutte le Organizzazioni Sindacali, e Unità Sindacale non si farà certo pregare, devono immediatamente mobilitarsi contro l'imbarbarimento che questa politica porterebbe all'interno dei nostri uffici.

In relazione alle Politiche Incentivanti dobbiamo far notare come Findomestic continui nella sua azione "disincentivante". Qualche giorno fa ci è stato presentato il modello del Sistema Incentivante 2012. Non entriamo nel merito di tale sistema in quanto abbiamo più volte sottolineato come questi meccanismi non sono, secondo noi, una risposta per i lavoratori, ma solo un'opportunità per le aziende che riescono a mettere gli uni contro gli altri in una "guerra fra poveri". Il meccanismo usato in Findomestic ha poi diverse criticità che scientemente l'azienda non intende modificare (ad esempio l'impossibilità di fare ricorso ufficiale oppure per un numero importante di lavoratori il premio è legato esclusivamente ad un'ulteriore valutazione del proprio Responsabile). Detto ciò comunque l'Azienda non teme il ridicolo: **definisce i target dell'anno in corso avendo già messo in "cassa" le statistiche dei primi 6 mesi.** Lancia così una "sfida" sapendo benissimo a priori chi sarà in grado di vincerla e potendo tarare gli obiettivi come meglio crede forte di metà anno già acquisito...

Sollecitiamo tutti i colleghi a farsi sempre più attenti e vigili, e di continuare ad inviarci segnalazioni precise e puntuali di ogni episodio di irregolarità e malversazione.

E' importante rilevare e rendere evidente ai colleghi che ricoprono cariche di responsabilità che l'Azienda, così come oggi li può invitare ad estremizzare certe pressioni commerciali (anche se ciò è negato ufficialmente), domani li potrà usare come capri espiatori di fronte alle azioni di tutela dei colleghi vessati.

E' necessario ricordare ad ogni collega che la responsabilità civile e penale ricadrà solo su di lui e che, l'Azienda, si è già messa formalmente al riparo grazie ad una pletora illeggibile di Ordini di Servizio e Disposizioni Organizzative che potrà vantare a dimostrazione del suo "candido e corretto" comportamento.

Così come è importante ricordare che il patrimonio di esperienza e conoscenza dei lavoratori di Findomestic, a tutti i livelli, non può e non deve essere messo al servizio di un risultato economico contingente! La spremitura dei lavoratori è, a tutti gli effetti, una spremitura dell'Azienda tutta. Porterà dei vantaggi spiccioli a chi deve raggiungere un budget triennale, ma lascerà tutti più poveri e precari.

Le motivazioni dei successi del passato non si riducono ad elementi solamente competitivi nelle offerte economiche sul mercato; Findomestic ha conquistato una posizione di leader grazie alla compartecipazione, con spirito costruttivo, ed al sacrificio in nome dell'interesse comune, di tutti i colleghi. Findomestic ha potuto avvantaggiarsi grazie al forte spirito di gruppo, al fortissimo senso di appartenenza percepito da tutti i colleghi e all'impegno che da ciò è disceso.

Oggi, questo importantissimo fattore di vantaggio culturale, si ritrova cristallizzato in qualche "slide", in qualche manualetto e nei corsi per neo assunti. Ci si scontra poi immediatamente con la realtà di tutti i giorni, in cui, il dividi et impera avvilisce in pochi mesi l'entusiasmo più genuino.

La grande generalità di tutti noi ha un'età media relativamente bassa e lunghi anni ancora da trascorrere a lavoro. C'è bisogno di tornare a costruire per il futuro, con politiche illuminate: "colpirne uno per educarne cento", politica educativa già sperimentata in anni bui, non darà a questa Azienda un lungo respiro.

Firenze, 18 giugno 2012

**La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale
Findomestic**

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic