



Lo scorso 11 giugno si è svolto, presso il Centro Servizi di Modena, un incontro tra le RSA dell'Aquila, i Coordinatori Sindacali BPER ed una qualificata Delegazione Aziendale.

L'incontro era stato chiesto dalle OOSS che avevano espresso preoccupazione per la situazione, in particolare dell'Area L'Aquila, caratterizzata da comportamenti spesso non in linea con le normative vigenti e finanche con il buon senso.

Abbiamo voluto ricordare all'Azienda che chi nel recente passato ha rappresentato la BPER sul nostro territorio lo ha fatto in modo da imporre un'immagine dura, oppressiva, scorretta ed intimidatoria.

Nonostante L'Aquila e gran parte della sua Provincia siano passate sotto la D.T. Adriatica con conseguenti cambiamenti nei ruoli di Gestore delle Risorse e di Direttore Territoriale, alcuni rappresentanti aziendali continuano, pensando forse di mettersi in luce, a vessare i lavoratori con comportamenti in palese violazione non solo del CCNL, ma in qualche caso indubbiamente illeciti.

Non possiamo tollerare che tali comportamenti proseguano ancora oggi; abbiamo manifestato l'auspicio che questo non fosse l'intento della BPER, ma che fosse conseguenza di errate interpretazioni che hanno portato a travisare completamente il mandato assegnato.

Così per esempio si continuano ad assegnare obiettivi commerciali individuali, anche su prodotti finanziari, si continua a richiedere alle filiali, oltre ai dati relativi alla nuova produzione, l'indicazione di quanto giornalmente prodotto da ogni singolo lavoratore, si organizzano riunioni nelle quali si ipotizzano possibili trasferimenti punitivi lasciando intendere perfino che la stessa retribuzione possa essere messa in discussione.

Abbiamo chiesto alla Direzione del Personale che l'Area e la Direzione Territoriale comincino ad interpretare il loro ruolo in modo diverso da quanto fatto finora, smettendo di limitarsi a pressanti richieste di dati ma iniziando a fornire un concreto supporto alle filiali per il raggiungimento dei loro obiettivi commerciali.

Soprattutto, abbiamo cercato di far capire quali siano le conseguenze di tali comportamenti.

Oggi ci sono lavoratori che, oltre ad essere demotivati, si dicono apertamente spaventati, che hanno paura della loro azienda a causa del clima di strisciante minaccia che si è voluto instaurare, e questo a nostro parere non può costituire una condizione di normalità.

L'assegnazione di obiettivi individuali sta causando, nelle filiali in cui tale comportamento continua ad essere posto in essere, la distruzione di ogni possibilità di lavoro di squadra e del concetto stesso di collaborazione, creando un contesto nel quale il vicino di scrivania non è più un alleato con il quale unire le forze ma un rivale.

Abbiamo tra l'altro fatto notare come questa situazione sia in aperto contrasto anche con il Codice Etico della BPER, che stabilisce in modo preciso gli obblighi in capo anche ai responsabili di ogni unità operativa indicando fra l'altro l'impegno a creare un clima positivo, che favorisca lo spirito di squadra e non discrimini in alcun modo i lavoratori, privo di ogni forma di intimidazione e di illeciti condizionamenti (Codice Etico art 13 obblighi del personale).

Ricordiamo che anche il Codice etico presuppone un sistema disciplinare nel caso di violazioni alle regole dello stesso e che il perdurare di comportamenti che ipotizzano possibili trasferimenti punitivi o riflessi sulla retribuzione, da parte di importanti esponenti aziendali, possano rientrare anche in una condotta antisindacale.

Alla luce di tutto quanto riportato, abbiamo chiesto un intervento finalizzato a rendere più vivibile il clima nelle unità operative del nostro territorio e ad evitare che continuino ad essere posti in essere comportamenti palesemente irregolari.

La Direzione del Personale ha risposto ammettendo che effettivamente i sacrifici chiesti al nostro territorio in termini di riduzione di uffici/occupati sono stati molto pesanti. La stessa Direzione ha sottolineato che le responsabilità in capo ai referenti aziendali territoriali diventano responsabilità dell'azienda e pertanto, nei casi in cui si manifestano situazioni anomale, è interesse dell'azienda intervenire; a tal proposito sono stati ricordati alcuni provvedimenti che dimostrano attenzione verso la nostra Provincia, tra gli altri il riordino dei contributi di pendolarismo dei quali beneficiano attualmente 71 colleghi, la disponibilità all'ascolto delle problematiche individuali, che ha portato ad oggi alla sistemazione di 22 posizioni.

La delegazione aziendale ha inoltre posto l'accento sulla gestione delle risorse, auspicando che il passaggio alla DT Adriatica possa creare un clima differente rispetto al recente passato.

Infine, la Delegazione Aziendale ha preso nota delle nostre indicazioni e richieste, impegnandosi a verificarle e ad aggiornarci in merito alle stesse nel corso degli incontri che si svolgeranno nelle prossime settimane nell'ambito delle procedure legate al piano industriale.

L'Aquila 18 giugno 2015