

Tranquilli non ci riferiamo ad imminenti conflitti mondiali, ma al film del maestro Monicelli che, per chi ha avuto la fortuna di vederlo, è la plastica rappresentazione della situazione che stanno vivendo le Casse dell'Umbria e l'intero gruppo Intesa Sanpaolo. Siamo ormai da oltre un mese, calati nel nuovo modello organizzativo, che nei proclami che lo hanno presentato avrebbe dovuto ottimizzare sia il servizio alla clientela, sia le performance dei colleghi. Abbiamo il dubbio che il raggiungimento di questi obiettivi, sia ad oggi ancora molto lontano.

La clientela sembra dimostrare quotidianamente il suo disappunto e sconcerto per un servizio così segmentato e improvvisato, da generare prevedibili ed inevitabili disagi, basti pensare ad esempio alle 6 fasce orarie di servizio diverse per tipologia di filiale, (suggeriamo la distribuzione di un apposito vademecum, tipo orari dei poliambulatori) ulteriormente diversificati a seconda dei servizi richiesti : consulenza, cassa, imprese o privati.

Le deleghe operative e decisionali, che dovrebbero essere la base per una effettiva vicinanza alle esigenze dell'economia locale, continuano a latitare e ad essere sempre più accentrate , alla faccia della banca del territorio. Tale tematica risulta peraltro aggravata, da tendenze dei nostri competitors sul territorio, esattamente opposte.

I colleghi, che avrebbero dovuto essere i protagonisti di questo fantomatico nuovo corso, ne sono ad oggi le prime vittime:

- mancanza di formazione, sia preventiva che successiva alla attribuzione di nuovi ruoli;
- assegnazione di mansioni in assoluto spregio di percorsi professionali pregressi e clamorosamente buttati alle ortiche, solo per riempire delle caselle lasciate vuote da altri trasferimenti;
- devastazione delle filiali retail, creazione di strutture imprese e personal a costo zero, stravolgendo la rete con tempistiche e modalità, che non hanno permesso una ordinata successione in nessun senso.

Come accade nel film del titolo, alle difficoltà non si risponde con delle opportune riflessioni e doverose correzioni, ma con ulteriori mortificazioni dei colleghi in prima linea, con soluzioni estemporanee che spesso, sono peggio dei problemi che dovrebbero risolvere.

Come se non bastasse, se non si raggiungono i "farneticanti obbiettivi" indicati nei budget, scattano a ripetizione le minacce, le pressioni, le non troppo velate "ritorsioni".

In questo contesto vogliamo evidenziare il proliferare, da qualche tempo, di lettere di contestazione in seguito a verifiche ispettive. Non discutiamo le ispezioni come tali, ma vogliamo puntualizzare due aspetti:

- eventuali rilievi vanno contestualizzati nel periodo di riferimento quando magari, indietro negli anni, erano presenti strumenti, organizzazione del lavoro e strutture gerarchiche molto diversi da oggi;
- non vorremmo, per ora è solo un sospetto di cui abbiamo chiesto verifica statistica in sede di Gruppo, che la non assegnazione del Lecoip, in caso di sospensione, indirizzi verso decisioni condizionate.

Siamo in un periodo di interruzione delle relazioni sindacali periferiche, perché si ritiene opportuno prima definire il nuovo Contratto Nazionale e poi scendere negli accordi aziendali .

Immediatamente la banca ne approfitta per forzare accordi in essere, disapplicandone selettivamente le parti per lei onerose a tale riguardo, ricordiamo che :

- Lo scorso settembre viene presentato alle delegazioni di Coordinamento di Gruppo, il nuovo modello di servizio,

- successivamente un cospicuo numero di colleghi venne trasferito di sede e di mansione, lasciando in molti casi le filiali scoperte di alcuni ruoli dal direttore al gestore;
- tali trasferimenti , a ridosso dell'avvio del nuovo modello di servizio, furono effettuati in moltissimi casi, in spregio dei preavvisi obbligatori previsti dal contratto (vedi art. 111 per le Aree Professionali e articolo 88 per i Quadri Direttivi).
- poi iniziò pure il movimento dei gestori che divennero PAR (privati e aziende), ma in alcuni casi a loro insaputa.

Portato a termine il processo , l'azienda il giorno 26 Febbraio (non a caso il giorno prima del pagamento dello stipendio), come gesto emblematico, ha comunicato la sospensione delle indennità di reggenza, l'indennità di ruolo chiave, l'indennità di sostituto del direttore e il riconoscimento dell'indennità di grado superiore. Questi sono gli atteggiamenti tenuti da chi da noi quotidianamente pretende: collaborazione, impegno, e coinvolgimento.

Basta con le ipocrisie, di un interlocutore che dovesse continuare a comportarsi così, non possiamo avere rispetto, ma un vigile timore per le modalità con cui utilizza la nostra disponibilità e buona fede. Fino al ristabilimento di una corretta dialettica, ci permettiamo di suggerire ai colleghi:

- Una scrupolosa aderenza alle normative aziendali scritte, evitando anche la minima concessione a richieste formulate da chiunque, in forma non scritta e comprovabile.
- In caso di convocazioni\colloqui con oggetto reprimende ingiustificate e/o offensive, inviti per il raggiungimento del risultato a comportamenti non sempre in linea con la policy aziendale, informarne i referenti sindacali, così come in caso di qualsiasi contestazione disciplinare.
- In relazione alla sospensione delle indennità, stiamo valutando se si profili una inadempienza contrattuale che dia adito alla apertura di un possibile contenzioso giudiziario.

Con il vivo auspicio, che la banca cessi i comportamenti che denunciavamo, restiamo a vostra disposizione per mettere in atto tutte le misure utili in questo delicato momento, per coniugare il doveroso impegno professionale con la necessaria serenità che lo deve accompagnare.

Perugia, 10 marzo 2015

Le R.S.A. Aziendali Casse dell'Umbria ed i Coordinamenti Territoriali

DIRCREDITO FABI FIBA/Cisl FISAC/Cgil UGL CREDITO UIL.CA UNITA' SINDACALE