

LA BANCA LICENZIA ANCHE IN EMILIA ROMAGNA

Ebbene sì, dalla BNL si può anche essere licenziati.

A Qualcuno potrà sembrare inaudito, qualche altro potrà credere che sono cose che possono capitare solo agli altri, qualcun altro ancora penserà che sia necessario essere colti sul fatto per arrivare a tanto, ma non è assolutamente così.

La nostra regione è stata interessata negli ultimi mesi da un numero consistente di procedimenti disciplinari, due dei quali (ma diciamo pure tre) si sono conclusi con il licenziamento dei lavoratori interessati.

Ovviamente non prendiamo posizione sui casi specifici, su cui pendono ricorsi presso le competenti autorità, ma sul contesto che determina così tante situazioni sanzionatorie.

Escluso un disegno aziendale “repressivo”, perché i casi occorsi sono diversissimi tra loro e hanno avuto come teatro di svolgimento ambiti differenti, ci vogliamo soffermare su alcune delle tipologie di così tanti procedimenti; ci sono:

- quelli cagionati da eccessivi ritmi e carichi di lavoro, specialmente nelle realtà a contatto diretto con la clientela, in una situazione di organici ridotti all’osso, dove il livello di attenzione necessario nei controlli è spesso precluso dalla necessità di mandare avanti l’operatività e di sopravvivere ai giudizi di customer satisfaction dei nostri Clienti;
- quelli determinati da condotte volte a conseguire ad ogni costo e con ogni mezzo i budget commerciali imposti, soprattutto nella filiera retail, dove la frusta del mercato spinge i colleghi a vendere e a fare risultati costi quel che costi;
- quelli causati da condotte ritenute lecite, ma che tali non sono o non sono più perché violano specifiche policy o normative interne (per esempio nell’uso e nell’allocazione dei propri denari e nei movimenti degli stessi, nella “gestione” di fondi di propri familiari di cui si possiede la procura ad operare, nelle eredità che eventualmente si ricevono);
- quelli frutto di reclami di clienti o che vengono avviati a valle di iniziative della magistratura o di altre autorità a seguito di denunce/esposti/querelle relative all’attività svolta in ambito bancario;
- quelli messi in movimento da eventi privati (insolvenza, protesti, guai giudiziari personali per reati gravi, contro il patrimonio o che suscitino allarme sociale).

Come ci si deve comportare in queste situazioni???

La legge è chiara: il Lavoratore riceve la lettera di contestazione del datore di lavoro, che è tale perché contiene il richiamo esplicito all’art. 7 della L. 300/1970 (statuto dei lavoratori); la norma prevede cinque giorni di calendario o per l’invio delle proprie giustificazioni scritte, o per chiedere un colloquio di chiarimento, eventualmente assistiti da un rappresentante sindacale.

La Banca quindi esamina in Direzione Generale le argomentazioni difensive del collega e delibera l’eventuale sanzione, assunto anche il parere della direzione locale.



FALCRI SILCEA SINFUB

RSA Emilia Romagna GRUPPO BNL

ATTENZIONE PERO': l'invio della lettera di contestazione può essere preceduto da un altro evento procedurale, quella delle "indagini preventive".

In sostanza può accadere che il Collega sia "invitato" ad incontrare l'ufficio repressioni frodi di Roma, che si sposta in loco con tre/quattro suoi esponenti, questi ultimi sottopongono ad interrogatorio l'interessato alla presenza, normalmente muta, del Gestore Risorse Umane nel corso della quale, il Lavoratore deve porre estrema attenzione.

In questa fase, infatti, non è prevista la presenza del Rappresentante sindacale perciò il Collega che non riesca a gestire il proprio turbamento emotivo (spesso nella consapevolezza della propria totale buona fede) spesso, pur di concludere l'interrogatorio, capita che rilasci e confermi firmando dichiarazioni non meditate frettolose o addirittura imprecise; questo va assolutamente evitato.

Quanto detto in sede di indagine preventiva dal Collega è il punto di partenza di tutto il processo successivo. La premessa a partire dalla quale si svilupperà poi tutto il procedimento disciplinare.

Pertanto, nel caso di convocazione per "chiacchierate insolite", è bene contattare subito (e comunque prima dell'incontro) il proprio Rappresentante Sindacale per l'assistenza necessaria. In ogni caso è utile ricordare che nessuno può essere obbligato a sottoscrivere alcunché contro la propria volontà, nel dubbio meglio non firmare nulla; che non si è obbligati a continuare l'incontro se le sue modalità di conduzione travalicano il rispetto della persona; che neanche in occasione di una di queste interviste si è tenuti a trattenersi oltre la fine dell'orario di lavoro. Dopo queste indicazioni di ordine pratico passiamo ad una breve analisi di merito.

Da anni le diverse riorganizzazioni si susseguono senza nessuna soluzione di continuità, con il loro naturale portato di stress ed ansia per i Lavoratori. Contemporaneamente frequenti avarie delle procedure informatiche impediscono ogni possibilità di portare avanti l'operatività quotidiana. Infine non cessano le inutili e dannose pressioni commerciali senza trarre indicazioni dai risultati negativi che sortiscono, accompagnate per di più da continui "giri di valzer" di personale tra agenzie e che non sembrano seguire una logica operativa tout court. In tutto ciò l'attenzione della Banca si concentra sulla disciplina interna, quasi a tentare un acrobatico ribaltamento dell'attenzione di tutti (e delle responsabilità di ciascuno). E sia, ora che la cosa è chiara prendiamo le nostre contromisure, e cioè: prudenza, assoluto rispetto delle procedure, totale subordinazione del risultato alla corretta applicazione delle regole senza se e senza ma.

La storia ci indica chiaramente che il conto degli errori, nostri e della Banca, alla fine lo paghiamo solo noi. E allora meglio evitarli.....

Bologna 25/06/2019



FALCRI SILCEA SINFUB