



I LICENZIAMENTI, NUOVA FRONTIERA PER LA RISOLUZIONE DEI PRESUNTI ESUBERI?

Le notizie relative ai nuovi licenziamenti avvenuti nelle scorse settimane nella Region Sud sono ormai note a tutti. Come ovvio non analizzeremo il merito di questi eventi, in ossequio al rispetto dovuto alla privacy dei colleghi coinvolti e all'osservanza dell'obbligo di riservatezza nei confronti della Banca.

Vogliamo però manifestare tutta la nostra amarezza per il modo in cui si sono concluse queste ultime e diverse vicende disciplinari, accomunate da una evidente sproporzione tra fatti contestati e sanzione comminata.

Siccome le vicende ci hanno molto scosso, vorremmo riflettere sul fatto che:

- notiamo un clima quasi da caccia alle streghe che da qualche tempo Lavoratrici e Lavoratori percepiscono per effetto di controlli sempre più stringenti e penetranti sulla loro attività, che producono aggravii burocratici sulla Rete ma che, a quanto pare, non prevengono né risolvono le questioni;
- osserviamo che le modalità con le quali l'Azienda ha trattato i casi in questione, non hanno tenuto nel dovuto conto gli aspetti umani delle vicende e il rispetto della dignità delle persone coinvolte.

Che il clima aziendale fosse cambiato rispetto al passato ce ne eravamo accorti da tempo, anche in ragione del fatto che ogni Ruolo è stato gravato da maggiori e più ampie responsabilità, non sostenute da quella formazione che il Sindacato, da sempre, chiede in via preventiva o almeno contemporanea all'immissione in Ruolo.

Una formazione che si sostanzia in corsi ed adeguati momenti di approfondimento in aula e non si limiti quindi, al Training on the job (il tradizionale affiancamento sul posto di lavoro, che potrebbe trasmettere per tradizione orale un modo di lavorare non necessariamente del tutto conforme alla normativa) o alla Formazione on-line.

D'altro canto i controlli vanno nella direzione opposta alle pressioni commerciali, schiacciando colleghe e colleghi tra incudine e martello.

Alla fisiologia dei controlli che il datore di lavoro può e deve effettuare, fa da contraltare la patologia dei licenziamenti che, in questi casi, sono stati eseguiti a prescindere dall'accertamento dell'eventuale comportamento doloso. È inaccettabile per noi la novità, realizzatasi in questi casi, dell'equiparazione tra dolo e colpa al momento

dell'applicazione di sanzioni disciplinari tanto pesanti quanto il licenziamento, e naturalmente ci auguriamo che non si verifichi mai più.

A tutto questo si sommano casi di colleghi allontanati dal servizio (ancorché retribuiti) o posti "forzatamente" in ferie, che subiscono così un danno certo alla propria reputazione a fronte di un ipotetico danno d'immagine per l'azienda, prima ancora di essere accusati di qualcosa e senza che sia stato avviato nei loro confronti un formale procedimento disciplinare, come dovrebbe essere per consentire ad ogni lavoratore di difendersi dalle accuse mosse dall'Azienda.

Teniamo sempre a mente, mentre lavoriamo, il cambiamento di atteggiamento che l'Azienda ha realizzato in merito al sanzionamento dei comportamenti.

E se questo non è ancora abbastanza, vi invitiamo anche a riflettere sul fatto che il reintegro dopo un licenziamento senza giusta causa o senza giustificato motivo non è più in assoluto automatico (come era previsto dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori nella sua originaria formulazione, prima della modifica della ex-ministra Fornero): non vorremmo che questa diventasse per i datori di lavoro la nuova frontiera per la risoluzione del problema dei presunti esuberanti!

Questo è il motivo per cui temiamo un futuro nel quale il licenziamento potrebbe avvenire anche per il generico venir meno del rapporto di fiducia.

Vorremmo invece che la nostra Banca avesse la capacità di distinguere errori e responsabilità, graduando equamente le eventuali sanzioni. Naturalmente non vogliamo l'impunità, ma non vogliamo nemmeno che l'azienda utilizzi la pelle dei lavoratori, quotidianamente impegnati sul fronte operativo, per raggiungere il numero dei presunti esuberanti annunciati, di cui i bilanci aziendali sembrano aver assoluto bisogno per cancellare il rosso (non dovuto a sangue, ma a inettitudine del management) di molte voci da riscrivere col nero (che per i colleghi interessati equivarrebbe a morte civile).

Riteniamo tutto questo necessario per superare il brutto clima che ormai respiriamo, fatto di scarico di responsabilità verso il basso, di sospetto perpetuo, di timore di cadere in errore. Noi crediamo che la fiducia reciproca, presente tra i valori fondamentali della Carta di Integrità, rappresenti un elemento irrinunciabile, in assenza del quale nessuno potrebbe continuare a svolgere il proprio lavoro in modo sereno e proficuo.

6 maggio 2014

Coordinatori Territoriali Region Sud