

Le pressioni commerciali ora si possono denunciare. Ecco come

Nel Protocollo sulle Relazioni Sindacali rilevanti novità per contrastare pratiche improprie rispetto ai lavoratori

Sono quotidiane e in aumento le segnalazioni da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di quelle che si ritengono pressioni commerciali indebite, in violazione dei principi morali e di rispetto delle persone richiamati nel codice etico del Gruppo Intesa Sanpaolo. Si tratta di precise affermazioni, come di sollecitazioni continue a vendere determinati prodotti alla clientela o di minacce più o meno esplicite di trasferimenti in altre strutture operative.

CALENDARIO

giovedì 3 aprile

Incontro con l'Azienda sulla Circolo Ricreativo Ali.

redazione@uilcais.it

La Uilca ha più volte contestato e segnalato all'Azienda questa situazione, evidenziandone l'aggravarsi e la pericolosa similitudine con prassi e metodi già adottati in passato, ma di cui si auspicava il definitivo superamento. Il Gruppo Intesa Sanpaolo in proposito dichiara che non condivide né incentiva tali atteggiamenti.

Alla luce di queste affermazioni **la Uilca ha chiesto l'eliminazione di tali prassi e che si definissero specifiche modalità per raccogliere e verificare le denunce dei lavoratori, per approfondirle in sede di Area e di delegazioni trattanti di Gruppo.**

In tal senso la Uilca aveva proposto - come prospettato nell'ultimo documento programmatico della Segreteria - di ripetere l'esperienza del Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile, nel quale si condivisero con l'Azienda valori e principi di riferimento, in termini di eticità e rispetto delle persone, che tutti nel Gruppo sono chiamati a rispettare.

In quell'accordo erano anche delineate le modalità attraverso le quali si potevano denunciare comportamenti ritenuti scorretti e contrastanti con tali valori.

L'Azienda ha condiviso di richiamare tale esperienza nell'ambito del Comitato su Welfare, Sicurezza e Sviluppo Sostenibile, costituito con il Protocollo sulle Relazioni Sindacali sottoscritto lo scorso 24 febbraio.

Questa soluzione fornisce quindi uno strumento specifico e istituzionalizzato a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, per segnalare ai propri rappresentanti sindacali sul territorio l'esistenza di prassi, situazioni ed episodi che ritengono non coerenti con i principi etici condivisi da Organizzazioni Sindacali e Azienda.

I dipendenti possono quindi informare direttamente il proprio collega o responsabile, che ritiene stia adottando metodi impropri e della propria intenzione di far verificare la correttezza del suo comportamento attraverso le prassi oggi previste e condivise con l'Azienda.

Tali segnalazioni saranno quindi oggetto di specifica discussione e attenzione tra Organizzazioni Sindacali e Azienda in sede di Area, anche in occasione degli incontri trimestrali previsti dal Protocollo sulle Relazioni Sindacali, e all'interno del Comitato, per verificare se si tratta di effettivi metodi e logiche vessatorie e per decidere in caso quali soluzioni adottare affinché non si ripetano.

Report commerciali quotidiani

La Uilca continua a ritenere una implicita impropria pressione commerciale la richiesta dei responsabili di vario livello di report quotidiani a singoli dipendenti rispetto alle azioni commerciali svolte nel corso della giornata, poiché tali dati sono comunque recuperabili attraverso i previsti canali informatici. L'Azienda respinge questa impostazione, considerando questa

prassi coerente con una corretta metodologia di controllo e gestione dei processi commerciali.

In proposito si è comunque chiarito che **il lavoratore non ha alcun obbligo di rispondere a tali richieste e che in ogni caso può farlo in modo assolutamente anonimo, consegnando un foglio che non riporti le sue generalità.**

Lavoro straordinario non autorizzato

Nell'ambito del Protocollo sulle Relazioni Sindacali l'Azienda ha respinto la richiesta di fornire al sindacato il dato sull'utilizzo del giustificativo Nri, utilizzato in caso di prestazioni aggiuntive non autorizzate e quindi non retribuite come straordinario.

La Uilca ha più volte avanzato la necessità di conoscere l'entità con cui nel Gruppo Intesa Sanpaolo si ricorre a tale giustificativo, per verificare in quale misura le lavoratrici e i lavoratori si trovano nella situazione di operare oltre il normale orario, senza la corrispettiva retribuzione, in quanto non autorizzati dall'Azienda.

La questione è emersa dopo la condivisione dell'accordo del 19 ottobre 2012, con cui si definiva il blocco dello straordinario e la sua retribuzione solo in caso di esplicita richiesta e autorizzazione aziendale.

A fronte di questa disposizione sono giunte diverse segnalazioni che i lavoratori si trovano nella condizione di doversi fermare oltre il proprio orario per fare fronte a pesanti carichi lavorativi e poi vedono la loro prestazione aggiuntiva non retribuita e giustificata con il suddetto codice Nri.

La Uilca ha più volte rappresentato all'Azienda questa situazione e ritiene il dato relativo all'Nri funzionale a testimoniare la misura con cui si manifesta. L'Azienda lo rifiuta sostenendo che non è tra i dati che deve fornire al sindacato, che invece ritiene il ricorso all'Nri notevolmente aumentato dalla firma del Protocollo su Occupazione e Produttività del 19 ottobre.

Ufficialmente l'Azienda continua a dichiarare di non richiedere prestazioni aggiuntive senza specifica richiesta e se non necessarie. Nei posti di lavoro la situazione segnalata è però diversa, molto

diversa, con lavoratori indotti a fermarsi oltre il proprio orario o nella necessità di farlo per fare fronte alle carenze di organico e ai pesanti carichi di lavoro.

Il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo anche in questa vicenda dimostra una professionalità, un senso del dovere e di attaccamento al proprio lavoro e una encomiabile attenzione alle necessità della clientela.

Tale impegno e disponibilità espone però i lavoratori a operare senza autorizzazione aziendale e rischia di divenire un alibi per l'Azienda rispetto alla necessità di fare fronte alle proprie carenze di organico e organizzative, dichiarando che le stesse non esistono.

A questo punto diventa indispensabile e impellente che i lavoratori non si fermino oltre il proprio orario, se non autorizzati, per far emergere con chiarezza i problemi esistenti e costringere il Gruppo a prendere atto della mancanza di personale in determinate realtà.

La Uilca ha più volte manifestato l'urgenza che in determinate realtà, in particolare in Rete e nelle filiali con orario esteso, vi sia un indispensabile aumento di personale, che favorisca il raggiungimento di risultati positivi.

In tale ambito si potrebbe quindi assistere finalmente a un incremento di personale in questi contesti, attingendo da quelle aziende oggetto di operazioni societarie per le quali sono stati dichiarati esuberanti, come ad esempio Intesa Sanpaolo Personal Finance dopo la fusione tra Neos e Moneta, grazie a un processo di nuove assunzioni, perlomeno, in fase iniziale,

a tempo determinato, come più volte chiesto dalla Uilca. Analoga questione riguarda anche i Quadri Direttivi, troppo spesso al centro di richieste e sollecitazioni che inducono ad applicare una malintesa auto gestione dell'orario e ricorso a prestazione aggiuntive.

In conclusione si ricorda che, per determinati casi, quali ad esempio la mancata quadratura di cassa o il

caricamento del bancomat, l'autorizzazione delle prestazioni aggiuntive si ritiene concessa a priori. Si invitano quindi i lavoratori interessati da questa situazione a segnalare al proprio rappresentante sindacale Uilca situazioni che rientrano in tale fattispecie che non hanno trovato la retribuzioni delle prestazioni aggiuntive.

www.uilcais.it