



31 maggio 2019

## **In attesa del Premio Aziendale... tra schizofrenie commerciali (anche fuori sede...?) e anomalie varie...**

Si avvicina l'estate meteorologica, ma il clima sindacale nel Gruppo Creval - nonostante qualche recente brezza primaverile, con il verbale interpretativo che ha sbloccato l'indennità di pendolarismo e l'impegno aziendale per i rinnovi annuali per i part timers non decolla.

Le OOSS Gruppo Creval, dopo le richieste avanzate in data 29/10/2018 e 1/3/2019 di avvio della trattativa in materia di **Premio aziendale**, e dopo la nostra proposta di incontro nelle date del 21 e 22 c.m., stante l'assenza di risposte ufficiali, hanno richiesto direttamente all'Amministratore Delegato **l'immediata calendarizzazione degli incontri volti alla definizione dell'accordo per l'erogazione del Premio Aziendale 2018**. L'approssimarsi del nuovo Piano industriale rende ormai improcrastinabile l'avvio di una trattativa senza la quale le relazioni sindacali rischiano di rimanere seriamente compromesse.

La **risposta ricevuta** dalle funzioni aziendali è però **insoddisfacente** perché, se da un lato finalmente (ed era ora!) l'azienda ufficializza la volontà di trattare l'argomento (come previsto dall'art.48 del CCNL vigente), d'altro canto non indica una data precisa per l'inizio del confronto spostando la calendarizzazione al termine dei lavori di predisposizione del Piano Industriale, cosa che come OO.SS. vogliamo evitare poiché riteniamo di trattare i due temi in tempi separati : chiediamo quindi con fermezza che la tematica sia affrontata prima della presentazione dello stesso.

È doveroso segnalare inoltre che una discutibile scelta aziendale che ha il solo scopo di "riempire" locali di proprietà della banca ha costretto a dover rivedere un accordo già raggiunto per i colleghi di CrevalPiùFactor riaprendo i termini di una procedura già chiusa, mentre colleghi di Inpegno, da mesi in attesa che si perfezioni l'operazione di cessione a Custodia Valore, vivono nel Gruppo Creval una sorta di limbo senza fine. Non vanno dimenticati inoltre, proprio alla vigilia dell'ennesimo "nuovo piano industriale" anche la situazione di indeterminatezza dei colleghi che, per effetto delle chiusure delle agenzie, sono stati dirottati sui Servizi Accentrati, la maggior parte dei quali costretti ormai da tempo a svolgere mansioni dequalificanti, e le continue problematiche determinate da blocchi operativi delle procedure e da attrezzature spesso obsolete.

Le pressioni commerciali assumono intanto nuove forme, ma con il tratto comune di essere poco attente alle normative vigenti con conseguenti rischi anche sul piano personale per i colleghi coinvolti. Dopo le ultime esternalizzazioni nel processo di erogazione del credito che le OOSS hanno contestato, adesso siamo arrivati alla **pianificazione in agenda elettronica di appuntamenti (parrebbe anche mediante visite presso i clienti promosse da diverse Direzioni Territoriali)** coinvolgendo i GEBA in una "CALL TO ACTION" telefonica. Tale ulteriore "azione" svolta dai GEBA per fissare appuntamenti/visite ai clienti per conto dei colleghi incaricati, aggrava la sempre più pesante operatività di sportello determinata dall'accorpamento delle filiali, dalla riduzione del loro numero e dalla continua richiesta di adeguamento alle normative in particolar modo antiriciclaggio. Peraltro,

questa iniziativa ha tutte le caratteristiche di una operatività da call-center, pertanto ci chiediamo se questa sia una delle mansioni tipiche della 3<sup>a</sup> area professionale .

Non è certo nostra intenzione fare, a riguardo, osservazioni di "merito commerciale", ma sappiamo tutti che il TU Finanza (Art. 30) permette la promozione e il collocamento di strumenti finanziari, servizi e attività di investimento fuori sede esclusivamente ai promotori finanziari in possesso di preciso mandato aziendale che certifica le relative abilitazioni del collega a tutela del cliente, con utilizzo peraltro di specifica contrattualistica.

**Ci auguriamo che queste regole basilari vengano osservate da *tutte* le DT e ricordate a *tutti* i colleghi, onde evitare spiacevoli ricadute sui destinatari di queste schizofreniche campagne commerciali.**

*Ad abundantiam* ricordiamo inoltre che l' **Accordo nazionale Politiche commerciali**, riconosciuto anche dal Gruppo Creval, cui anche le nostre DT e la Direzione Commerciale devono quindi attenersi, prescrive precise regole in materia di Comunicazione interna, monitoraggio e analisi dei dati commerciali.

Aspettiamo quindi che **l'Azienda attivi quanto prima la Commissione Paritetica sulle Politiche Commerciali**, operativa nella maggior parte degli istituti di credito, onde risolvere le contraddizioni che le OOSS hanno da tempo evidenziato.

Non è comunque banale ricordare ai colleghi a riguardo che:

- Non vige alcun obbligo di utilizzare la propria autovettura per le visite ai clienti
- È fatto divieto di allontanarsi dalla propria sede di lavoro senza precisa autorizzazione aziendale. In caso di "visita" al cliente è pertanto necessario inserire la trasferta non solo per motivi di carattere infortunistico e per accedere ai relativi rimborsi (biglietti trasporto, rimborso chilometrico etc), ma soprattutto per evitare un domani di essere accusati di avere abbandonato senza giustificazione la propria sede di lavoro in caso di future contestazioni di qualsiasi tipo, anche da parte di Organi di Vigilanza.

Il settore bancario vive sempre più in preda del business, ma **rispetto delle regole e buona formazione** delle colleghe e dei colleghi devono sempre essere **elementi centrali**.

Oggi viene richiesto, sotto tanti punti di vista, che il rapporto con il cliente sia sempre più profondo e continuativo ed il gestore è chiamato, anche in ottica di **normativa antiriciclaggio**, ad effettuare tutti quegli approfondimenti bancari ritenuti necessari per valutare meglio una situazione potenzialmente anomala....tutto questo risulta però in evidente contraddizione con l'assegnazione di portafogli clienti sproporzionati, sia in quantità sia in qualità, che compromette *ab origine* un corretto presidio del rischio, sia esso fiduciario sia operativo. A tutto questo va poi aggiunta una formazione in materia antiriciclaggio che risulta, quantomeno, discontinua ed approssimativa, talvolta erogata in differita rispetto all'inizio della mansione, ed un supporto spesso carente dei servizi software/informatici su problematiche specifiche.

Non possiamo esimerci dall'invitare le colleghe e i colleghi ad una presa di coscienza della situazione attuale esortandoli ad evidenziare, a chi di dovere, le difficoltà che giornalmente si riscontrano nell'esercizio delle proprie attività gestionali e formative coinvolgendo e informando sempre i propri rappresentanti sindacali.

Su tutti i temi sopra evidenziati vi terremo prontamente informati a partire dall'attesa calendarizzazione dell'incontro su premio aziendale