



COORDINAMENTI RR.SS.AA BANCA POPOLARE DI LODI SPA

Lodi, 16 marzo 2010

## SU PRESSIONI E CONTROLLI

Assistiamo ormai da troppo tempo al lento ma costante consolidarsi nella rete di “nuovi usi e costumi” quali:

- **Schede individuali per** monitorare, temporalmente, le singole prestazioni di vendita.
- **Mail o telefonate ricorrenti per sollecitare risultati su campagne commerciali.**
- Riunioni convocate con notevole frequenza e spesso fuori dall’orario di lavoro.
- Pubblicazione di rapporti in cui le filiali coinvolte sono inserite in una graduatoria di valori: una sorta di “lavagna dei buoni e dei cattivi”
- Valutazioni che accompagnano tali rapporti che sono, sovente, pubbliche “tirate d’orecchi” per le filiali “reprobe” a fare di più e meglio.

Tutto ciò merita a nostro avviso più di una considerazione.

Vogliamo innanzi tutto rammentare a chi nella rete distributiva – ai vari livelli di responsabilità - è forse troppo calato nel “ruolo” - **che i budget individuali non sono previsti dal CCNL.**

I lavoratori delle aree professionali pur avendo il dovere di svolgere il proprio lavoro con la massima diligenza nel rispetto delle direttive aziendali, **non hanno alcun obbligo di risultato** e tale concetto è sancito anche da alcune sentenze della Cassazione.

**Questo vuol dire che i lavoratori dipendenti non sono responsabili dei risultati aziendali** i quali dipendono, in particolar modo, dalla qualità dei prodotti offerti, dagli strumenti informatici messi a disposizione dall’Azienda, dalla formazione ricevuta, dalla concorrenza, dallo sviluppo economico-sociale dell’area in cui si opera, ecc..

L’imposizione di obiettivi individuali e di rendicontazioni periodiche implica inoltre che, automaticamente, la valutazione del lavoratore avvenga in relazione ai risultati di “vendita” e non - come si dovrebbe - in relazione alla professionalità, alla diligenza e alla capacità.

**Tale pratica comporta la progressiva trasformazione di un contratto di lavoro subordinato in un contratto di lavoro autonomo o di responsabilità dirigenziale con pretese di risultato.**

I rapporti periodici sull’attività del singolo lavoratore inoltre sviliscono lo stato psicologico dello stesso che si sente unico responsabile della non riuscita commerciale della iniziativa di vendita (mentre in merito alle responsabilità manageriali spesso si sorvola...).

Questo quando invece gli accordi sindacali in vigore nel sistema creditizio sulla “Responsabilità sociale d’impresa e sullo sviluppo sostenibile” e il “Protocollo sulle politiche commerciali” firmato nel 2008 in Banca Popolare di Lodi, mettono l’accento sulla necessità del giusto equilibrio tra le esigenze di redditività dell’azienda, l’eticità dei prodotti commerciali distribuiti e le pressioni di vendita, in quanto sono, innanzi tutto, **a tutela della dignità della persona sul posto di lavoro.**

**Le iniziative di controllo individuale dei risultati violano lo spirito degli accordi citati, così come le imposizioni di budget che non tengano conto del numero degli organici effettivamente**

**presenti, dei carichi di lavoro, del target di clientela e delle effettive potenzialità economiche del territorio; budget che hanno, via via, modificato il loro connotato da strumento previsivo di esercizio a mezzo di verifica della realizzazione di risultati di brevissimo periodo.**

Al contempo, le norme contrattuali consentono sistemi di incentivazione che prevedano **solo obiettivi di squadra** (intendendo come squadra le unità produttive tra cui le filiali) norme invece violate dal Sistema Incentivante in vigore e contestato anche in ABI da queste OOSS.

Rileviamo infine come aumentino di giorno in giorno le segnalazioni di situazioni ai limiti o addirittura al di fuori delle norme e dei regolamenti interni, di pressioni più o meno velate a che l'attività commerciale abbia la precedenza sull'operatività legata alle incombenze di tipo amministrativo e operativo ( la cui corretta applicazione viene periodicamente verificata dalle funzioni preposte ai controlli interni – audit di rete – funzioni alle quali pensiamo non sfugga la realtà nella quale stanno operando i colleghi ) incombenze che nei fatti divengono “secondarie”, stante le criticità derivanti in gran parte dalla grave insufficienza degli organici e che **invece, e ci teniamo a sottolinearlo, vanno comunque sempre portate a termine, con diligenza, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità a questi attribuite.**

Questo al fine di garantire a tutti i livelli di operatività quel “presidio del rischio” che il Gruppo Banco Popolare dichiara di considerare di importante rilievo nelle politiche aziendali, e che viene coerentemente inserito nell'ambito dei nuovi criteri del Sistema di Valutazione come “competenza distintiva e trasversale a tutte le società e a tutti i ruoli del Gruppo”.

Più volte abbiamo contestato all'azienda come la situazione attuale non consenta di attivare tale presidio in modo corretto e **siamo seriamente allarmati dal costante e progressivo deteriorarsi della realtà e del clima aziendale.**

Per questo le OOSS della Banca Popolare di Lodi si faranno carico di attivare tutte le misure necessarie a ristabilire una situazione compatibile con le norme e le leggi, ma soprattutto con la dignità e la salute psico-fisica dei lavoratori.

**Nel contempo raccomandano a tutti i colleghi di operare scrupolosamente nell'ambito delle leggi e delle norme previste in particolare dalle normative Mifid, Isvap e dell'antiriciclaggio.**

DIRCREDITO FABI FIBA FISAC UGL UILCA BANCA POPOLARE DI LODI SPA