



## PROFESSIONALITA' NEGATE!

Come è noto l'Azienda ha emesso la nota di servizio n.106/2009 del 27/08/2009, con decorrenza 01/01/2009, dove vengono definite le mansioni delle figure professionali previste dal nuovo modello organizzativo.

Tale nota fornisce qualche elemento in più sui profili e sui compiti riferiti ai ruoli professionali, superando **le dicerie e le fantasie che**, in questi mesi di silenzio da parte aziendale, **avevano trovato fertile terreno**.

Non mancano, peraltro, ambiguità e contraddizioni palesi tra la normativa emanata e la realtà operativa di ogni giorno dove il lavoro non è così lineare e codificato.

Si cita infatti la parola "**garantire**" che ha però questo significato: **vincolare un proprio bene a garanzia dell'adempimento di un'obbligazione propria o altrui** (dizionario Treccani); mentre il CCNL all'art. 34 parla di "collaborazione attiva ed intensa con le direttive aziendali e di osservanza del segreto d'ufficio", "l'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte con riferimento specifico alle mansioni svolte".

Attualmente l'Azienda non riesce ad ottemperare a questo impegno: emana una pletrica di normative sempre urgenti, voluminose ed illeggibili (le 200 pagine della normativa antiriciclaggio potevano essere tradotte in schede riassuntive di facile ed immediata consultazione) non erogando una formazione costante, tempestiva, coerente ed adeguata.

Insomma: *formare non significa scrivere e pubblicare manuali, ma mettere gli individui in condizioni di conoscere bene il proprio lavoro e di operare correttamente, soprattutto ora che la normativa che interessa il settore bancario è diventata sempre più complessa.*

Ad esempio: la figura **dell'assistente alla clientela** prevede professionalità eterogenee senza possibilità di formazione, senza nessuna possibilità di crescita professionale futura e senza riconoscimento di quella già acquisita. **Per non parlare poi della mancata erogazione della formazione relativa all'aggiornamento sulla normativa ISVAP a coloro che da gestori sono stati "rinominati" assistenti alla clientela.**

Ciò significa non essere più normativamente titolati all'operatività. Assurdo poi che un Quadro Direttivo, che ha la procura aziendale per la stipula di un mutuo, non abbia il riconoscimento di mansione per la prevendita e/o la vendita di un prodotto bancario, assicurativo o finanziario.

**Il mansionario emesso dall'Azienda pare inoltre scollegato dal sistema incentivante, dove si parla anche di premio di squadra, ma dove in effetti l'assistente viene economicamente penalizzato.**

Tutte le figure specialistiche, che continuano a spendere la propria professionalità all'interno delle filiali (per esempio ex domus) ma con il ruolo di assistente, non troveranno riconoscimento economico adeguato nel piano incentivi 2009: **come potranno i capi delle filiali compensare la differenza economica che era prevista nel 2008 in quanto gestori famiglie?**

***Pertanto l'Azienda deve rivedere il riconoscimento di alcune figure professionali, prevedendo anche per gli assistenti il pieno coinvolgimento nell'attività lavorativa come avveniva fino al 31/12/2008. Ciò permetterebbe di motivare le professionalità in essere e non perdere, come sta avvenendo, un patrimonio umano e anche un'occasione di crescita aziendale.***

### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE Dati consuntivi del 2008**

L'azienda ha fornito i dati a consuntivo relativi al Piano incentivi del 2008:

- Premio lordo totale erogato: € 1.140.000,00;
- Percettori 572 dipendenti su 1.095 (al netto di Dirigenti, Apprendisti e assunti a Tempo Determinato) pari al 52,20%;
- Sono andate a premio il 71,40% delle filiali imprese (5 su 7) e il 52% delle Filiali Retail (53 su 102);
- L'importo medio pro-capite erogato è stato di € 1.994,00.

### **SISTEMA DI INCENTIVAZIONE 2009**

Facendo seguito ad analogia informativa, che era stata resa alle delegazioni trattanti di Capogruppo qualche mese fa, è stato illustrato anche in Carive il sistema incentivante per il 2009.

***Ricordiamo che il sistema incentivante 2009, così come quello del 2008, non è risultato di nessun accordo con le Organizzazioni Sindacali né frutto di alcun processo condiviso tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori.***

***Pur riconoscendo una semplificazione dei meccanismi rispetto a quelli dello scorso anno, abbiamo confermato la forte contrarietà a un sistema premiante ancora troppo proteso al risultato individuale – con le inevitabili storture che ne derivano – ed a uno scarso riconoscimento del lavoro di squadra. In un momento come quello che sta attraversando l'intero sistema economico, ci saremmo attesi maggiore attenzione allo sforzo collettivamente sostenuto dai colleghi e alla responsabilità sociale d'impresa.***

### **ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

L'Azienda ha emanato la ***circolare n. 409 del 31/07/2009*** con la definizione di nuove causali che si aggiungono a quelle già in essere per la richiesta dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

L'anticipo spetta, nella misura del 70% del lordo maturato, al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio alla data di presentazione della domanda, per le seguenti causali:

- a) spese sanitarie
- b) acquisto e ristrutturazione della prima casa per sé e per i figli; acquisto e ristrutturazione della seconda casa per sé;
- c) riscatto/ricongiunzione di periodi contributivi;
- d) estinzione/decurtazione mutuo;
- e) spese da sostenere durante la fruizione dei congedi di formazione e formazione continua;
- f) spese da sostenere nel periodo di fruizione dei congedi parentali;
- g) spese legali nelle controversie in cui il dipendente si stato parte;
- h) spese funerarie;
- i) ripianamento dello scoperto di c/c;
- j) acquisto dell'autovettura per il dipendente o familiare portatore di handicap.

La Segreteria di Coordinamento