

 Con riferimento alla pubblicazione delle circolari aziendali sui nuovi “Contest”, non possiamo che denunciare ancora una volta la volontà aziendale di perseguire la strada delle scelte unilaterali, escludendo dal confronto i Lavoratori ed i loro rappresentanti.

La decisione aziendale di premiare solo alcuni Dipendenti, tra l'altro con premi in denaro, a fronte dei pesanti sacrifici richiesti a tutti i Colleghi, anche a livello economico (es.: decurtazione del salario e del TFR), non solo risulta mortificante per la professionalità e l'impegno di tutti i Lavoratori di questa Banca, ma è anche un metodo per erogare incentivi in modo assolutamente discrezionale e poco trasparente.

Come OO.SS. riteniamo inaccettabile e provocatorio il progetto di erogazione di premi basati su graduatorie individuali, anche in considerazione delle pressioni commerciali che quotidianamente esasperano i Colleghi della Rete, spingendosi ben oltre la soglia della tollerabilità.

La continua insistenza a vendere per ottenere risultati a tutti i costi rischia, tra l'altro, non solo di pregiudicare il corretto seguito delle normative contrattuali e di legge da parte dei Lavoratori, esponendoli così a possibili responsabilità personali, ma rischia anche di diventare uno strumento controproducente rispetto alla gestione della clientela (ne è un esempio la recente iniziativa commerciale “Contiamoci”). Tutto questo in un contesto di forte carenza di organico – certamente non sanata dalle assunzioni dirette che il Management ingaggia dall'esterno, soprattutto, ma non solo, per ruoli apicali, di cui viene omessa l'informazione più volte richiesta dalle OO.SS. riguardo all'entità della retribuzione – e di incremento del carico di lavoro per tutti i Colleghi, fattori che l'Azienda non può non considerare in maniera adeguata.

Inoltre, tra i requisiti per poter partecipare a questa tipologia di “Contest”, l'Azienda impone come presupposto il completamento della formazione obbligatoria, scegliendo così di utilizzare questo importantissimo istituto contrattuale in modo del tutto improprio ed ingiustificato, facendolo quindi diventare un mero mezzo per poter vincere un premio in una “gara” individuale, invece di considerarlo un elemento di crescita e di sviluppo professionale per i Colleghi, e quindi di miglioramento dei servizi offerti alla clientela. Colleghi che, nonostante le elevate competenze e l'impegno profuso giornalmente, in un clima aziendale davvero pesante e compromesso, anche quest'anno si vedranno valutati secondo parametri, decisi dalla Direzione competente, assolutamente non chiari e non equi, in quanto basati sulla logica per cui ciascuna tipologia di giudizio debba essere preliminarmente assegnata ad un determinato numero di Dipendenti (cosicché, per esempio, si raggiunga una certa percentuale di “parzialmente adeguato” e non si superi, sempre per lo stesso motivo, un'altra certa percentuale di “buono” all'interno delle unità produttive), seguendo quindi una sorta di

“budgettizzazione” della valutazione che non fa altro che offendere la dignità delle persone e del lavoro.

In un momento nel quale continua la dura vertenza sulla disdetta unilaterale del CCNL da parte di ABI – che ha portato allo sciopero generale della categoria il 30 gennaio scorso, con risultati di adesione dei Lavoratori superiori al 90% – e a distanza di poche ore dalla pubblicazione dei dati di bilancio, dai quali è del tutto evidente che nei tre anni di insediamento l'attuale Management non ha conseguito alcun rilancio della Banca, quello stesso Management – peraltro lautamente retribuito, nonostante i risultati prodotti – ha deciso ancora una volta di negare il confronto con i propri Dipendenti e di scavalcare la contrattazione con il Sindacato Aziendale, optando per la strada della discrezionalità, contrariamente agli impegni già presi, tra l'altro, con l'Accordo Quadro del 7 agosto 2014, in merito all'apertura di un reale percorso di “confronto e dialogo” finalizzato ad una nuova contrattazione integrativa, e quindi alla condivisione di regole definite su tutte le questioni demandate dal CCNL alla contrattazione di secondo livello, a partire da sistema incentivante, politiche commerciali, modelli di servizio, valutazioni, attività operativa.

Ribadiamo fermamente, a maggior ragione alla luce dei risultati di bilancio pubblicati mercoledì sera, che la ripresa della Banca non può prescindere dal coinvolgimento di tutti i Lavoratori e delle OO.SS. che li rappresentano sui progetti che riguardano la loro vita ed il loro futuro.



Mps: Contestiamo le scelte aziendali

Siena, 13 febbraio 2015 LE SEGRETERIE