



Coordinamenti Sindacali Gruppo Bper

## Pressioni commerciali, agende condivise, obiettivi individuali ed altro ancora.

In data 8/7/2024 si è svolto l'incontro periodico della Commissione Politiche Commerciali.

In apertura dei lavori l'Azienda ha rilevato come, rispetto al trimestre precedente, ci sia stato un **raddoppio** delle segnalazioni, a testimonianza di un disagio crescente, anche se da parte dell'Azienda si rileva una tendenza ad aumentare la percentuale di quelle ritenute non rilevanti.

Si rileva la prevalenza di segnalazioni in alcune specifiche DR. In una in particolare, la DR Lombardia Est Triveneto, è stato convocato un apposito incontro del Comitato Territoriale al fine di valutare i correttivi da adottare. **Questo dimostra l'effettiva utilità delle segnalazioni pervenute.**

Di seguito un riepilogo dei principali temi trattati.

### Campagna CDF

Abbiamo riportato all'Azienda il disagio di colleghe e colleghi nel fare quanto loro richiesto, le preoccupazioni legate a possibili implicazioni legali e il fatto che una tale campagna possa essere il preludio ad un atteggiamento più aggressivo della banca.

L'Azienda ci ha garantito che si impegnerà ad intervenire in caso di **pressioni illegittime sui risultati**: è quindi **importante continuare a segnalare.**

**Abbiamo inoltre richiesto con forza all'Azienda, stante la pochezza dei mezzi da lei forniti a Lavoratori e Lavoratrici per la trattativa con il cliente, di farsi parte attiva a supporto dei colleghi in caso di reclamo e di non aprire nessun procedimento di contestazione disciplinare. Attendiamo una formale risposta da parte aziendale.**

### Agende condivise - Salesforce

Abbiamo nuovamente obiettato il fatto che gli appuntamenti finiscano per diventare un obiettivo *tout court*. L'Azienda, pur concordando che gli appuntamenti debbano essere un mezzo e non un fine, li considera di fatto uno strumento di lavoro. Abbiamo pertanto ribadito l'evidente uso scorretto della procedura, impiegata per un oppressivo **controllo a distanza**. In questi casi l'Azienda si è detta pronta ad intervenire, essendo di fronte ad **abusi** che ancora una volta **invitiamo a segnalare.**

### Obiettivi individuali

Abbiamo ribadito la nostra contrarietà, evidenziando come la campagna B-reverse li abbia introdotti anche per gli addetti privati e imprese. L'Azienda si dice attenta a non assegnare obiettivi individuali, che semmai vengono assegnati al modello di servizio; questo però dovrebbe escludere gli addetti privati e imprese in virtù del loro portafoglio condiviso. Per noi questa resta una grave violazione all'art. 54 del CCNL, quindi **abbiamo chiesto di farla cessare.**

### Ambizioni commerciali

Le filiali ricevono mail con cadenza settimanale con obiettivi che nella maggior parte dei casi sono **aggiuntivi** rispetto a quelli su cui si calcola l'MBO. Spesso si rileva anche il **cambio di regole in corsa**, che genera non poca confusione. Abbiamo segnalato come tutto ciò rappresenti una violazione all'art.8 dell'Accordo, che prevede che gli obiettivi debbano essere **trasparenti**. L'Azienda si è schermata affermando che non si tratta di richiesta aggiuntive ma di un "aiuto" a tenere il passo commerciale tempo per tempo. Preso atto del fatto che sono spesso gli RTR ad affermare che gli obiettivi sono superati dalle Aspettative Commerciali, abbiamo invitato la componente aziendale a ripetere lo stesso chiarimento a tutti coloro che, a livello di semicentro, sembrano averne una diversa concezione.

## Riunioni

Nel ribadire ancora una volta la nostra contrarietà per il numero eccessivo e per la scarsa utilità delle riunioni, che sottraggono ore preziose al lavoro quotidiano, abbiamo stigmatizzato il malcostume di convocare **riunioni senza preavviso**, con il pretesto di emergenze (quasi) mai realmente esistenti, anche e soprattutto con scarso e/o nullo rispetto nei confronti degli impegni presi dai colleghi nei confronti dei clienti, con ovvie ripercussioni dal punto di vista commerciale. Per l'ennesima volta rileviamo ed evidenziamo come l'ego di qualcuno rischi di compromettere il lavoro di molti.

## FOL

Abbiamo segnalato una serie di richieste, a nostro avviso non solo non accettabili, ma anche in spregio alla normativa nazionale, ricordando che anche i colleghi che lavorano nelle FOL sono **lavoratrici e lavoratori bancari tutelati dal CCNL ABI**, e quindi non possiamo tollerare per loro trattamenti diversi da quelli adottati per tutti gli altri colleghi e colleghe.

## Clima aziendale

E' stato fatto notare che nelle nostre filiali (e non solo) non si sorride più a causa di un clima oppressivo. Dal semicentro continuano ad arrivare richieste non consentite dall'Accordo: **dati previsionali, venduto giornaliero**, ma anche rimproveri per non aver riempito l'agenda, a testimonianza di un **controllo a distanza** continuo ed opprimente. Il cambio di regole in corsa e la modifica continua degli obiettivi, rischiano di compromettere la **fiducia** di colleghi e colleghe nei confronti dei vertici aziendali.

La proliferazione di meet, di giornate prodotte, di confronti one to one, impedisce di svolgere correttamente i tanti adempimenti amministrativi che pure costituiscono una parte integrante del lavoro, con il conseguente potenziale aumento di **contestazioni disciplinari**. Il tutto aggravato da procedure informatiche assolutamente inadeguate e da una normativa di gruppo pressoché impossibile da consultare.

Abbiamo posto l'attenzione sul crescente numero di **dimissioni**, fatto impensabile nel mondo bancario fino a qualche anno fa.

Abbiamo fatto notare come in alcuni casi le aree dalle quali partono meno segnalazioni siano quelle che ottengono risultati migliori, a testimonianza del fatto che un clima troppo pesante finisce per essere controproducente.

Inoltre abbiamo rimarcato, come fatto in altre occasioni, **l'estenuante lentezza del sistema informatico** che non facilita la regolare attività commerciale ma, al contrario, è causa di profondo malessere fra i dipendenti che si trovano ad affrontare problematiche procedurali in presenza di clientela.

In conclusione, abbiamo espresso la preoccupazione che il perdurare di un clima tanto negativo possa, a lungo andare, mettere in forse il futuro non soltanto dei singoli lavoratori e lavoratrici, ma della stessa Azienda.

E abbiamo suggerito di inserire tra gli obiettivi da perseguire **fiducia e rispetto, ricordando che la prima si ottiene col supporto e l'ascolto, il secondo con l'esempio.**

**Mentre nella nostra Azienda c'è ancora troppa autorità e troppo poca autorevolezza...**

11 luglio 2023

**COORDINAMENTI SINDACALI GRUPPO BPER  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN**