



**UILCA Coordinamento Nazionale  
Gruppo BPER**

**Banca Popolare dell'Emilia Romagna-Banco di Sardegna-  
Banca di Sassari-Cassa di Risparmio di Bra- Optima-  
Sardaleasing-Numera**

Modena, 27.03.2017

**Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro**

**Tra il dire e il fare, c'è di mezzo ... il ... Commerciale**

*L'otto febbraio u. s. tra il Sindacato Nazionale del Settore e ABI è stato sottoscritto l' accordo in oggetto, che rappresenta un importante strumento di governo finalizzato a controllare il fenomeno delle "pressioni commerciali", che in questi ultimi anni ha assunto dimensioni e caratteristiche preoccupanti ed inaccettabili, e rappresenta la causa principale dello stress e del malessere dei lavoratori delle banche (come dimostrato anche da una recente indagine sociologica dell'Università di Pisa).*

*L'accordo prevede che – entro 90 giorni dalla stipula dello stesso - si possano stipulare intese specifiche nelle Aziende o nei Gruppi che, nel rispetto dei principi e delle regole nazionali, individuino una regolamentazione che tenga conto delle specificità aziendali, ma, nel frattempo, l' Accordo Nazionale è immediatamente applicabile.*

*Nel corso dell'ultimo incontro tenutosi a Modena la Delegazione Aziendale ha sottolineato con enfasi che " ... **come sapete, l'accordo sulle pressioni commerciali è in vigore anche nel nostro Gruppo e noi siamo rispettosi degli accordi sottoscritti**".*

*Questa affermazione di principio rischia di rimanere lettera morta, priva di significato concreto, se la Dirigenza del Gruppo e delle Aziende che ne fanno parte non adottano tutte le iniziative necessarie a far cessare comportamenti scorretti, lesivi della dignità dei lavoratori, vessatori e, in ogni caso, non rispettosi di quanto previsto dall'Accordo 8 febbraio 2017.*

*Il testo della mail che di seguito riportiamo, diffusa in alcune unità produttive del Gruppo, rappresenta in maniera plastica ed evidente un esempio di comportamento non consentito dal protocollo sulle politiche commerciali.*

*"Buonasera, a seguito dei molteplici inviti e sollecitazioni disattesi da parte di alcuni colleghi circa la consegna al Titolare del **modello di programmazione delle attività del giorno** (inderogabilmente entro e non oltre le ore 9 - in alternativa alla fine della giornata lavorativa precedente -) **ed il file della produzione individuale settimanale** (entro e non oltre il lunedì successivo alla settimana di riferimento – in alternativa il venerdì sera -) Vi rappresento che per il futuro si procederà, senza ulteriore indugio, a segnalare agli OO.SS. la proposta di applicare ai responsabili le sanzioni previste dal regolamento disciplinare e all'annotamento del rilievo sulla scheda di valutazione.*

*Saluti*

*F.to omissis"*

*Come abbiamo ribadito in una lettera indirizzata al Gruppo il 16 marzo, le "comunicazioni aziendali di questo tenore ... sono in aperta violazione delle intese raggiunte dalle parti in data 08.02.2017,*

**con particolare riferimento a quanto previsto al punto 5 “comunicazione interna, monitoraggio e analisi dei dati commerciali” e al punto 7 “Responsabilità e tutele”.**

*Mentre alleghiamo l'accordo sottoscritto (che potrete utilizzare per valutare personalmente la correttezza dei comportamenti adottati nei confronti di ciascun di voi ... da parte del Capo, del Capetto o del ... Capoccia), trascriviamo il testo completo dei punti sopra richiamati:*

**p. 5) “Il presente Accordo mira ad indirizzare verso modalità razionali e trasparenti il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali allo scopo di raggiungere gli obiettivi perseguiti con lo stesso.**

**Pertanto, le Parti convengono che nelle imprese destinatarie del presente Accordo:**

☞ **le comunicazioni aziendali siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;**

☞ **le riunioni di orientamento commerciali siano effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa;**

☞ **il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori;**

☞ **Le rilevazioni dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, sia effettuata, di norma, attraverso l'utilizzo degli strumenti approntati e messi a disposizione dall'azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni”.**

**p. 7) “Il presente Accordo ha l'obiettivo di favorire la migliore applicazione di quanto disciplinato dal ccnl in materia di responsabilità e tutele, assicurando la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a sostegno, sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute.**

**Pertanto, nel rispetto di quanto disciplinato dagli articoli 42 e 43 del ccnl 31 marzo 2015 – rispettivamente in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente – le Parti raccomandano alle imprese di anticipare – con la massima ampiezza possibile, nelle situazioni caratterizzate da significati elementi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio – le spese legali ai lavoratori chiamati in causa nei casi riconducibili alle citate norme contrattuali.**

**Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli art. 75 e 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015.”**

*Il confronto tra le previsioni degli articoli trascritti ed il testo della mail sopra richiamata rende del tutto evidente che in tema di “pressioni commerciali” (... e non solo, purtroppo) anche nel Gruppo BPER **si predica bene e si razzola male!***

*In attesa di aprire il tavolo di contrattazione in materia siamo a chiedervi di vigilare costantemente il fenomeno e di segnalarci ogni episodio non conforme a quanto previsto dalle intese raggiunte a livello nazionale.*

*Vi informiamo altresì che nella lettera del 16 marzo abbiamo richiamato la Dirigenza del Gruppo BPER alle proprie responsabilità, invitandola a porre in essere tutte le iniziative necessarie per il puntuale rispetto dell'Accordo 8 Febbraio 2017 e per evitare il ripetersi di palesi violazioni dello stesso, quali quelle rappresentate dalla mail sopra riportata, che – purtroppo – non rappresenta né un episodio isolato né l'unica modalità con la quale vengono esercitate pressioni illecite sui lavoratori del Gruppo.*