



A tutti i colleghi

Si è svolta a Spoleto lunedì 11 luglio la consueta trimestrale di area che segue l'incontro annuale già avvenuto in primavera a Roma con le organizzazioni sindacali di tutta la TULS.

Dopo la consueta illustrazione dei dati riferiti al numero dipendenti, colleghi in full e part time, numero filiali, rapine e/o tentativi di rapine effettuati, utilizzo ferie, banca delle ore, straordinari autorizzati e quanto altro di cui vi invieremo maggior dettaglio, la discussione si è aperta sui vari temi prospettati dalle organizzazioni sindacali.

Quasi inutile ripetere che la nostra attenzione si è molto accentrata sul tema delle pressioni commerciali che sono sempre meno impressioni e si configurano sempre più, è doveroso puntualizzare in alcuni casi e per certi colleghi, come veri e propri abusi di potere attraverso minacce anche molto dirette ed esplicite.

E' stato chiesto all'azienda, con forza e all'unisono, di censurare tali atteggiamenti deleteri e offensivi per i colleghi, ma anche e soprattutto di dimostrare con **PRECISE SCELTE UN VERO CAMBIAMENTO DI ROTTA**, altrimenti sono solo promesse che non possono più essere accettate.

Le c.d. "Focalizzazioni" sono sempre di più l'ennesimo strumento di pressione in una marea di attività commerciali, che non solo pesano sui colleghi, ma li disorientano in una navigazione a vista dove obiettivi e percorso cambiano continuamente.

Sulle nostre osservazioni circa il pressante controllo delle agende per gli appuntamenti fissati e la continua richiesta (ormai non più giornaliera ma oraria) circa non solo il venduto ma anche il venduto ipotizzabile, l'azienda ha risposto che l'intenzione e scopo è quello di verificare la corrispondenza al modello di servizio e inoltre, in questo particolare momento storico di mercato, quello di una maggior vicinanza e di servizio al cliente.

PECCATO CHE LA VERIFICA SUCCESSIVA NON SI SIA LIMITATA A RACCOGLIERE INFORMAZIONI SUI COMPORTAMENTI DELLA CLIENTELA IN UN DELICATO MOMENTO DEI MERCATI FINANZIARI, MA SI SIA CONCENTRATA ESCLUSIVAMENTE SUL SE E QUANTO ERA STATO COLLOCATO !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

RIBADIAMO ANCORA UNA VOLTA CHE NESSUN DATO CHE L'AZIENDA PUO' RICAVARE DALLE PROCEDURE DEVE ESSERE FORNITO.

Per l'ennesima volta è stato segnalato come alcuni Direttori di Area e non solo, si sovrappongono in pratica alla funzione stessa della gestione del Personale, creando non solo confusione tra i colleghi (vedi messaggi o interpretazioni di accordi in maniera errata o molto limitativa) ma generano solo ulteriore tensione a quella già esistente.

L'azienda deve essere molto chiara e molto dirimente su questo aspetto molto delicato. Che produce notevoli incomprensioni e disagi per i colleghi.

In riferimento al Premio Unico di risultato l'azienda ha riferito che è stato erogato a circa 756 colleghi (la quota c.d. di eccellenza a soli 47 colleghi).

A questo proposito dobbiamo constatare come l'applicazione effettiva del PVR, vista anche la sua novità e sperimentazione, ci ha lasciato molto delusi sia per importo che per la distribuzione, come la quota di eccellenza sia molto minoritaria (circa il 6% del personale) e come alcune filiali per pochi punti e, a nostro avviso, per opinabili calcoli e complicatissimi algoritmi ne siano state escluse.

E' stato effettuato un "solo" ricorso avverso le valutazioni professionali, mentre l'azienda ha comunicato che non c'è stata nessuna valutazione negativa ossia "non in linea". Al riguardo vogliamo ricordare ai colleghi l'importanza dei colloqui di metà anno, in cui il valutatore comunica la sua valutazione c.d. intermedia dando quindi preventivamente ed eventualmente la possibilità al collega di modificare e di discutere sia i propri comportamenti che le proprie azioni lavorative.

Abbiamo espresso anche la insoddisfazione dei colleghi in relazione alle recenti rivisitazioni/classificazioni dei portafogli che, pur nella logica dei parametri applicati e previsti, trovano difficile spiegazione o giustificazione nella realtà operativa quotidiana, anche in relazione alle disattese aspettative sia dei colleghi

più giovani e sia dei colleghi dei vari livelli e di ogni età che si sono posti in discussione con nuove professionalità e nuovi ruoli.

in ogni caso nei recenti Accordi di Gruppo ottobre 2015 è previsto sindacalmente la verifica della coerenza del singolo portafoglio in relazione al ruolo assegnato previa richiesta del lavoratore, per cui siamo a disposizione dei colleghi per l'attuazione di quanto sopra descritto.

Per la imminente fusione di Cr Umbria in IntesaSanpaolo, di cui anche recentemente con lettera indirizzata ai vari livelli di direzione avevamo chiesto maggiori spiegazioni, l'azienda allo stato attuale ha solo confermato l'avvio della procedura prevista contrattualmente entro i 45 giorni dalla data prevista per l'operazione e cioè il 21 novembre p.v.

E' ovvio che la nostra attenzione e le nostre domande siano da sempre sulla conservazione dei livelli occupazionali esistenti e sulla eventuale mobilità, inoltre come già in situazioni simili (vedi recente fusione Casse Alto Lazio) abbiamo chiesto il mantenimento , pur nella diversità del contesto futuro, di alcuni uffici/sezioni ancora oggi esistenti ed operativi.

L'azienda ha fornito risposte rassicuranti in merito innanzitutto ai livelli occupazionali , riscontriamo positivamente tale atteggiamento anche perché in caso contrario , vista anche la difficile situazione economica/ occupazionale nazionale e regionale, mostreremo netta opposizione ad ogni livello.

Spoletto 21/07/2016

Coordinatori Territoriali Casse di Risparmio dell'Umbria S.P.A.

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