



## LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DELLE RRSSAA BANCO DI NAPOLI

### PRESSIONI COMMERCIALI.

Lo spinoso problema delle pressioni commerciali, ha portato, come sappiamo, alla sottoscrizione dell'Accordo del 7.10.2015 in tema di Politiche Commerciali e Clima Aziendale, Accordo sollecitato dalle scriventi Organizzazioni Sindacali, in cui, riaffermando la profonda valenza dei principi del Codice Etico del Gruppo, viene ribadito che:

- *le relazioni in Azienda devono essere basate sulla fiducia reciproca e sul rispetto della personalità e dignità, anche professionale, nonché della privacy di ciascuno;*
- *la definizione degli obiettivi deve avvenire ponendo la massima attenzione a favorire la comprensione e la condivisione dei medesimi... ;*
- *l'impegno al raggiungimento dei risultati sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, ottenibile mediante azioni commerciali e politiche di budget indirizzate, pianificate e monitorate, si deve coniugare con la diffusione di **corretti comportamenti** nello svolgimento di tutte le attività svolte dal Personale.*

Vale la pena ribadire e ricordare che è possibile denunciare quei comportamenti che contrastino coi principi sopra espressi, anche per il tramite del proprio Sindacalista di Area, con specifico modulo da inviare via mail, che darà luogo ad un procedimento caratterizzato da riservatezza ed anonimato. La casella mail cui inviare le segnalazioni è:

[iosegnalo@intesasanpaolo.com](mailto:iosegnalo@intesasanpaolo.com)

Purtroppo, si continuano a registrare comportamenti che violano dette prescrizioni, ad iniziare dai dirigenti apicali. Ciò premesso, ricordiamo ai colleghi che:

- è vietato partecipare a riunioni lavorative fuori orario di lavoro e tanto meno nell'intervallo, e se viene ordinato, CI SI DEVE ASTENERE, anche avvisando il proprio Rappresentante Sindacale (pure il Live Broadcast- Sogno Casa, rientra nel concetto);
- è vietato compilare Lavagnette o Report "fai da te", così come chiedere via mail o via sms risultati e vendite, comodamente riscontrabili con gli specifici strumenti predisposti dall'Azienda;
- è passibile di denuncia penale chi opera raffronti tra diversi nominativi, magari schernendoli;
- non è possibile minacciare di querela i dipendenti che "osano" sollevare dubbi;
- è oggetto di specifica previsione sanzionatoria invitare i propri collaboratori intimando di non rivolgersi ai Sindacati;
- non si può controllare costantemente il dipendente né dietro la sua scrivania né sostare innanzi a lui per sentire le telefonate ai clienti.

Di fronte a tutte queste azioni che si concretizzano in una violazione dell'auspicato principio della **correttezza dei comportamenti** posto a base del citato Accordo, invitiamo tutti i lavoratori a segnalarle tempestivamente attivando gli strumenti previsti.

Sul tema degli **APPUNTAMENTI** da registrare nell'Agenda elettronica, occorre fare chiarezza perché il metodo e la programmazione indicata può essere seguita, ma il risultato non si può esigere a tutti i costi in quanto non garantito, soprattutto in un contesto di turbolenze bancarie e finanziarie.

Ricordiamo a tal proposito che la Giurisprudenza consolidata di Legittimità, fra cui la Sentenza n. 1365 del 2 febbraio 2002, afferma che "il lavoratore è obbligato a un *facere* e non a un *opus*, e l'*inadeguatezza del risultato* della prestazione resa può ben essere ascrivibile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore...".

Solamente dando effettività all'Accordo del 7.10.2015, si potrà contrastare il pericoloso *trend* crescente delle pressioni commerciali.

Napoli, 20/01/2016

Le Segreterie