



Coordinamenti Sindacali Gruppo Bper

LA STRADA PER L'INFERNO E' LASTRICATA DI BUONE INTENZIONI

Il 3 marzo si è svolto l'incontro della Commissione Politiche Commerciali, finalizzato ad esaminare le segnalazioni inoltrate dall'inizio dell'anno.

A prescindere dai singoli casi, abbiamo evidenziato che ad aggravare il clima sia un insieme di comportamenti ricorrenti, inutili o addirittura dannosi ai fini delle vendite, ma efficaci soltanto a rendere difficile la vita di chi lavora in banca, nell'assurda quanto diffusa convinzione che il malessere sia condizione necessaria per ottenere migliori risultati. Abbiamo evidenziato come, a nostro parere, ci sia stata una recrudescenza di tali comportamenti negli ultimi mesi.

Di seguito un riepilogo dei temi trattati.

APPUNTAMENTI

Ancora una volta abbiamo posto l'attenzione sull'utilizzo distorto di quello che dovrebbe essere un **mezzo** per agevolare le vendite, ma che ormai rappresenta un **obiettivo**. Ricordiamo, come abbiamo fatto con l'azienda, che **il nostro rapporto di lavoro non prevede obbligo di risultati**, che si tratti di vendite o di appuntamenti da fissare. Abbiamo evidenziato alcune delle storture, ad esempio l'assurdità di pretendere che le agende debbano essere riempite con due settimane d'anticipo: richiesta il cui fine appare solo quello di creare ansia su colleghi e colleghe.

COMUNICAZIONI

Abbiamo segnalato vari casi in cui i toni utilizzati nei confronti di lavoratori e lavoratrici sono stati offensivi o minacciosi. È bene ribadire, una volta di più, che **un contratto di lavoro subordinato non conferisce a nessuno il diritto di maltrattare o mortificare altre persone**. Abbiamo inoltre evidenziato come anche comunicazioni apparentemente corrette nella forma, contribuiscano ad avvelenare il clima perché troppo frequenti, ripetitive, inopportune. (*Art. 6 – Informazione e comunicazione “Tutte le comunicazioni aziendali ...senza abusi, reiterazioni e messaggi che possano risultare fuorvianti, intimidatori, offensivi o vessatori nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori nonché lesivi della loro dignità e professionalità.”*)

AMBIZIONI COMMERCIALI

Ancora una volta abbiamo rilevato che non si tratta – come sostenuto dall'azienda – di una mensilizzazione degli obiettivi annuali, ma di vere e proprie richieste aggiuntive, che in alcuni casi possono arrivare – se spalmate su base annuale – a richiedere risultati in alcuni casi quintupli o

sestupli rispetto alle richieste di inizio anno. A volte le ambizioni riguardano il collocamento di singoli prodotti finanziari, e questo a nostro avviso non è coerente con quanto disposto dalla normativa Mifid. In generale, le ambizioni mensili appaiono strumentali ad attribuire obiettivi individuali anche a persone che non hanno un proprio portafoglio, in contrasto con quanto previsto dal CCNL ABI.

CLASSIFICHE

Ancora una volta la nostra visione è diametralmente opposta a quella aziendale. Il fatto che colleghi e colleghe soffrano le pubblicazioni di liste con i risultati, e che lo scopo per cui nascono sia proprio quello di farne, poi, il tema principale di riunioni in cui si mettono a confronto i dati, produce una pesante mortificazione in chi occupa le posizioni più basse delle “classifiche”. L’Azienda ribadisce che le liste dovrebbero essere uno strumento utile alla pianificazione per colleghe e colleghi, concordando sul fatto che non dovrebbero essere trasformate in fonte di disagio; ci è stato pertanto assicurato l’impegno ad intervenire ogni qualvolta arrivino segnalazioni di abusi.

Per questo sollecitiamo a segnalare in modo sistematico ogni affermazione fatta nelle riunioni il cui contenuto possa essere intimidatorio o umiliante.

Abbiamo inoltre stigmatizzato la cattiva abitudine di porre in costante competizione tra di loro le persone, le Filiali, le Aree, le DR. Lavorare in banca non può essere una gara perenne, e **una volta fatto fino in fondo il proprio dovere le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di sentirsi a posto con la loro coscienza.**

RICHIESTA DATI MANUALI

Nella maggior parte dei casi, gli interventi posti in essere dall’azienda a fronte delle nostre segnalazioni riguardano la rimozione di prospetti a compilazione manuale. Anche in questo caso, tuttavia, abbiamo evidenziato la nostra difficoltà a far emergere appieno la casistica, in quanto molte richieste avvengono telefonicamente, o tramite messaggi privati, rendendo pressoché impossibile per chi volesse segnalare gli abusi veder tutelato il suo anonimato.

In sintesi: un incontro che ha evidenziato qualche risultato **su casi singoli**, ma anche la sensazione che si possa e si debba fare molto di più. Auspichiamo che dall’Azienda arrivi una maggiore sensibilità verso un tema **strutturale** che tanto incide sulla vita delle persone. Sensibilità da dimostrare attraverso azioni concrete **in termini organizzativi e di input centrali**, e non soltanto attraverso buoni propositi che a parole vengono regolarmente enunciati.

Il “Top Employer”, di cui si va tanto fieri non può essere uno sterile e vacuo riconoscimento. Va riempito di sostanza. Il lavoro di squadra inizia con la costruzione della fiducia, e quale fiducia si può avere verso un’azienda che non guarda al benessere delle proprie persone?

Modena, 5 marzo 2025

**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER
FABI FIRST/CSL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**

