



# POLITICHE COMMERCIALI e CLIMA AZIENDALE: IL CONFRONTO PROSEGUE

*Il confronto con l'azienda sul Clima e le Politiche commerciali è proseguito nella giornata di giovedì scorso 6 aprile. In tale occasione abbiamo richiamato l'azienda, da subito, al rispetto degli Accordi vigenti (sia nazionali che di Gruppo UBI).*

*Da parte sindacale abbiamo ribadito la denuncia di comportamenti illegittimi e vessatori oltre ad aver formulato concretamente delle proposte.*

## LE DENUNCE: MR. IKEA & C.

*L'Accordo firmato da ABI e le Segreterie Nazionali l'8.2.2017 prevede 180 giorni di tempo per costituire a livello di Gruppo un organismo bilaterale.*

*Per le scriventi OO.SS. questa Commissione bilaterale dovrà **esaminare tutte le denunce (con redazione di apposito verbale - "verba volant...") dei comportamenti in contrasto con gli Accordi vigenti sia nazionali che di Gruppo: minacce indebite scritte e/o verbali, pressioni illegittime, richiesta di report non previsti, invio di classifiche comparative, etc.***

*L'obiettivo della Commissione sarà quello di **favorire interventi volti a "correggere" quei comportamenti distonici, intervenendo (o, se volessimo utilizzare le parole di un DT, "rieducando") su coloro che si renderanno responsabili di comportamenti già definiti dalla stessa azienda "INACCETTABILI"!***

*Le funzioni di controllo della banca, a partire dalla **Compliance**, dovranno avere una **parte attiva nel processo**, affinché siano messe a conoscenza di quanto accade in "prima linea" e possano adottare i **provvedimenti del caso**.*

*Andranno al contrario valorizzati i comportamenti di coloro che operano nel **rispetto delle regole e delle persone**, e realizzano **buone pratiche** da diffondere.*

*Chi deve iniziare a **reinterpretare il proprio ruolo** sono quei "personaggi" (**Mr. Ikea** in primis) che si sentono onnipotenti, che considerano le persone alla stregua di numeri, i clienti degli agrumi da "spremere", la banca terra di conquista personale.*

*"**Fare numeri**", incrementare i ricavi non è facile, farlo con responsabilità ancora di meno: ma l'**unica via** per mantenere e rafforzare quel **legame di fiducia** (perché la banca "**vende**" **fiducia**, prima che prodotti o servizi) indispensabile, che ci lega alla nostra clientela, passa ai diversi livelli gerarchici nel **rapporto con i colleghi**, con una **formazione specifica**, in particolare per chi ricopre ruoli di responsabilità e gestisce il personale, nel **rispetto delle regole**.*

*Abbiamo ribadito la necessità di **un incontro con il Responsabile delle Politiche Commerciali**, che auspichiamo si concretizzi a breve, per avere un confronto che ci permetta di capire **che tipo di politica commerciale intende perseguire il Gruppo UBI**, se quella dei “numeri immediati senza se e senza ma” o quella **della qualità e dell’innovazione volta a creare valore nel tempo**.*

*Ricordiamo che l’Accordo di Gruppo sottoscritto il 26 novembre 2010 prevede che “la rilevazione dei dati e dei risultati commerciali” sia “effettuata esclusivamente sulla base di standard predisposti ed approvati a livello centrale, evitando il ricorso a strumenti e modalità approntati ad hoc...”.*

**PERTANTO I COLLEGGI SONO A NOSTRO GIUDIZIO LEGITTIMATI AD ASTENERSI DALLA COMPILAZIONE DI REPORT CHE SIANO UNICAMENTE IL FRUTTO DELLA FANTASIA DI QUALCHE DT E CHE ANDRANNO SEGNALATI TEMPESTIVAMENTE AL SINDACATO.**

## **LE PROPOSTE**

### **COMMISSIONE CLIMA, SEGNALAZIONI**

- costituzione di **Commissioni sul “Clima aziendale”**, secondo le indicazioni dell’Accordo nazionale del 8.2.2017 siglato fra ABI e Segreterie Nazionali, con **articolarioni per macroaree territoriali** in linea con la nuova organizzazione del Gruppo;
- partecipazione nelle Commissioni di componenti delle funzioni di controllo: Compliance, Audit, Risk Management;
- introduzione di uno **strumento ad hoc, esterno al Gruppo e che garantisca l’anonimato**, a disposizione dei colleghi per segnalare i comportamenti non in linea con gli Accordi.

### **REPORTISTICA**

Ridefinizione delle attuali modalità operative, talvolta basate su “Report” e richieste continue ed assillanti di dati/previsioni di vendita, attraverso regole che rispettino i colleghi e che siano limitate ai soli casi di necessità ed urgenza. Va rafforzata la pianificazione del lavoro e la fiducia nei collaboratori.

Ricevere, nel corso della medesima giornata, diverse telefonate con richieste talvolta assurde (“Quante polizze venderai oggi?”), è una **PERDITA DI TEMPO PER TUTTI!**

### **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

Definizione di regole per limitare l’invasività rispetto alla sfera personale del lavoratore delle nuove apparecchiature tecnologiche e dei nuovi strumenti (email, telefonate, messaggi, ecc.) utilizzati al di fuori dell’orario di lavoro, garantendo la distinzione fra tempi di lavoro e tempi di vita e la salvaguardia di questi ultimi.

Una sfida culturale (già oggetto di interventi legislativi in altri Paesi), volta ad assicurare i tempi della vita privata e del riposo per “staccare”, “disconnettendosi”.

## **FORMAZIONE**

Individuazione di **specifici percorsi formativi**, in particolare per i Direttori Territoriali e per chi ha ruoli di gestione del personale, atte a favorire:

- la conoscenza degli Accordi nazionali e aziendali in materia di Clima e Politiche commerciali;
- una cultura volta a valorizzare e motivare “positivamente” i collaboratori.

## **BEST PRACTICE**

Diffusione delle migliori pratiche e dei comportamenti virtuosi, che si basano in particolare sul “gioco di squadra” e sul rafforzamento del rapporto di fiducia con i collaboratori.

## **VIDEOCONFERENZE, RIUNIONI e CIRCOLARI**

- Creazione di un **servizio di consulenza** che offra assistenza e chiarimenti in caso di difficoltà o dubbi sull’interpretazione di Circolari e/o Quaderni Normativi, spesso lunghi e articolati, per garantire a chi è in “prima linea” il dovuto **supporto**;
- **regolamentazione delle video-conferenze e delle riunioni**, sia per quanto riguarda la **frequenza** (assurdo convocare diverse volte alla settimana i Responsabili di filiale), sia l’**orario**, che deve essere coerente con l’orario e le previsioni contrattuali, nel rispetto delle necessità individuali e familiari dei colleghi.

Vi terremo aggiornati sul proseguito della TRATTATIVA, e **vi invitiamo a continuare a segnalarci comportamenti anomali e/o vessatori**.

Bergamo, 11 aprile 2017

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin  
Coordinamenti Gruppo UBI**