



UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



CONTESTAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI

SEMPRE IN AGGUATO E SEMPRE PIU' FREQUENTI. UN MODO PER DIFENDERSI INTANTO E' QUELLO DI CAPIRE BENE COSA VIENE CONTESTATO E LE CONSEGUENZE.

A QUESTO SCOPO DEDICHEREMO UNA APPOSITA RUBRICA INFORMATIVA.

In tutto il mondo bancario, negli ultimi anni, si deve registrare, con punte particolarmente pesanti in alcune realtà, un sensibile e costante aumento delle contestazioni disciplinari e delle conseguenti pesanti sanzioni che colpiscono i colleghi in relazione alla loro normale operatività giornaliera.

Un primo aspetto da evidenziare con forza, infatti, è relativo al fatto che le banche sembra non tengano in alcuna considerazione le condizioni insostenibili in cui si trovano ad operare i colleghi, spesso travolti da carichi di lavoro inaccettabili, oberati da normative per le quali, non solo l'azienda non dedica adeguati spazi formativi/informativi, ma nemmeno mette a disposizione degli stessi colleghi spazi temporali minimi per la corretta comprensione delle disposizioni interne e legislative con i rischi che tutti ben conosciamo.

Dobbiamo anche registrare che se da un lato le procedure informatiche sono particolarmente efficaci nel velocizzare le operazioni di vendita, dall'altro sono spesso carenti nel creare, per i lavoratori, opportuni "alert" rispetto alle norme di legge che regolano una corretta operatività.

Infatti il "dare per letto" circolari interne di centinaia di pagine, se da una parte è molto comodo per le banche poiché consente loro di "assolvere" il compito relativo all'obbligo di informativa, dall'altra non garantisce né gli operatori né – ancora più grave e lo abbiamo constatato più volte tutti – la clientela.

Un secondo punto, e certamente non meno importante, è costituito dalle sempre più ossessive pressioni commerciali, dalla c.d. "campagna del pretendere", come ebbe incautamente a scrivere un manager bancario particolarmente solerte. Ovviamente di scritto in realtà non c'è molto, anzi quello che le aziende scrivono è quasi sempre corretto. Peccato che la realtà, spesso, sia di segno diametralmente opposto con pressioni alla vendita esercitate costantemente durante tutta la giornata lavorativa (e oltre) e con budget commerciali sempre più "sfidanti" ed asfissianti, spesso addirittura slegati da una analisi puntuale del mercato di riferimento e dalla sua compatibilità rispetto alla collocazione dei prodotti che il lavoratore si trova "forzosamente" a dover proporre.

A fronte di tutto questo le aziende utilizzano la mano pesante non tenendo in alcun conto le condizioni operative di cui sopra né tantomeno la buona fede e la lealtà che il lavoratore cerca sempre di esprimere sia nei confronti del suo datore di lavoro sia nei confronti della clientela.

Vogliamo ricordare, altresì, che i lavoratori interessati da sanzioni disciplinari, in particolare quelle che contemplano un provvedimento di sospensione, non sono colpiti solo moralmente, ma vengono anche pesantemente danneggiati dal punto di vista economico, perdendo premi di produttività, azionariato, sistemi incentivanti, oltre naturalmente alle giornate di lavoro non retribuite, e tutto ciò, come già detto, per aver eventualmente commesso errori in assoluta buona fede e, spesso, sulla spinta di pressioni al limite della sostenibilità.

In attesa che su una questione così importate e delicata si apra un serio dibattito a livello di sistema, dobbiamo far sì che le lavoratrici ed i lavoratori siano informati della tipologia di contestazioni e dei conseguenti provvedimenti disciplinari che vengono disposti nelle varie banche, in modo da mettere a disposizione loro una casistica che li aiuti ad evitare comportamenti sanzionabili e quindi dedicare particolare attenzione ad aspetti operativi che magari, fino a quel momento, avevano considerato pienamente rispondenti alle disposizioni aziendali.

Per quanto ovvio, e per quanto il tema sia stato già dibattuto, riteniamo opportuno precisare nuovamente che la distorsione non si concretizza nel fatto che le Aziende possano chiedere ai propri dipendenti una maggiore sensibilità rispetto alla varietà di prodotti da offrire alla clientela, bensì nel possibile “danno” cui possono andare incontro, sia il cliente che il dipendente, se i modelli di valutazione implementati dalle banche, su indicazione anche dei c.d. vari organismi regolatori, possono indurre in errore di valutazione.

E' per questo che sarà nostra cura aprire sul nostro sito www.unisin.it una vera e propria “rubrica” nella quale riportare la tipologia delle contestazioni, ovviamente in forma anonima e decontestualizzata, e i correlati provvedimenti disciplinari che ne sono scaturiti.

A questo proposito invitiamo tutte le strutture in indirizzo a fornirci il loro supporto inviando documentazione e segnalando fattispecie particolari, o particolarmente ricorrenti, riferite alla loro realtà aziendale o di gruppo.

Roma, 14 gennaio 2016

LA SEGRETERIA NAZIONALE