

By: [Plaza Financiera](#) - [CC BY 2.0](#)

In principio c'erano regole scritte, ratificate in un contratto integrativo aziendale, grazie al quale, tutti i Lavoratori, sapevano dove trovare le risposte ed, in caso di necessità, gli spazi di confronto e discussione anche in sede Locale. Dal Dicembre 2012, con un colpo di spugna, siamo tutti orfani di regole e garanzie, non abbiamo più un CIA. Grazie ad un abile e prolungato lavoro individuale, l'azienda ha insinuato paura ed incertezza nel nostro operare quotidiano, fino ad affermare il principio che: **“LA SALVEZZA DELLA BANCA PASSA DALL'ABBATTIMENTO DELLE REGOLE E DELLA DIGNITA”**

dal dicembre 2012 abbiamo un Regolamento Aziendale, una sorta di mannaia sociale, con regole esigue e nessuna possibilità di confronto con chi quotidianamente vive il disagio del rapporto fra una clientela “arrabbiata” ed, una

ASSILLANTE, INSOPPORTABILE, INVIVIBILE, INACCETTABILE

“INDUZIONE FORZATA ALLA VENDITA” ed allora Vi proponiamo questa FAQ (Frequently Asked Questions) 1. In base a quali parametri sono stati elargiti i premi aziendali ad personam? 2. Esistono graduatorie? 3. Tabelle di riferimento? 4. Quali i criteri scelti dalla Banca? 5. Esiste una forma di trasparenza per cui verranno resi pubblici i nomi di coloro i quali si sono distinti? 6. Con quale base sono state effettuate le promozioni o gli avanzamenti? 7. ...ed altro ancora... le risposte (sic!) non le abbiamo, dovrebbe fornircele la Banca ma, attualmente, le uniche certezze sono: una lettera di ringraziamento “ad Personam”, firmata ,per esteso, dal capo del Personale, e sei giornate di solidarietà ancora pagate da tutti. Risposte che l'azienda continua a negarci, mentre continua a mascherare riunioni commerciali dietro

“corsi di formazione motivazionali” Come gli ultimi incontri avuti nella DTM di Taranto con il direttore De Brita che aveva come live motive la minaccia di cambiare ruolo ai gestori con un marchio di inadeguatezza come se fosse un provvedimento disciplinare che vogliamo ricordare al Direttore De Brita ha una altra finalità; oltre a brandire il prossimo incontro con il direttore De Feo come un ingresso nella stanza 101 delle torture psicologiche di Orwell. PER CHI TIENE RIUNIONI MOTIVAZIONALI ALLA VENDITA, CONSIGLIAMO, SEMPLICEMENTE, PRIMA UN RIPASSO SULLE “TECNICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE” ORMAI MUTATE DA DIVERSI ANNI... Già qualche tempo fa, come Rappresentanze Sindacali locali avevamo sollecitato un incontro con i ruoli aziendali preposti alla Gestione Risorse umane ma quello, come precedenti richieste, sono rimaste inascoltate, riteniamo, pertanto, improrogabile una verifica degli episodi e degli avvenimenti sopra descritti e, in assenza di risposte, attiveremo tutti gli strumenti a nostra disposizione per la tutela della Dignità Delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Taranto, 10/09/2015

RR.SS.AA TARANTO E PROVINCIA FABI ,FIBA ,FISAC ,SINFUB,UILCA