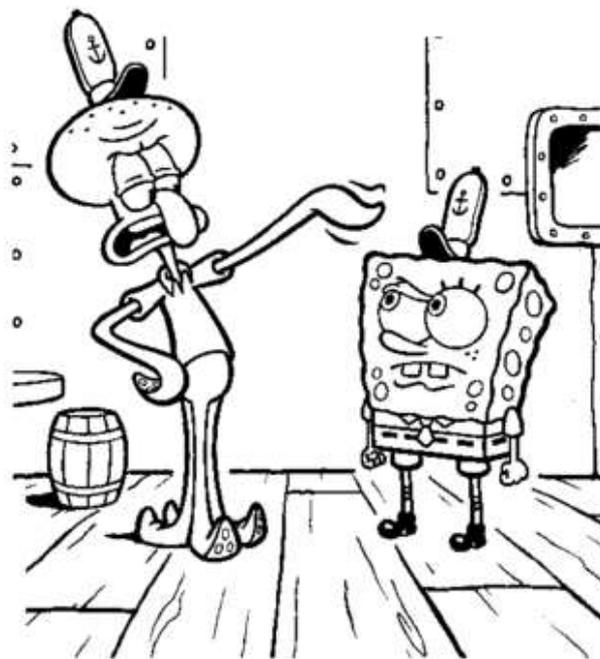


Ad ognuno le proprie responsabilità

UNDER PRESSURE

Le OOSS hanno rappresentato più volte le situazioni che quotidianamente le lavoratrici e i lavoratori sono costretti ad affrontare; nonostante le assicurazioni aziendali, che i fatti smentiscono, registriamo una continua azione di pressioni improprie che insistono soprattutto nelle realtà già provate dagli organici troppo ridotti e da notevoli difficoltà operative. D'altra parte le forti spinte di cambiamento che coinvolgono tutto il settore mettono in primo piano in quale modo si possano produrre utili, garantire il risparmio, il lavoro, lo sviluppo, nel rispetto di tutti i soggetti in campo e stare al passo con l'attuale dinamismo tecnologico. E' noto che il "fattore umano" è fondamentale per il consolidamento di una cultura aziendale centrata sul cliente e sulla professionalità di chi lavora. Nel mondo bancario la pratica delle cosiddette pressioni commerciali è cresciuta al punto di assumere toni lesivi della dignità personale e professionale dei dipendenti con conseguente demotivazione professionale a discapito sia della produttività aziendale che della salute dello stesso personale.

Esiste, invece, un modo per attuare politiche di sviluppo e di organizzazione del lavoro coerenti con i principi di sostenibilità e compatibilità sociale, per fare questo occorre diffondere una cultura condivisa sul valore sociale delle corrette politiche commerciali. Nel mese di dicembre 2016 la BNL Gruppo BnpParibas e l'OOSS hanno firmato un accordo in merito alla gestione delle pressioni commerciali e istituito una specifica commissione che controlla l'effettivo rispetto di tale protocollo. Nel mese di Febbraio ABI e OOSS hanno sottoscritto un accordo su politiche commerciali e organizzazione del lavoro per l'avvio di un'azione comune al fine di accrescere il grado di conoscenza e di consapevolezza delle disposizioni oggetto dell'Accordo basato sulla formazione, sulla comunicazione, sull'ascolto attivo, sul clima aziendale, sul dialogo, e sulla diffusione delle buone pratiche. La motivazione del personale è un fattore strategico del buon andamento aziendale e in sostanza la forza che spinge le persone ad impegnarsi e a portare a termine il loro compito e passa attraverso diversi fattori: l'organizzazione interna, i



processi operativi chiari, l'individuazione trasparente delle responsabilità, il sistema retributivo; tra questi fattori il cosiddetto clima aziendale influisce fortemente sulla motivazione. L'advocacy, sul cui miglioramento si concentrano gli obiettivi del piano industriale, passa anche per il lavorare in un ambiente sereno dove ci si senta rispettati con un grado di soddisfazione personale tale che faciliti la riuscita degli obiettivi aziendali. Le persone possono determinare il successo o l'insuccesso di ogni organizzazione e possono essere fonte di vantaggio competitivo. Per questo, nell'interesse comune è tempo che venga conosciuto, rispettato, e applicato al pari di ogni altra normativa il codice di comportamento sulle pressioni indebite condiviso. Ai Responsabili spetta il compito di far diventare normale prassi aziendale quanto contenuto negli accordi sia aziendali che di settore in termini di obiettivi, principi e valori.