

Accordo Abi - OO.SS
su politiche commerciali e organizzazione del lavoro
8/02/17



Un contributo di riflessione
da parte del Dipartimento Salute e Sicurezza
Fisac Torino e Piemonte

Come risaputo, l'associazione datoriale ABI e le organizzazioni sindacali più rappresentative del settore bancario hanno recentemente stipulato un Accordo sulle politiche commerciali, mirante a valorizzare, determinare, rendere efficaci e conciliare i principi di produttività reddituale delle imprese, di sostenibilità etica, di rispetto della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela.

Tale Protocollo Nazionale di buone e auspicabili prassi, che certo si è avvalso delle esperienze in materia nell'ambito dei principali Gruppi, diventa un puntuale e preciso riferimento per tutto il comparto e, soprattutto, per quelle aziende non ancora provviste di alcuna intesa sulla delicata questione.

Come Dipartimento Salute e Sicurezza della Fisac CGIL Torino e Piemonte proponiamo una brevissima riflessione su alcuni punti dell' accordo, sottolineando alcune criticità e alcune positività.

Criticità

La maggior parte del testo appare orientata soprattutto all'analisi delle relazioni con la clientela più che al rapporto aziende-lavoratori. Le note "pressioni" diventano "politiche", ancorché "commerciali".

Avrebbe meritato maggior rilievo il disagio e il malessere del lavoratore bancario nel conflitto tra rispetto del budget assegnato (e da conseguire) e la qualità del prodotto offerto. Si tratta di questione che impatta sulla salute psicofisica delle persone al lavoro nel settore, come testimoniato ormai da un'ampia letteratura in materia.

Infatti, proprio negli stessi giorni della stipula dell'accordo, sui media (Sole 24 ore, La Repubblica, Buongiorno di Gramellini sul Corsera, etc.) sono comparsi articoli su una ricerca, effettuata dal Dipartimento di Sanità pubblica e malattie infettive dell'Università La Sapienza di Roma, in collaborazione con la Fisac Toscana, sullo Stress Lavoro Correlato dei bancari della provincia di Pisa. I risultati di questa ricerca, elaborati su un campione di 400 lavoratori, hanno evidenziato quanto segue: il 28% assume quotidianamente psicofarmaci; l'84% prova disagio quando deve consigliare a un cliente l'acquisto di un prodotto inserito nel proprio budget; il 59% non

riesce ad adattarsi ai continui cambiamenti; l'82% accusa stato d'ansia per pericolo eventuali ripercussioni (demansionamento e/o trasferimento) in caso mancato raggiungimento degli obiettivi dati; il 78% non riesce ad adattarsi alle continue riorganizzazioni aziendali; il 63% percepisce un conflitto tra vendita/consulenza e la propria coscienza.

Proprio perché, al fondo, si parla di salute e benessere (o malessere), sarebbe stato opportuno il coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con spazi di azione nella gestione dell'accordo.

Positività

Va sottolineata la valenza positiva dell' art. 7 dell' accordo: *".....il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa..."*

Quanto sopra assume rilievo ancora maggiore alla luce della recente sentenza della Corte di Cassazione nr. 7522 del 23/3/17, che si è espressa giudicando ammissibile un licenziamento per "scarso rendimento" . Infatti, benché nel pronunciamento della Suprema Corte non si rilevino ulteriori novità rispetto alla precedente giurisprudenza, vengono approfonditi 3 presupposti fondamentali per determinare l'insufficiente prestazione del Lavoratore:

- a) Il rendimento deve essere inferiore alla prestazione media dei colleghi. In questo caso spetta al datore di lavoro illustrare i parametri valutativi adottati nonché la circostanza che gli standard fossero preventivamente concordati;
- b) La diminuzione del rendimento della prestazione deve essere causata da colpa del lavoratore e non da impedimenti conseguenti all'organizzazione del lavoro;
- c) Lo scarso rendimento deve avere ricadute negative dimostrabili sulla produzione.

Perciò anche alla luce di quanto sopra, l'enunciato dell' art. 7 prima ricordato diventa di grande importanza, forse la conquista più significativa e sindacalmente esigibile dell'Accordo. Tutto quanto può contribuire a calmierare la tensione e a ristabilire un minimo di certezza, non può che avere effetti positivi anche sul benessere e sulla salute.

Dipartimento Salute e Sicurezza Fisac Piemonte