



Inizia il nuovo anno ma restano i vecchi problemi, con queste Organizzazioni Sindacali pronte a rimarcare all'Azienda questioni sopite, che violano in maniera continuata i diritti e i principi etici e di correttezza nei confronti dei Lavoratori, e che pertanto saranno perseguite nelle sedi competenti.

La piaga delle pressioni commerciali è tornata in auge a macchia di leopardo in alcune Aree territoriali del nostro Istituto, nonostante i proclami aziendali sul ritorno all'utile e, soprattutto, in spregio al Protocollo delle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro del 25 luglio 2019, che, richiamando l'Accordo Nazionale dell'8 febbraio 2017, individuava le modalità corrette di monitoraggio e analisi dei dati commerciali, vietando nello specifico:

- comunicazioni di natura vessatoria nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- contatti aziendali frequenti, ripetuti o oltre l'orario di lavoro;
- call conference svolte con scarso preavviso, a ridosso dell'orario di pausa o al termine della giornata lavorativa;
- richieste di previsioni di vendita;
- comunicazioni commerciali ad personam o rivolte a singoli gruppi di colleghi;
- predisposizione di elenchi comparativi.

Tutte circostanze, queste, all'ordine del giorno, che si aggiungono a quanto accade giornalmente al Contact Center.

Inoltre, sottolineiamo una pesante incoerenza tra i lauti compensi del top management derivanti dagli utili di cui sopra e la gestione dei lavoratori in totale austerità.

Giungono, inoltre, dai territori e dalle DG, notizie preoccupanti relative a richieste di Smart Working sospese o rifiutate dall'Azienda, in barba al travagliato Accordo di Gruppo siglato lo scorso 8 luglio, con il quale la Capogruppo sembrava voler puntare su tale importante strumento in condizioni di omogeneità per tutti i dipendenti del Gruppo MCC. Ad oggi non si comprendono le reali motivazioni in base alle quali così tanti rinnovi di SW siano attualmente sospesi o negati.

Non vorremmo che le legittime aspettative di queste OO.SS. a fronte di un impegno ufficiale da parte dell'Azienda venissero ancora una volta disattese.

Come da previsione del Piano Industriale, che queste OO.SS. non hanno sottoscritto, sono iniziati decine di trasferimenti dalle Direzioni Generali alla Rete, che al momento sembrano più un puro esercizio statistico finalizzato a raggiungere l'obiettivo stabilito di proporzionare le percentuali tra DG e Rete, che un vero e proprio rafforzamento delle strutture di Rete. E' fin troppo evidente che la maggior parte dei colleghi trasferiti sono coloro i quali ricadevano nella previsione dell'accordo 10/06/2020 tra i "Quota 100" e quelli del "Fondo di sostegno al reddito".

Stentiamo a credere che una tale applicazione del Piano Industriale possa effettivamente portare benefici tangibili in termini di produttività, organizzazione o altro, sia in DG che in Rete.

A fronte, infine, dell'introduzione di ulteriori nuove figure professionali, che si aggiungono alle altre non disciplinate dal CCNL e dal CIA, in presenza dell'attribuzione di nuove competenze e maggiori responsabilità in capo a numerose Colleghe e Colleghi, diventa imprescindibile riprendere la questione degli inquadramenti minimi (insieme al riconoscimento delle prerogative sia economiche che di inquadramenti per i colleghi e le colleghe che hanno maturato – chi da anni, chi da mesi – diritti sia per CCNL che per CIA), per ristabilire il corretto equilibrio e il giusto riconoscimento ai dipendenti interessati.

Vi terremo come di consueto aggiornati.

Bari, 28/01/2025

Segreteria OdC

FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

BdM BANCA – Gruppo MCC