

Intollerabili livelli di **ESPRESSIONI COMMERCIALI** e riorganizzazione Direzione Regionale

“Dovete raggiungere gli obiettivi altrimenti vi consiglio di cominciare a mandare in giro il curriculum” ...

“Se non vi sentite adeguati, c'è sempre posto alla filiale di Sestino o ad Arcidosso” ...

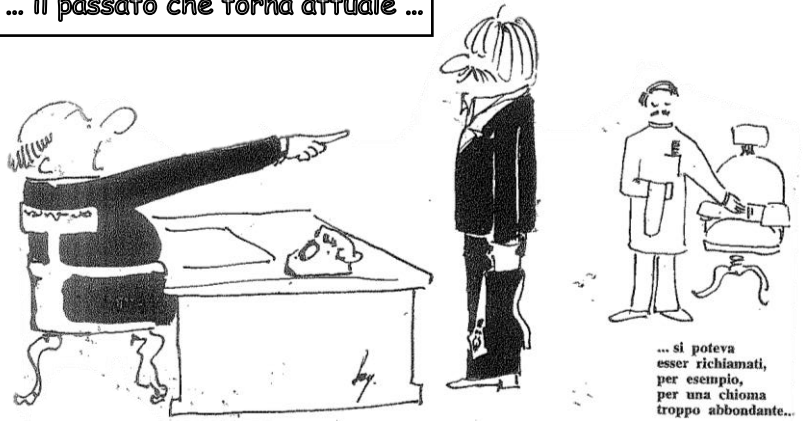
“Ogni giorno, prima delle 17:00, voglio il report di tutto quello che è stato venduto con i nominativi dei colleghi ed anche i risultati a zero” ...

“Dovete venire al lavoro in giacca e cravatta e ben rasati, che la barba lunga non è più di moda !”...

Queste sono solo alcune, delle espressioni utilizzate da alcuni Capi Area o dai Direttori Commerciali durante le loro visite nella rete o nelle riunioni di Area, a cui si aggiungono graduatorie “dei buoni e dei cattivi”.

Per non parlare poi di discrezionali spostamenti di posizioni da un portafoglio all'altro per presunte ottimizzazioni di rendimento (in special modo sul segmento Banca 5), che finiscono solo per aumentare l'incertezza sulle logiche di portafogliazione e generare incomprensioni tra i gestori.

Vignetta del 1980, CRAL Comit
... il passato che torna attuale ...



Come Sindacati siamo contrari a queste azioni !!!

Siffatti comportamenti, per noi inaccettabili, evidenziano come la **pressione commerciale** sia diventata sempre più incalzante, aumentando ancor di più il malessere dei colleghi, l'individualismo, stati d'ansia e stress.

La spasmodica focalizzazione sulle linee di indirizzo commerciale, rischia seriamente di indurre i colleghi a comportamenti in contrasto con l'etica o disposizioni normative, con serie conseguenze per il dipendente e la banca. Pertanto invitiamo a segnalarci eventuali indicazioni a compiere operazioni che abbiano questa natura o modalità.

Non di rado infatti capita, purtroppo, che qualche collega, per non essere più “soffocato” da minacce e insulti, incorra in qualche disattenzione operativa o finisca per fare qualcosa di scorretto.... Ricordiamo allora che:

Le pressioni commerciali a cui veniamo sottoposti non devono mai farci dimenticare le nostre responsabilità sociali, etiche e normative nel compiere operazioni che in futuro potrebbero persino esserci contestate, non solo dai clienti ma dall'azienda stessa.

Occorre inoltre ribadire, a fronte delle insistenti richieste che pervengono dall'alto, che la disciplina giuridica stabilisce che il prestatore di lavoro è tenuto all'osservanza dei criteri di diligenza, perizia e professionalità (obbligazione di mezzi) ma non è tenuto all'obbligo di risultato.

Il budget assegnato all'unità produttiva deve avere natura collettiva e non individuale.



Coordinamenti Territoriali di Area - Direzione Regionale Toscana, Umbria, Lazio e Sardegna

Il nostro è un invito a non subire passivamente, a prendere la parola senza paura sapendo che siamo in tanti a vivere con disagio il lavoro, e al contempo denunciare sempre a queste Organizzazioni Sindacali, quei comportamenti che sono contrari alla normativa ed ai principi del codice etico e, aggiungiamo, ai principi di una educata e civile convivenza fra esseri umani.

Come se ciò non bastasse, si stanno intensificando azioni da parte dei Capi Area, sullo stile del "Calcio Mercato", dove colleghi e direttori vengono minacciati, spostati o trattenuti gelosamente, per avere nelle realtà di pertinenza, coloro che maggiormente si distinguono in risultati commerciali. Questo comportamento, scorretto e poco serio, non solo va ad esautorare la struttura ed i colleghi della Gestione del Personale, ma dimostra come alcuni soggetti, poco professionalmente, tentino di appropriarsi di facoltà e poteri che il loro ruolo non prevede...oppure è l'Azienda che sta informalmente ridisegnando certi ruoli e responsabilità???

La Dirigenza, dopo le nostre segnalazioni, si era impegnata a verificare e reprimere questi comportamenti, ma ad oggi, vista l'evidenza dei fatti, ci sembra chiaro che non abbia preso alcun provvedimento in merito, dal momento che la situazione è addirittura peggiorata.

Queste OO.SS., se non ci sarà una decisa inversione di tendenza sui problemi evidenziati, si riservano di mettere in atto iniziative concrete a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori, anche alla luce di quelli che saranno i risultati della trattativa attualmente in corso, condotta in Capogruppo e che dovrebbe terminare entro il 7 ottobre 2015.

Direzione Regionale e Sub Holding:

E' bene ricordare che i problemi sopra evidenziati, riguardano tutti, anche la Direzione Regionale - Sub Holding, che peraltro in questi ultimi tempi è interessata da un vigoroso processo di riorganizzazione. Oramai è cosa nota che molti colleghi degli uffici della c.d. Sub Holding siano stati ufficialmente o ufficiosamente contattati per valutare eventuali possibilità di ricollocamento, *in primis* nella rete. Purtroppo le "voci" di possibili ricollocamenti non riguardano solo i colleghi che operano sotto il marchio CRF ma anche altri già passati ad ISP quindi, a tutti gli effetti, collocati negli uffici della Direzione Regionale.

A conferma di ciò, come accennato dal Direttore Regionale Monceri, è chiaro che un avvicendamento tra Rete e Direzione Regionale sia fisiologico e persino utile, quando va a coprire reali esigenze delle Filiali e dei colleghi e/o a premiare specifiche professionalità.

Ovviamente questo va fatto con la **massima attenzione**, senza depotenziare e svilire di contenuti professionali la Direzione Regionale di Firenze, soprattutto salvaguardando i posti di lavoro dei dipendenti che vi prestano servizio.

A questo proposito, abbiamo richiesto in sede di delegazione trattante i dovuti chiarimenti in merito alle iniziative di riorganizzazione in corso, di cui vi daremo notizia in un prossimo comunicato.

**I COORDINAMENTI TERRITORIALI
DELLE AREE DI DIREZIONE REGIONALE
TOSCANA-LAZIO-UMBRIA-SARDEGNA**

Firenze, 23 settembre 2015