INCONTRO ANNUALE
DIREZIONE REGIONALE TOSCANA UMBRIA

Il 16 aprile si è svolto l'incontro annuale di Direzione Regionale Toscana-Umbria alla presenza del Direttore regionale Luca Severini, dei vertici dell'ufficio del personale Cristina Bonzano, del nuovo responsabile Paolo Giacomini e dei direttori commerciali Stefano Visone, Alberto Prestopino e Vincenzo De Marino.
L'Azienda ci ha rappresentato la situazione attuale dell'andamento della nostra direzione, andamento positivo, in tutti e tre i comparti, sia nell'anno 2017 che nelle proiezioni del 2018 (dati aggiornati al 28 febbraio). Risultato raggiunto grazie al lavoro e all'abnegazione di tutti i lavoratori. Nel corso dell'incontro abbiamo affrontato temi di grande rilievo per il nostro territorio, soffermandoci in particolare su:

PRESSIONI e METODO COMMERCIALE

Abbiamo rappresentato all'Azienda la **situazione insostenibile vissuta dai colleghi quotidianamente**. **Richieste continue di report di varia natura e genere** (Lync, fogli Excel, Mail, WhatsApp…) e modalità di richiesta non sempre in linea con i basilari criteri della buona educazione e del buon lessico.
Abbiamo richiamato con **forza l'accordo sottoscritto nel nostro Gruppo sulle politiche commerciali**, i cui principi sono stati recepiti anche in sede ABI nell'accordo del febbraio 2017.
Prendendo atto delle istanze delle OO.SS. l'Azienda si impegna a verificare l'adeguata applicazione di questi principi e si rende garante del rispetto degli accordi.
Vogliamo sottolineare come, nell'incontro, sono stati rappresentati ed illustrati anche casi specifici di grossolane e indebite pressioni commerciali al limite della denuncia, non solo morale, ipotesi di cui ricordiamo ognuno può essere chiamato a rispondere anche legalmente sotto ogni punto di vista.
Invitiamo pertanto **TUTTI I COLLEGHI A SEGNALARCI ogni forma di pressione commerciale indebita**, richiesta di reportistica ridondante e non necessaria, riunioni fuori orari di lavoro (la pausa pranzo non è orario di lavoro!) o qualsiasi altro comportamento non in linea con i principi enunciati.
Saranno in caso queste OO.SS. a farsi carico di segnalare all'Azienda i comportamenti in violazione dell'accordo sulle politiche commerciali.
Riteniamo che anche la richiesta pressante di lavorazione nei primissimi giorni del mese, delle liste di contatti che sarebbero da effettuare nell'intero mese di pertinenza, sia una forma di op-pressione, dal momento che non si tratta di un obbligo contrattuale, ma di un'indicazione organizzativa per "facilitare" il raggiungimento dei risultati e non per ostacolarlo tramite quello che nei fatti diventa invece un aggravio burocratico.

FORMAZIONE

Abbiamo ribadito come la formazione sia **un elemento centrale nell'attività lavorativa** dei colleghi e come ancora ad oggi venga invece relegata ad un ruolo assolutamente secondario rispetto alla preponderante attività commerciale. Viene fruita in maniera impropria e non formativa.
Oggi più di ieri la normativa MIFID 2 pone in capo al lavoratore una serie di obblighi che, se non assolti in maniera precisa e puntuale, lo possono chiamare ad importanti responsabilità personali.
Abbiamo chiesto quindi all'Azienda di approntare quanto prima idonei corsi di formazione.
L'Azienda ancora una volta ribadisce la **CENTRALITA' E L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE** pertanto invitiamo i colleghi a **PRETENDERE DI POTER FRUIRE CORRETTAMENTE** DEI CORSI DI CUI E' DESTINATARIO (eventualmente anche tramite lo strumento Smart Learning) e di SEGNALARE a queste OO.SS. **DIFFICOLTÀ NELLA FRUIZIONE** (**programmazione in agenda** della giornata formativa, richiesta utilizzo Tablet, etc. …).

Ricordiamo ancora una volta che la **FORMAZIONE DEVE ESSERE EFFETTUATA IN ORARIO DI LAVORO**. L'Azienda stessa ha dichiarato che la formazione deve essere programmata come qualsiasi altra attività lavorativa e come tale inserita in agenda.
Il TABLET e non l'IPHONE che ancora deve essere normato dall'Azienda, è lo strumento formativo, con il quale il collega può svolgere la formazione da casa, pienamente retribuito come previsto dalla normativa e da precise, anche se mal recepite, direttive e volontà Aziendali.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Abbiamo ricevuto numerose segnalazioni dai colleghi circa il processo di normalizzazione per quanto attiene la valutazione delle prestazioni. L'Azienda ha dichiarato che il **livello complessivo dei giudizi è migliorato** rispetto a quello del 2016, essendo diminuite le valutazioni "non in linea con le aspettative di ruolo".
Abbiamo chiesto la comparazione dei dati ribadendo comunque la necessità che questo processo sia determinato da **un confronto reale e costruttivo tra le parti**, non condizionato da "budget" assegnati ai Direttori cui vengono posti limiti nei giudizi sopra "in linea", come da anni queste OO.SS. denunciano.
Queste OO.SS. invitano i colleghi a **continuare a SEGNALRCI eventuali colloqui in sede di valutazione delle prestazioni svolti in maniera superficiale e non accurata** al fine di poter eventualmente ricorrere contro tale giudizio, come previsto dal CCNL.

NRI

Queste OO.SS. **RIBADISCONO CON FORZA la necessità di fare chiarezza sull'annoso tema NRI**, **AFFRONTATO RIPETUTAMENTE ORAMAI DAL 2012**.
L'Azienda risponde trincerandosi ancora una volta dietro la normativa sostenendo che i lavoratori non devono trattenersi oltre l'orario di lavoro se non **PREVENTIVAMENTE AUTORIZZATI <u>per iscritto, anche a mezzo mail.</u>**
Qualora "per motivi contingenti personali, debbano trattenersi nei locali oltre l'orario non devono assolutamente lavorare".
Nelle realtà di <u>recente acquisizione nel Gruppo</u> (in particolare nelle ex BPVi delle piazze di Firenze e Prato) dove a causa della migrazione informatica si sono <u>intensificati i problemi connessi al lavoro straordinario,</u> l'Azienda ha dichiarato che sta verificando caso per caso.
Abbiamo chiesto all'Azienda, ancora una volta, di farsi carico di INFORMARE nuovamente ed in maniera CHIARA ED INEQUIVOCABILE i colleghi circa le regole in materia di lavoro straordinario.

SE NON ESPRESSAMENTE AUTORIZZATI INVITIAMO I COLLEGHI
AD USCIRE DALL'AZIENDA AL TERMINE DELL'ORARIO DI LAVORO.

SOSPENSIONE VOLONTARIA E FERIE

Ricordiamo a tutti i colleghi che **L'UNICA INTERPRETAZIONE VALIDA** circa la fruizione delle ferie (CCNL) e della sospensione volontaria (normativa interna) è quella contenuta nelle schede normative in materia di fruizione delle ferie.
Ogni comportamento difforme da parte aziendale deve essere segnalato a queste OO.SS.
Sia per la Toscana che per l'Umbria le problematiche e le difficoltà esposte sono indubbiamente comuni per tutti i colleghi, a partire dalla richiesta di accoglimento delle domande di part time e di trasferimento ancora giacenti senza risposta.
Da tutto questo è emersa, ancora di più, la netta convinzione di affrontarle in maniera sistematica, continua e sinergica tra i due territori.

Firenze, 18 aprile 2018

I Coordinamenti territoriali Direzione Regionale Toscana e Umbria

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