



IMPARIAMO A DIFENDERCI 05/2016



Non avere paura di avere coraggio. Le pressioni commerciali

Forse anche Gesù, se ritornasse a trovarci, sarebbe tentato di sostituire il famoso Sermone del Monte; non più: “A chi ti schiaffeggia sulla guancia destra, porgi anche la guancia sinistra” ma “Restituisci al tuo oppressore il dolore che ti ha provocato” secondo il principio di reciprocità e dentro il perimetro della legge. Con questa premessa introduciamo il tema della pressioni commerciali, tipiche dei sistemi ultracompetitivi e onnipresenti nelle economie in crisi di profitto.

Fissiamo subito l'area della nostra osservazione. Le pressioni commerciali sono di due tipi:

- **quelle buone** - utili, premiali e giustificate;
- **quelle cattive** - energeticamente distruttive ed illegali.

Il nostro esame si concentra sul secondo segmento e promuove la più immediata, personale e sperimentata soluzione per combattere queste angherie. FIRST e FABI, più che contendersi il primato associativo, dovrebbero cercare di meritarselo, visto che fino ad oggi le hanno combattute con petali di rosa quando servivano le spade del samurai.



Prepariamoci ad affrontare la partita.

Il primo comandamento da considerare, per tenersi lontani dalle vessazioni lavorative, è “osservare pedissequamente” la variegata normativa che disciplina il rapporto di lavoro dipendente (leggi, contrattazione primaria e secondaria, contratto individuale, circolari e regolamenti aziendali o di gruppo). Vediamo, allora, in estrema sintesi e senza dettagliare le fonti di provenienza, come ci viene richiesto di lavorare:

“Sia per gli impiegati delle aree professionali sia per i quadri, l'**obbligazione principale è quella di eseguire la prestazione lavorativa con la diligenza richiesta dal tipo di mansione assegnata, mantenendo un comportamento improntato all'obbedienza** (è necessario osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro, rispettare gli ordini ricevuti, le priorità nei lavori commessi, adeguarsi alle indicazioni contenute nelle circolari interne, nei codici etici, nei regolamenti e nei codici disciplinari) **verso il datore di lavoro e i suoi collaboratori sovra ordinati**). **Rispettare l'obbligo di fedeltà** (concretizzato nel divieto di concorrenza – non trattare affari in concorrenza con l'azienda, sia per conto nostro che per conto di terzi- e nel divieto di divulgazione ed abuso dei segreti aziendali – non diffondere materiale e informazioni attinenti l'impresa, tali da poterle arrecare danno). La contrattazione collettiva, integrando le previsioni codicistiche, specifica che nell'esplicazione della nostra attività lavorativa dobbiamo **tenere una**

condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità; dobbiamo **assicurare una collaborazione attiva ed intensa**, giustificare tempestivamente le assenze, segnalare senza ritardo i mutamenti di residenza e domicilio, non prestare a terzi la nostra opera (salvo preventiva autorizzazione dell'impresa) o svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio, non accettare nomine od incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di lavoratore bancario (ivi compresa la partecipazione, a qualunque titolo, a organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge), fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati, allontanarci arbitrariamente dal servizio, entrare o trattenersi nei locali dell'impresa fuori dell'orario normale, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio”.

Nulla emerge o si collega, se avete letto attentamente le ultime 18 righe, a doveri quantitativi, altrimenti definiti di BUDGET. A Noi si richiede ben altro: “Lavorare con impegno e diligenza, osservare le obbligazioni contrattuali, uniformare la prestazione lavorativa alle direttive aziendali e seguire ogni ordine e disposizione che ci vengono impartiti dai superiori funzionali, secondo la priorità assegnate”.



Fatta chiarezza sulle nostre obbligazioni, non stupitevi se qualche dotto vi chiamerà “etero diretti”. Non è una parolaccia ma, per quanto discettiamo, una bella scoperta. E' un modo diverso per ribadire che il nostro agire in azienda è sottoposto alle disposizioni dalla dirigenza che organizza e gestisce la nostra attività. Anche se vi lusinga essere chiamati consulenti, esperti o altri studiati epiteti di matrice anglosassone, siete semplicemente ed italianamente dei lavoratori subordinati che non possono assumere iniziative diverse da quelle pensate e comandate dal corpo dirigente.

Quali sono le conseguenze della etero-direzione? Prima fra tutte ... non dobbiamo preoccuparci del budget, un dovere dirigenziale, non osservando il quale, nel paese dell'utopia, molti personaggi della casta manageriale, sarebbero licenziati.

E Noi, Impiegati e/o quadri direttivi? L'ho appena scritto, Noi siamo “etero” quindi dobbiamo solo lavorare bene, con la diligenza necessaria a ben adempiere la mansione che ci occupa e conformarci alle direttive ricevute. Nei libri di diritto la prestazione etero diretta è definita prestazione di mezzi (proprio perché non prevede obiettivi quantitativi da performare) e si differenzia nettamente da quella di risultato (patrimonio esclusivo della dirigenza).



Confusione tra budget e politica di budget. Chiariamo subito un concetto molto importante. Ogni azienda pone alle maestranze degli obiettivi da raggiungere, guai se così non fosse. Lavoratrici e lavoratori sono strumenti essenziali per il conseguimento di ogni progetto di accumulazione di ricchezza e sono doverosamente impegnati ad assecondare questo obiettivo. Quello che non si dice o meglio non si vuole dire, è che impiegati e quadri esauriscono il loro ufficio corrispondendo la prestazione con la richiesta diligenza. La politica di budget non crea un'obbligazione lavorativa, il suo obiettivo è quello di indicare la strada da percorrere, gli strumenti da utilizzare, le tecniche da impiegare e le direttive da rispettare per facilitare il raggiungimento degli obiettivi del piano aziendale. La politica di budget (che non è il BUDGET) va doverosamente rispettata; discostarsi da essa comporta gravi rischi (dal rimprovero scritto al licenziamento).

Anni fa scrissi un articolo molto critico sul sistema incentivante, un moltiplicatore di energia distruttiva, soprattutto quando permea le organizzazioni complesse (le pressioni commerciali sono un esempio). Quello che leggerete adesso ha infastidito molte direzioni aziendali; lo ripropongo con un **invito alla riflessione ...**

“Se il bancario, per legge e per contratto, ha il dovere di dare all’azienda una collaborazione attiva, intensa e diligente, come potrà offrire risorse aggiuntive al suo datore di lavoro, se non esce dai binari normativi e/o non si droga? Non sto farneticando, seguitemi!

Formulo due ipotesi, non ne vedo altre, correggetemi se sbaglio:



a) Se il lavoratore corrisponde una prestazione quantitativamente e qualitativamente superiore (come sprona a fare il sistema incentivante) ammette, implicitamente, di non aver lavorato come doveva (all’atto dell’assunzione si era impegnato a dare il massimo). Conseguenza → si espone ad una giustificata contestazione disciplinare

b) Lavora fuori dal perimetro del contratto di lavoro. Conseguenza → Le OO.SS. (parte lesa) devono denunciare la violazione della contrattazione collettiva e chiedere l’eventuale recupero delle agevolazioni contributive e retributive collegate alla corretta applicazione del CCNL. Il lavoratore, se ha lavorato più del suo normale orario di lavoro, va retribuito a prescindere dal risultato conseguito. Se l’azienda non vuole pagarlo deve rifiutare la sua prestazione extralavorativa (ricordate → etero direzione - prestazione di mezzi).

(*) Al dunque, se non ho scritto delle corbellerie, Il sistema incentivante nasconde e comprime il diritto alla retribuzione che spetta a chiunque lavori di più di quanto contrattualmente pattuito.**

Lo sapevate che le pressioni commerciali sono la prima causa di suicidi tra i bancari e gli assicurativi?



“LE PRESSIONI COMMERCIALI”

Le pressioni commerciali inducono aziende e lavoratori a non rispettare i principi di deontologia ed etica professionale, distruggono la motivazione, la fiducia, lo spirito di appartenenza, l’armonia partecipativa, la reputazione e riducono la produttività. Lo stress lavoro correlato, generato dalle pressioni commerciali, incide sui bilanci bancari in termini di differenza tra risultato economico potenziale e risultato economico reale. Lo scarto, secondo gli analisti sociali, è intorno al 25-30% e questo senza indagare sulle conseguenze delle ore di lavoro perse (malattie – recuperi – formazione - motivazione). Non trascurabile neppure l’incidenza economica della conflittualità lavorativa interna (9 -11%). L’unico trofeo che può vantare il sistema bancario dall’applicazione dei tradizionali sistemi incentivanti è all’insegna della divisione e dell’indebolimento della forza lavoro (qui hanno fatto centro).

LAVORARE BENE, VIVERE BENE E NON TEMERE LE CONTESTAZIONI SE IL RISULTATO NON ARRIVA.



Sarò ridondante, ma ne vale la pena. Rivediamo **la formula della felicità**: “Lavorare con impegno e diligenza, osservare le obbligazioni contrattuali, uniformare la prestazione lavorativa alle direttive aziendali, eseguire ogni ordine e disposizione che ci vengono impartiti dai superiori funzionali secondo la priorità che ci comandano (se abbiamo molto arretrato, lavoro in sospeso o l’ordine ci sembra configgente con la normativa aziendale pretendiamo una nota scritta - basta una e-mail da conservate agli atti - se una disposizione ci sembra poco chiara, incomprensibile o non siamo in condizione di adempiervi al meglio, facciamolo presente, sempre con un appunto scritto –ricordatevi che l’azienda deve porvi, è un suo dovere e un nostro diritto, in condizione di conoscere le procedure di lavoro con riferimento specifico alla mansione che dobbiamo svolgere). Se riceviamo disposizioni non compatibili con la normativa interna, facciamolo presente al nostro superiore funzionale e se questo non è sufficiente, interpelliamo (e-mail da conservare agli atti con la risposta ricevuta) un ufficio di dirigenza, esponendo le nostre perplessità e attendendo precise istruzioni (sempre scritte). Seguendo queste avvertenze ed in assenza dei **“poco raccomandabili soggetti”** che adesso indagheremo, nessuna avversità lavorativa potrà mai preoccuparci. Purtroppo, però, i “poco raccomandabili” ci sono e sono sempre pronti a sollecitare obiettivi estranei ai nostri doveri contrattuali. Le formule per tentarci ed intimorirci sono degne dei più abili comunicatori. Si parte dalla carota (promozioni, mansioni gratificanti, viaggi premio, riconoscimenti finanziari ...) e si arriva al bastone (inquietanti avvertimenti, intimidazioni, velate minacce, giudizi professionali inadeguati, trasferimenti, sanzioni disciplinari, slittamento delle ferie e perfino il licenziamento).

Se la carota piace a tutti, il bastone è un’altra cosa. Quando la vessazione diventa un incubo e il lavoro una catena, ricordatevi che cosa ho cercato di fare dire al buon Gesù: “Restituisci al tuo oppressore il dolore che ti ha provocato secondo il principio di reciprocità e dentro il perimetro della legge”.

Nello specifico:

- a) Se è la prima volta che il poco raccomandabile disturba e/o intimorisce o se il contenuto dell’invettiva rappresenta uno sfogo estemporaneo (comportamento disdicevole ma che può succedere a tutti, in momenti di particolare tensione e di stress lavorativo) Ci Si può limitare ad avvisare il temerario che la prossima volta non finirà lì.
- b) Se la vessazione non è una novità il consiglio (tra breve vedremo come prepararci ad affrontare il passaggio) è quello di non tergiversare e di agire subito legalmente. Sarete sorpresi dall’immediato cessate il fuoco e dalla velocità di redenzione del poco raccomandabile.

Se siamo in pista per la seconda soluzione, attenzione a fare le cose per bene: “ Nulla deve essere lasciato al caso, le prove di quanto ci è capitato devono essere reali, inconfutabili, dimostrabili ed esigibili (documenti – testimoni)”. A parte le denunce per mobbing (tutt’altro che facile da dimostrare) e quelle per straining (attualissime e spesso

associabili a quelle che proponiamo) il consiglio, nella normalità dei casi, è quello di denunciare l'ingiuria o querelare per diffamazione.

Situazioni che meritano l'attenzione giudiziaria:

Un caso tipico ...”Il dirigente o il datore di lavoro ci apostrofano con frasi sconvenienti od offensive (Sei un incapace, sei l'ultima ruota dell'ufficio, sei un asino, dimettiti prima che ti faccia licenziare io, non fai niente di buono tutto il giorno, no so cosa stai a fare in questa azienda) oppure mettono in gioco il nostro onore, la nostra dignità, il nostro buon nome e la nostra reputazione.

Ricordatevi: “ Il datore di lavoro, i dirigenti ed in generale i collaboratori sovra ordinati, sono tenuti ad evitare i rilievi fatti "a modo loro" e ad esprimersi restando all'interno dei normali canoni di civiltà comune e giuridica. Non può considerarsi una scriminante l'abitudine a un linguaggio colorito, perché nel nostro ordinamento il contesto lavorativo è caratterizzato da una pari dignità che non consente una "desensibilizzazione" alle altrui trasgressioni”. Quindi se qualcuno crede di potere utilizzare termini che attribuiscono - secondo il comune significato - al destinatario qualifica di persona meritevole di disprezzo e di disistima il rimedio per tranquillizzarlo è una bella denuncia e l'ufficio legale della UGL Credito di Udine è a vostra disposizione per aiutarvi.

INGIURIA E DIFFAMAZIONE (Approfondimento)



L'INGIURIA. Stando alla definizione dell'abrogato art. 594 del codice penale, viene commessa ogni volta in cui un soggetto offende l'onore o il decoro di una persona presente. La fattispecie si ritiene sussistente anche quando l'ingiuria viene commessa mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa. Il bene giuridico che la norma tutela è l'onore ed il decoro individuali, intendendo, per onore, il riferimento alle qualità morali della persona e, per decoro, il complesso di tutte quelle altre qualità e condizioni che ne

determinano il valore sociale. Dal 06.02.2016, con l'entrata in vigore del D.Lgs.n.7/16, chi è stato ingiuriato non dovrà più sporgere querela ai carabinieri o depositare tale atto alla Procura della Repubblica (come per la diffamazione), ma dovrà intentare una causa ordinaria di tipo civile. A seconda della gravità del danno e, quindi, dell'importo richiesto in risarcimento, il giudizio andrà intrapreso davanti al Giudice di Pace (fino a 5.000 euro) o al Tribunale (da 5.000 euro in su). Inizierà così una causa che terminerà con l'emissione della sentenza: il Giudice civile, accertata la sussistenza dei fatti, condannerà l'autore dell'ingiuria ad una sanzione principale e ad una accessoria; più specificamente:

al risarcimento del danno, in favore della persona offesa, con una somma di denaro che può andare dai 100 agli 8.000,00 euro e, in caso di attribuzione di un fatto determinato o commesso in presenza di più persone, dai 200 ai 12.000 euro (sanzione principale)

nonché

al pagamento di una sanzione pecuniaria in favore della Cassa delle Ammende (sanzione accessoria).

– il risarcimento dei danni alla persona offesa e, con esso, le spese processuali: in caso di mancato pagamento, il creditore potrà agire tramite il pignoramento, previa notifica della sentenza e dell'atto di precetto;



LA DIFFAMAZIONE. Ai sensi dell'art. 595 c.p., commette il reato di diffamazione chiunque, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione. Ai fini della configurabilità di tale reato è necessario che la persona offesa non sia presente o, almeno, che non sia stato in grado di percepire l'offesa; in caso contrario sono integrabili, rispettivamente, il reato di ingiuria e il tentativo di ingiuria aggravata. Si tratta di un reato comune posto a tutela dell'onore in senso oggettivo quale stima che il soggetto passivo riscuote presso i membri della comunità di riferimento. Dottrina e giurisprudenza qualificano la diffamazione quale reato di danno, per la cui

configurabilità, è necessaria la realizzazione dell'evento inteso quale percezione e comprensione dell'offesa da parte di più persone. Il requisito della pluralità di soggetti risulta soddisfatto in presenza anche non contestuale di almeno due persone. Ai sensi dell'art. 597 c.p., la diffamazione è punibile a querela della persona offesa: si tratta di una condizione di procedibilità che esprime la volontà dell'offeso affinché si proceda in ordine al reato. La querela va proposta entro tre mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce reato (art. 124 c.p.) al pubblico ministero, a un ufficiale di polizia giudiziaria o all'autorità consolare all'estero. Può essere depositata, oralmente o per iscritto, dalla persona offesa o dal legale di fiducia. Trattandosi di un diritto disponibile, è ammissibile la rinuncia alla querela (in maniera espressa o tacita) o la remissione, ossia il ritiro della querela in qualsiasi momento precedente la sentenza da parte del giudice. Una volta depositata, la denuncia viene valutata dal giudice, che sarà il Giudice di Pace oppure il Tribunale Monocratico se l'offesa è a mezzo stampa o altro mezzo di pubblicità oppure se è recata a un Corpo politico, amministrativo, giudiziario, o ad una sua rappresentanza). La pena prevista per il reato di diffamazione è la reclusione fino ad un anno o la multa fino a 1032,00 euro. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a 2065,00 euro.

immancabile

Il registratore, un alleato che non perde la memoria e non rischia la carriera (Nel riquadro le istruzioni per l'uso)

Fatevi un bel regalo, acquistate un registratore professionale e portatelo sempre con Voi. Se qualcuno si fa degli scrupoli ad utilizzarlo mediti sull'illuminante citazione di Marco Tullio Cicerone :” **Non può essere veramente onesto ciò che non è anche giusto**”. Molti giudici consigliano la registrazione (**ATTENZIONE** → dopo la depenalizzazione del reato di ingiuria, la registrazione, non entro nei dettagli, è diventata un mezzo di prova insostituibile) e nulla osta a ripagare con la stessa moneta chi vi ha offeso ed umiliato. Se, miracolo della paura, dopo la vostra iniziativa l'imbelle “poco raccomandabile” dovesse pentirsi, potrete sempre perdonarlo e fare un passo indietro.

L'AMICO REGISTRATORE. La registrazione di un colloquio tra più soggetti può essere utilizzata come prova sempre e legittimamente quando colui che la effettua è parte del colloquio stesso o, comunque, è legittimato ad assistervi. Ciò vale tanto nel **processo penale** quanto nel **processo civile**. Del resto, le conversazioni entrano a far parte del patrimonio di conoscenza di coloro che vi assistono in maniera non occulta e che quindi possono disporre liberamente. A questo proposito, particolarmente degna di nota (tra le numerose pronunce che si orientano in tal senso) è la **sentenza numero 18908/2011 della Corte di cassazione** penale, nella quale si è affermato che la liceità del registrare una conversazione deriva dal fatto che chi conversa accetta il rischio che quanto egli dice sia documentato mediante registrazione. Diverso però è il caso in cui la conversazione viene diffusa per scopi differenti rispetto alla tutela di un diritto proprio o altrui. Il CODICE DELLA PRIVACY, infatti, all'articolo 13 consente espressamente l'utilizzo delle registrazioni solo quando esse sono volte a far valere o a difendere un diritto in sede giudiziaria, ponendo poi come limitazione la circostanza che l'utilizzo di tali dati sia limitato al perseguimento delle predette finalità e al tempo ad esso strettamente necessario. La linea di demarcazione rappresentata dalla partecipazione o meno a una conversazione, in ogni caso, deve essere netta. Se, infatti, la registrazione viene fatta da un soggetto estraneo al dialogo si rischia di realizzare una condotta idonea a integrare un'interferenza illecita nell'altrui vita privata, sanzionabile ai sensi dell'articolo 615-bis del codice penale. Ovviamente a meno che non si tratti di intercettazioni, realizzabili solo da determinati soggetti e solo su autorizzazione del giudice". I giudici apprezzano molto le registrazioni, prove incontrovertibili dello svolgimento dei fatti in contestazione.

La posizione dei sindacati.

I sindacati, almeno fino ad oggi, hanno fatto ed ottenuto ben poco. Le lettere di stigma e

le pubbliche manifestazioni di protesta contro le pressioni commerciali, non hanno minimamente impensierito la pattuglia dei vessatori che reagiscono solo quando sono attaccati personalmente. Poco è servito, al sindacato, richiamare le aziende al rispetto dell'art. 2087 del c.c. (L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'Integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro), alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico salute e sicurezza), alla disciplina dei controlli a distanza, alla responsabilità sociale, alle nuove strategie motivazionali e alle recenti sentenze sullo straining.

STRAINING Con questo termine si identificano le violazioni al diritto all'integrità psico-fisica (cattive pressioni commerciali - il nostro segmento b). Lo straining consiste in "una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer). Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante". **La sentenza Cass/28603 del 3 Luglio 2013 ha riconosciuto la situazione di stress forzato sul luogo di lavoro come causa di responsabilità legale per il datore di lavoro e di responsabilità penale a carico dei soggetti aziendali che avevano posto in essere il comportamento vessatorio**

Domande e risposte ai lavoratori:

- 1) **Se mi chiedono di sottoscrivere il piano budget, per accettazione, posso rinunciare?** Il consiglio che danno i miei colleghi sindacalisti è quello di firmare solo per presa visione. E' un suggerimento superfluo (adesso sappiamo il perché) ma, se vi tranquillizza, fatelo pure.
- 2) **Un comunicato diffuso da un'altra O.S. ammonisce: "Pretendete che le richieste di prestazioni in surplus (budget) e tutte le eventuali variazioni siano dettagliate per iscritto, in funzione di quei principi di trasparenza e oggettività che anche il CCNL sancisce.** Lo ripeto ancora "Non siamo obbligati a fare qualcosa che per legge e per contratto non ci compete". Dare di più, se stiamo onorando il contratto, significa cadere in un tranello (***) . Richiedere, come qualcuno suggerisce, un ordine/dettaglio scritto, è utile per altre dimostrazioni ma superfluo ai fini del nostro ragionamento.
- 3) **Ogni giorno che passa e più volte nella giornata, il mio direttore mi vessa per sapere quanto di quel prodotto e quanto di quell'altro ho venduto.** Beh, se il tuo direttore si diverte con così poco, non resta che assecondarlo. L'importante è non essere vessato con domande del tipo: "Perché non hai venduto quel prodotto?" In questo caso dopo avergli risposto che l'hai presentato ed offerto ed ai più non interessava, eventuali insistenze possono trasformarsi in indebite pressioni (ricordati etero direzione e prestazione di mezzi ...). Se all'insistenza si accompagnano osservazioni inappropriate che ti fanno stare fisicamente e/o psichicamente male, vai dal medico e ragiona su quello che hai appena letto. Se il sanitario ti prescriverà delle cure e un periodo di riposo, non fare l'eroe. La prescrizione medica giustifica l'assenza dal servizio ed è un documento da conservare con cura.
- 4) **Sono pieno di lavoro e l'arretrato aumenta, ciononostante il mio capo mercato mi chiede report e prestazioni a supporto di altri colleghi. Quando gli faccio presente che ci sono delle scadenze che non posso ignorare la risposta è sempre la stessa: "Prima fai quello che ti dico di fare poi finisci l'altro".** Praticamente la cosa è impossibile, Consigli? L'ho già scritto ma lo ripeto. Seguire alla lettera le direttive ricevute. Se il capo mercato ti chiede di fare 50 telefonate al giorno e questa è una priorità, le 50 telefonate vanno fatte prima di ogni altra cosa. Una volta che hai chiarito e comunicato che ci sono degli arretrati e, secondo te, altre importanti precedenze, è lui che decide il da farsi ed è lui che si assume le conseguenti



responsabilità. Solo così operando avrai fatto il tuo dovere e sarai inattaccabili. Va da se che l'ordine ricevuto e la risposta conferita devono essere puntualmente tracciati con delle e-mail circostanziate e ciò a prescindere dalla volontà o meno del capo di turno. **CONSIGLI.** Se avete molto arretrato, lavoro in sospeso o l'ordine vi sembra configgente con la normativa aziendale, pretendete una nota scritta - basta una e-mail da conservate agli atti - se una disposizione sembra poco chiara, incomprensibile o non siete in condizione di adempierla, fatelo presente con una nota scritta –ricordate che l'impresa deve porvi in condizione di conoscere le procedure di lavoro con riferimento specifico alla mansione che vi chiede di svolgere. Se ricevete disposizioni non compatibili con la normativa interna, fatelo presente al vostro superiore e se questo non è sufficiente , interpellate anche (con e-mail da conservare agli atti insieme all'improbabile la risposta) un ufficio di dirigenza, esponendo le vostre perplessità e attendendo precise istruzioni scritte.



Cari amiche e cari amici,

in questa disamina avete sentito parlare poco di sindacato a fianco dei lavoratori. Naturalmente Noi ci siamo, la UGL Credito è da sempre in prima linea contro ogni forma di sopraffazione ma ci sono delle situazioni in cui il lavoratore deve fare la sua parte e non aver paura di avere coraggio; questa è una di quelle!

Se vogliamo che i nostri figli siano orgogliosi di Noi regaliamogli qualche esempio di vita vissuta; di parole, c'è sempre meno bisogno.

*A cura di Ennio De Luca
Segretario Nazionale della UGL Credito
e Segretario Provinciale di Udine*

*E buon per me, se la mia vita intera,
mi frutterà di meritare un sasso,
che porti scritto: "non mutò bandiera".*