



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



SARA' L'INIZIO O LA FINE? (DEL PIANO INDUSTRIALE....)

Ci avviciniamo a fine anno e per far sì che il Piano Industriale arrivi a degna conclusione l'Azienda ci indica il "percorso" da intraprendere per arrivare al pieno raggiungimento come? Col metodo incessante del monitoraggio "individuale" svolto nell'arco della giornata, con report cadenzati ad ore accompagnati a volte da classifiche di "bravi e cattivi" che aumentano solo il malcontento generale .

Ed è evidente la distanza siderale tra quanto dichiarato dal Responsabile sales & Marketing (esagerare con i report e' "stupido e inutile") e quanto praticato nella quotidianità! Continuano nei fatti le martellanti quotidiane richieste di reportistica e l'eccessivo invio di mail e telefonate ai Direttori. Queste pratiche aziendali creano malumore e stress deteriorando i rapporti tra i colleghi nell'ambito della stessa Filiale già pesantemente sottoposti ai disagi derivanti dal nuovo modello di servizio.

Inoltre si aggiunge il monitoraggio della clientela, in relazione al processo "Customer Experience", su una serie di tipologie di operazioni della BDT, ci dicono per un migliore servizio alla clientela.... Ci risultano delle iniziative "similari" all'interno di Filiali dove vengono chiesti ai colleghi i tabulati delle telefonate effettuate: sarà per accertarsi che siano avvenute realmente? A questo punto, ci si chiede, esiste il controllo del controllo? E chi controlla il controllore?

Riteniamo che il ns Istituto debba perseguire i migliori obiettivi commerciali nel rispetto dell'etica e dei colleghi preposti alla consulenza e alla vendita. Pare superfluo ricordare che un patrimonio umano sereno e contento di appartenere ad un grande grande Gruppo agisca ancora di più per il bene dello stesso se motivato, considerato, premiato e non continuamente sottoposto a pressioni di ogni tipo.

Aggiungiamo che il continuo premere su questioni marginali sta producendo due effetti perversi potenzialmente molto deleteri:

- **un livello di stress a livelli di rischio salute in alcuni casi e conseguente forte deterioramento del clima di filiale;**
- **situazioni segnalateci in cui si effettuano lavoro e corsi di formazione a casa nel w.e. e le ore di lavoro gratuito in Banca ("NRI") aumentano configurando una diffusa pratica di "lavoro al nero".**

Come Organizzazioni Sindacali, segnaleremo sempre quei comportamenti che sono contrari alla normativa ed ai principi del codice etico e ai principi di una educata e civile convivenza fra esseri umani, in linea con gli accordi contenuti nel contratto di 2° livello stipulato con l'azienda il 7 ottobre u.s..

Ci preme anche evidenziare, ancora una volta, che gli impiegati e i quadri direttivi non sono tenuti al raggiungimento dei risultati quantitativi indicati dall'azienda che, tra l'altro, **non può prescrivere dei budget individuali.**

Il raggiungimento dei risultati prefissati è un onere posto contrattualmente ed esclusivamente a carico dei **grandi manager di prima linea** (ovvero quelli che prendono lautissimi premi di risultato) i quali soli possono essere chiamati a risponderne di fronte all'amministrazione.

Nessun impiegato o quadro direttivo può subire provvedimenti disciplinari per non aver raggiunto il budget, ma chiunque può invece subirli in seguito a più o meno gravi inadempienze amministrative (v. normativa antiriciclaggio, Mifid, ecc.), senza contare le eventuali responsabilità penali connesse.

Ne deriva che anche le valutazioni non possono essere collegate a risultati raggiunti o non raggiunti, e se qualcuno merita un "non adeguato" non è sicuramente chi, in prima fila e ogni giorno, spendendo la propria faccia e la propria credibilità, si impegna a fare il proprio lavoro pur in una situazione di perdurante crisi e sfiducia diffuse.

Ricordiamo ai colleghi che le organizzazioni sindacali stanno predisponendo il calendario delle assemblee per portare a conoscenza di tutti i lavoratori i contenuti dell'accordo del 7u.s. e che gli argomenti esposti in questo volantino saranno all'ordine del giorno nelle assemblee.

Occorre comprensione della realtà e considerazione di quanto ciascuno può dare in base alle proprie forze, risorse, tempi e caratteristiche di piazza e di portafogli. **E' poi così difficile?**

FABI/FIRST-Cisl/FISAC-Cgil/UIILCA

Coordinamenti Area Val d'Aosta e Piemonte ne

Novara, 29 ottobre 2015