



LETTERA APERTA AL MANAGEMENT DI BANCA CARIME

Nel Bilancio Sociale UBI Banca 2010 viene riportata la notizia dell'avvenuta *"...sottoscrizione di un accordo – il cosiddetto Protocollo sul Clima- ... frutto di un'ampia riflessione sulle tematiche relative al miglior impiego delle risorse umane, alla loro centralità e valorizzazione quale fattore strategico per lo sviluppo e il successo dell'impresa. L'intesa è incentrata sul rispetto della dignità della persona, attraverso un adeguato sistema di garanzie in ordine alle condizioni ed alle modalità di organizzazione del lavoro..."*

Nel Codice Etico viene affermato il principio che *"...Il personale rappresenta un patrimonio distintivo di valori capacità e conoscenze, che siamo impegnati a tutelare e sviluppare..."* e ancora *"...Perseguiamo la tutela dell'integrità psicofisica dei nostri dipendenti...curiamo la qualità dell'ambiente, degli strumenti e dei posti e dei metodi di lavoro..."*

Il Protocollo sul Clima del 26 novembre 2010, è un grande esempio di dichiarazioni positive, indicativo di uno sforzo per la creazione di un clima lavorativo positivo e sereno, degno di essere appuntato come una stelletta di merito. In esso viene richiamata la disponibilità del Gruppo Ubi a *"...un confronto finalizzato a verificare le metodologie, gli ambiti e gli strumenti del processo di indirizzo dell'attività commerciale..."* e tra i principi e le finalità viene dichiarato l'orientamento *"...verso forme e modi che rispettino i principi etici, la professionalità, l'impegno e la dignità del lavoratore"*.

E allora? Perché dopo tutte le denunce già effettuate nei consessi deputati, dobbiamo ancora rilevare comportamenti in violazione ai principi enunciati, condivisi e sottoscritti? Segnaliamo ancora:

- **MONITORAGGI MANUALI:** con format tra i più vari e fantasiosi possibili, relativi a tutti/qualcuno dei kpi a secondo dell'estro del momento, nonostante essi siano rilevabili dalle procedure e con dispregio, quindi, di quanto sottoscritto *"...La rilevazione dei dati e dei risultati commerciali sarà effettuata esclusivamente sulla base di standard predisposti e approvati a livello centrale, evitando il ricorso a strumenti e modalità approntati ad hoc e non validati dalle preposte strutture...evitando la compilazione manuale di report contenenti dati comunque reperibili all'interno del sistema informativo."*

-**CONTINUO PRESSING TELEFONICO**, inutile, esasperante, mortificante

-**GRADUATORIE COMPARATIVE NOMINATIVE:** i migliori e i peggiori (????)

-**GRADUATORIE COMPARATIVE TRA FILIALI/UNITA' OPERATIVE:** ancora più fantasiose se possibile, con frecce, macchinine, colori ecc. ecc. Che fine ha fatto il principio espresso *"...evitando ...la divulgazione di graduatorie comparative nominative..."*?

Se le copie dei monitoraggi e delle graduatorie che vi abbiamo già fornito tempo per tempo non sono sufficienti, potete chiederne di nuove alle direzioni territoriali: la loro produzione è continua, purtroppo!



E per la serie “non c’è limite alla fantasia”, volete sapere l’ultima di questi giorni?

Ecco a voi, anzi a noi, la **VIDEOCONFERENZA QUOTIDIANA DELLE ORE 16**, per la verifica del KPI del momento, aperta/obbligata ai gestori di gruppi di filiali, con interrogazioni individuali, scuse richieste, giustificazioni offerte, corse per spostarsi sulle filiali attrezzate di telecamera, berlina e ludibrio per chi, nella giornata, ha registrato lo zero. **Mancano solo le orecchie d’asino di collodiana memoria!**

Questo è coerente con il Protocollo sul Clima? E con il Codice Etico? Salvaguardia i principi a base del Codice Commerciale? Rispetta la MIFID?

Vi abbiamo chiesto tante volte il rispetto delle regole. A tutela di questo rispetto ci sentiamo oggi liberi di attivarci in ogni direzione per l’eliminazione dei “cattivi comportamenti”.

BASTA! E’ GIUNTO IL MOMENTO CHE LE REGOLE VENGANO RISPETTATE.

**Le Segreterie di Coordinamento Carime
Fabi/ Fiba Cisl /Fisac Cgil /Uilca**