



ECCO QUELLO CHE PER NOI NON VA...

Ieri, 23 marzo, si è svolto l'incontro con l'Azienda - chiesto da noi - per discutere sulle problematiche ritenute prioritarie da queste sigle:

1. procedura PCF (ns. richiesta dell' 11/02/2010);
2. profili professionali (ns. richiesta dell' 1/03/2010);
3. valutazione rischio rapine e furto (ns. richiesta del 25/02/2010).

Rispetto al primo argomento - dopo aver lamentato i noti problemi procedurali e organizzativi (vedi circolare di oltre 200 pagine emanata il giorno prima della sua applicazione) - abbiamo chiesto al responsabile delle Risorse Umane come intende far cessare le pressioni commerciali, **ancor più violente laddove la nuova procedura PCF si porrebbe – di fatto - in contrasto con taluni prodotti, il cui collocamento ai fini del budget non sempre sarebbe compatibile con le profilature dei clienti.** Abbiamo peraltro posto in rilievo l'arbitraria diffusione di graduatorie nominative di merito legate alla vendita dei prodotti, in evidente violazione della normativa sulla privacy.

Il Responsabile delle Risorse Umane è rimasto sorpreso e basito dalle nostre denunce verbali, replicando che il messaggio veicolato da lui negli incontri presso le Aree è esattamente opposto e **condividendo con noi l'opportunità di eliminare gli elenchi con i nominativi dei colleghi.**

Noi abbiamo ribadito che le Aree Territoriali devono rappresentare autentico supporto alla rete commerciale e non possono sostituirsi – come accade sempre più di frequente - alla Direzione Risorse Umane, chiedendo ai Direttori di Filiale di segnalare i colleghi non ritenuti bravi. Rifiutiamo il concetto in base al quale chi non produce non lavora e pretendiamo che in questo particolare momento i colleghi vengano sostenuti, assistiti e opportunamente formati.

Nessuno sarà lasciato solo, ma da parte di tutti deve essere compiuto uno sforzo per pervenire all'affermazione autentica di quell'etica professionale tanto sbandierata ma assai poco praticata dal management delle banche.

Il secondo argomento trattato ha riguardato il nuovo processo commerciale di acquisizione di clientela che – con riferimento al Nuovo Assetto Distributivo (NAD) – sta creando un nuovo profilo professionale, per il quale sarà necessario individuare e concordare il relativo inquadramento, che presuppone – peraltro – congrua formazione, valido supporto operativo, nonché il ridimensionamento dei portafogli assegnati ai colleghi interessati, tenuto conto che anche due sole uscite settimanali condizioneranno sensibilmente la prestazione lavorativa sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

L'Azienda non può far finta di ignorare queste considerazioni, scaricando sui colleghi il mancato raggiungimento dei budget e la mancata cura dei portafogli individuali, per cui di fronte a comportamenti di chiusura dell'Azienda valuteremo tutte le iniziative possibili da intraprendere per riaffermare quanto previsto dal CCNL vigente e per le implicazioni con gli Organi di Vigilanza.

L'altro argomento trattato è stato quello sulla sicurezza contro le rapine, soprattutto alla luce delle modalità con cui si sono verificati recenti episodi criminosi nelle nostre filiali.

A tal riguardo si è convenuto che l'Azienda effettuerà un monitoraggio delle filiali più problematiche al termine del quale ci fornirà un dettagliato resoconto delle iniziative entro il 30 giugno 2010.

Dopo aver esaurito i temi per noi prioritari, l'Azienda ci ha sottoposto la necessità di sostituire la procedura attualmente esistente per il controllo della presenza fisica nei plessi di Direzione Generale di Bari e Cosenza con una nuova procedura, uguale in tutte le altre direzioni delle banche del Gruppo. In relazione a detta proposta, abbiamo posto tre condizioni per addivenire al **necessario accordo sindacale**:

1. l'utilizzo di un sistema di rilevazione non basato su onde radio;
2. la conservazione dei dati sensibili per un periodo inferiore a 30 giorni,
3. la riduzione da quattro a due timbrature giornaliere per la rilevazione presenze anche per i dipendenti di Banca Carime così come presente nelle altre Banche del Gruppo UBI.

L'Azienda – fatto salvo l'accoglimento del primo punto – ha rigettato le altre due proposte sindacali, adducendo a sostegno motivazioni di carattere tecnico/organizzativo e di natura legata a competenze di contrattazione di Gruppo per la materia.

Noi riteniamo che la risoluzione dei problemi debba essere obiettivo primario cui le Parti devono tendere nel rispetto reciproco dei ruoli, nell'interesse dei Lavoratori, risorsa primaria di una Azienda.

Lì, 24 marzo 2010

**Le Segreterie di Coordinamento Carime
Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil - Ulca**