



TRIMESTRALE:PRESSIONI COMMERCIALI PER TUTTI, MERITO E ATTENZIONE ALLA PERSONA..... PER POCHI, QUASI NESSUNO?

Dopo la diffusione del piano d'impresa l'attenzione era per la dichiarata centralità al merito e delle persone, nel caso specifico i Lavoratori. L'impressione comincia a "evaporare" dopo l'incontro trimestrale di Area del 17 aprile.

Il cardine fondamentale del merito è la trasparenza, assolutamente assente nella recente "elargizione" di una serie di "mance" di qualche migliaio di euro a qualche decina di colleghi di cui si è avuto eco nella rete Filiali.

L'Azienda che non ha smentito nè confermato, rifugiandosi nella più classica ma sempre inaccettabile riservatezza delle operazioni impostate sulla completa discrezionalità aziendale e senza nessuna condivisione con le OO.SS., non può che svilire anche la dignità dei percettori meritevoli ma, soprattutto, quella di **tutti** i Colleghi che, a oggi, ancora attendono un riconoscimento della produttività dei propri sforzi e dell'abnegazione dimostrata e tangibile che hanno consentito all'Azienda di resistere nell'ultimo difficile anno.

Di ciò è stato dato atto (confermando anche il raggiungimento a livello di area dei risultati attesi) ma si attende il tangibile riconoscimento economico, che non può riguardare solo il capitale e, senza il quale, il piano industriale, a distanza di circa un mese dalla sua pubblicazione, rischia già di mancare nei suoi principi fondamentali di attenzione al merito e alla persona!

"BASTA ALLE PRESSIONI COMMERCIALI ED ATTIVITA' FUORI ORARIO" era il titolo del nostro comunicato di febbraio relativo allo spinoso tema e a quello delle prestazioni aggiuntive cui rimandiamo nei dettagli in quanto purtroppo, a nostro avviso, ancora di stretta attualità.

Di fronte alle denunce di una serie di "modulicchi" di ogni forma e foggia, inviti assillanti al collocamento di prodotti, comunicazioni di tutti i tipi e i "toni" la risposta circa la necessità di pianificazione e di utilizzo degli strumenti previsti aziendalmente a livello centrale (es. portale e agenda ABC) è apparsa completamente fuori tema.

Il Capo Area nel corso dell'incontro ha dichiarato che non compilerebbe né i Colleghi devono compilare documenti e prospetti proposti al di fuori degli strumenti di cui sopra.

L'attenzione alla persona di cui al Piano d'impresa è inaccettabile sotto ogni profilo se si concretizza, come riportato su molti comunicati di altre aree, in più o meno velate minacce di trasferimento e/o di cambio ruolo da parte di varie figure Aziendali (coordinatori, specialisti o direttori che dovrebbero dedicarsi con una migliore comunicazione alle funzioni di pianificazione e di riferimento di conoscenze a disposizione dei Lavoratori).

I Colleghi hanno già dimostrato con efficace abnegazione le loro capacità in un anno difficile e complesso caratterizzato anche dall'operazione di banca estesa, per la

quale, al momento, seppur con la dichiarata buona volontà delle funzioni del Personale di Area e di DR per la riduzione dei danni da turni alla conciliazione dei tempi di vita e familiari, non è giunto nessun segnale di ravvedimento e rettifica degli orari del servizio alla Clientela, per i quali anche articoli di autorevoli organi di stampa hanno riportato delle difficoltà di trovare sportelli visitati dopo le 19,00.

RIBADIAMO AI COLLEGHI L'INVITO E LA NECESSITA' A SEGNALAZIONI SPECIFICHE DI QUALSIASI INIZIATIVA ED ATTEGGIAMENTO, SITUAZIONE ED EVENTI DUBBI CIRCA PRESSIONI COMMERCIALI E PRESTAZIONI AGGIUNTIVE AL RAPPRESENTANTE SINDACALE DI RIFERIMENTO.

Era il primo incontro trimestrale dopo lungo tempo (a causa della sospensione per la rottura delle relazioni sindacali) e il primo con il nuovo Capo del Personale della DR che, come di consueto, ha esordito con una serie di convincenti affermazioni circa la necessità di discontinuità rispetto a eventuali disallineamenti in tema di sollecitazioni commerciali e alla comunicazione con i Colleghi. Sul **PART TIME**, per l'Azienda, la situazione non è cambiata rispetto alle prassi in atto dopo il 31/10/2013, con una valutazione attenta ma secondo accordo e prassi vigenti.

Attendiamo di riscontrare fattivamente le positive dichiarazioni e un cambio di passo rispetto alle segnalate difficoltà circa i trasferimenti tra Aree della nostra Direzione Regionale e la conferma delle migliori pratiche già sperimentate per i trasferimenti da/a altre Direzioni Regionali.

Rinviamo a un secondo comunicato una serie di altre temi (dati comunicati, sicurezza, manutenzione, questioni ambientali, radon e amianto ecc.). Riferiamo solo che, a margine dell'incontro, è stato evidenziato che l'azienda disattende l'art. 50 b) del D. Lgs. 81/2008 circa la consultazione preventiva e tempestiva degli R.L.S. in ordine alla valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva.

Per la questione Banca 5, nel momento dell'incontro, era prematura qualsiasi altra considerazione se non la conferma di quanto già illustrato nell'incontro del 16 aprile con le OO.SS. a livello aziendale nazionale.

E' EVIDENTE CHE I CONTINUI CAMBIAMENTI AZIENDALI DEGLI ULTIMI ANNI IN TERMINI DI DIRIGENZA, STRATEGIE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO HANNO AGGRAVATO LE CONDIZIONI LAVORATIVE IN PRESENZA DI CONTESTUALI E NON RISOLTE QUESTIONI DI SOLLECITAZIONI E PRESSIONI COMMERCIALI.

DA SUBITO SI ATTENDE LA NECESSARIA SVOLTA E SOSTANZIALI RISPOSTE SUL RICONOSCIMENTO DELLA PRODUTTIVITA' DEI COLLEGHI (EVIDENZIATA DALL'ELEVATO NUMERO DI FILIALI CHIUSE, AL LIMITE DELLA DISARTICOLAZIONE TERRITORIALE, E DI NUOVE APERTURE, SENZA DISPONIBILITA' DI NUOVE RISORSE UMANE E VALORIZZAZIONE DI QUELLE ESISTENTI CON ADEGUATI PROCESSI FORMATIVI) E PER IL MIGLIORAMENTO DELLE PESANTI CONDIZIONI DI LAVORO.

Milano, 2 maggio 2014

**DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL -UILCA
R.S.A. AREA DI MILANO CITTA'**