



Pressioni commerciali: problema irrisolto

Il 9 ottobre u.s., come noto, è stato finalmente raggiunto un accordo tra Sindacato e Azienda su diverse problematiche da risolvere.

Circa l'annosa questione delle pressioni commerciali è stato pattuito di giungere entro giugno 2016 ad un "Protocollo sulla qualità del lavoro e politiche commerciali" per normare una volta per tutte, con regole condivise, il problema tutt'ora irrisolto delle indebite azioni poste in essere dall'azienda sul tema, dando così applicazione alle linee guida della Dichiarazione Congiunta del CAE (Consiglio Aziendale Europeo - l'organismo sindacale internazionale) approvata lo scorso maggio.

Il tema delle vendite responsabili ed il "mal di budget" rappresenta purtroppo ancora oggi una questione molto delicata e seria circa le conseguenze sulla vita dei lavoratori.

Da un punto di vista medico, ricordiamo che tutti i lavoratori coinvolti sono a rischio del c.d. "Stress da lavoro correlato" definito come "insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore" (Niosh 1999). L'art.28 del D.Lgs. 81/2008 impone al datore di lavoro, in ottemperanza ai contenuti dell'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004 stipulato tra associazioni datoriali e sindacali, che tra i rischi che questi deve valutare è obbligatorio comprendere anche quello dello stress da lavoro correlato. In caso di manifestazione dei tipici sintomi della patologia come ansia, depressione, incubi notturni, ecc. è necessario rivolgersi al medico competente nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RIS) e naturalmente al Sindacato.

Da un punto di vista giuridico, ricordiamo che l'art. 2014 del codice civile sancisce l'obbligo per il lavoratore di usare la diligenza e di osservare le disposizioni aziendali per l'esecuzione della prestazione lavorativa. Tra le direttive impartite può essere legittimamente assegnato anche un budget. Tuttavia, il contratto di lavoro dipendente è un "obbligazione di mezzi" e non un "obbligazione di risultato". Pertanto, l'azienda può legittimamente

assegnare al lavoratore un budget. Ma nel contenuto della prestazione lavorativa NON è ricompreso l'obbligo di realizzarlo.

Indurre il lavoratore a non rispettare i principi di deontologia ed etica professionale sanciti dall'art. 2087 del codice civile pur di raggiungere gli obiettivi di budget è illegale. Ricordiamo altresì che il lavoratore che non opera nel pieno rispetto della normativa si espone al rischio di essere chiamato personalmente in giudizio dalla clientela nonché al rischio di contestazioni e sanzioni disciplinari da parte dell'azienda.

In conclusione, in attesa del "Protocollo" come risposta collettiva, vi invitiamo ad agire diligentemente nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni aziendali impartite, dicendo NO alle spinte aziendali che vanno in senso opposto e coinvolgendo il sindacato per far valere i vostri sacrosanti diritti ad un lavoro in "salute e sicurezza".

R.S.A Fabi Unicredit S.p.A. Milano

Milano 26 novembre 2015