



## COERENZA TRA PAROLE E FATTI

Si è svolto il 19 Novembre a Spoleto l'incontro semestrale, alla presenza del responsabile del personale assistenza rete di Regione Dott. Giacomini, della funzione relazioni industriali nella persona del Dott. Moretti e del Direttore commerciale Retail di Regione Dott. De Marino.

L'azienda ha manifestato la propria soddisfazione per gli ottimi risultati emersi nella recente trimestrale Aziendale, risultati a cui la nostra regione ha contribuito con piena efficacia e coerenza con l'andamento generale positivo della banca .

La nostra Regione è in linea con tutti gli obiettivi assegnatoci grazie all'estremo impegno dei colleghi.

Siamo lieti di tale positivo andamento, chiediamo però con forza che a tali risultati positivi seguano fatti incontrovertibili, in particolare su temi sensibili e delicati quali:

**Pressioni commerciali** : sono eccessive e sproporzionate dati anche i risultati ottenuti e presentate con modalità non rispettose, ne degli accordi in materia ne tantomeno delle più elementari norme di educazione e rispetto. Alla luce anche del negoziato Nazionale su tale importantissimo tema ci riserviamo, fin da ora, iniziative specifiche a breve che coinvolgeranno tutti i lavoratori. Nel frattempo rimaniamo a disposizione per segnalazioni di casi specifici, dove siamo pronti ad aprire un contenzioso diffuso.

**Formazione:** più gli obiettivi sono ambiziosi ed estesi a nuove aree operative, ad esempio le assicurazioni, più la formazione deve essere completa, efficace, fruibile con modalità corrette. Rileviamo invece come ancora, per alcuni apicali della banca, essa sia vista come una perdita di tempo, da effettuare nel minor tempo possibile e in maniera raffazzonata, solo per certificare la vendita di polizze. Siamo convinti che solo una valida formazione, possa garantire la sicura e legittima operatività dei colleghi, non esponendoli a pericolose rivendicazioni dei clienti e della Banca.

**Straordinari:** vanno considerati per quello che sono: la legittima retribuzione per rispondere a esigenze aziendali eccezionali e la cui importanza viene giudicata imprescindibile dalla banca e per le quali si deve essere remunerati adeguatamente. L'impostazione che invece la banca dà considerandoli solo un centro di costo senza valutarne il rapporto con i benefici ci appare fortemente miope. In ogni caso la banca ha ribadito ancora una volta, che qualsiasi permanenza nei locali della banca oltre il normale orario di lavoro non autorizzata, è da considerarsi arbitraria e passibile di sanzioni.

**Rispetto delle normative interne e di legge:** Ribadiamo che deve essere rigoroso ed assoluto, in quanto nessun obiettivo commerciale giustifica la loro sottovalutazione o peggio violazione. La persistente rigidità della banca di fronte a problemi derivanti da atteggiamenti non esattamente conformi è assoluta. A nessuno consigliamo di valutare la possibilità di raggiungere gli obiettivi commerciali, più importante del rischio di essere pesantemente sanzionati o peggio licenziati.

**Ferie:** qualsiasi richiesta di non fare e spostare le ferie pianificate, per esigenze aziendali, deve essere formulata per iscritto. In presenza di ferie arretrate in quantità limitatissime, auspichiamo che la banca adotti la stessa saggia elasticità, che chiede a noi tutti i giorni in tema di condizioni di lavoro. L'ossessività che stiamo rilevando su tale argomento è assolutamente sproporzionata all'entità delle ferie residue dei colleghi ed esaspera il clima aziendale in modo immotivato.

**Valutazioni e giudizi professionali:** devono cessare immediatamente eventuali violazioni delle regole in materia. Richieste di abbassamenti immotivati delle note di qualifica, senza che ve ne siano reali motivazioni, o predisporre colloqui di metà anno con il solo scopo di preparare il terreno alla futura penalizzazione del collega, invece che mirare a correggerne le eventuali difficoltà e supportarlo, sono contrarie allo spirito dello strumento valutativo.

**Sicurezza:** il rispetto delle norme in materia non deve mai essere sacrificato ad esigenze di budget, pena la pericolosa esposizione di colleghi e clienti ad inaccettabili rischi. Abbiamo chiesto con forza, una maggiore attenzione e tempestività, alla soluzione delle tematiche evidenziate a presidio di una miglior qualità di vita negli ambienti di lavoro.

**Riorganizzazioni filiali imprese e servizio estero:** Ogni possibile ripercussione delle scelte aziendali in materia, dovrà essere oggetto di attenta valutazione anche in relazione agli accordi sindacali in materia di inquadramenti tuttora in via di maggiore definizione in capogruppo. In particolare su complessità di ruoli e di filiale, interruzione di percorsi professionali e nuove riportafogliazioni invitiamo i colleghi che dovessero essere coinvolti, a contattarci.

**Occupazione e percorsi professionali:** L'Umbria non accetterà di essere la cenerentola d'Italia in tema di assunzioni e opportunità professionali. Le previste assunzioni rivolte alle zone disagiate del paese, devono dare all'Umbria il dovuto riconoscimento, permettendo ai nostri giovani di lavorare nella nostra banca e nella nostra Regione. Parimenti lo smart working e le lavorazioni da remoto, devono divenire opportunità per creare e mantenere nella nostra Regione lavorazioni di elevato valore aggiunto, senza ulteriori decentramenti. Sarà nostra cura attivarci anche con le Istituzioni, per stimolarle verso la tutela occupazionale e lo sviluppo Regionale.

**Coordinamenti Umbria Intesa Sanpaolo S.P.A.**

Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca - Unisin