



POSSIBILANDIA NEWS

IO SPERIAMO CHE ME LA CAVO

Le flebili relazioni industriali che si era tentato di ricomporre sono nuovamente interrotte e le scriventi OO.SS., avendo già ricevuto ampio mandato dalle Assemblee, stanno nuovamente rinnovando lo stato di agitazione.

Nel frattempo in assenza di relazioni sindacali e, quindi, in splendida solitudine ed autonomia, le strutture aziendali preposte si sono prodotte in una serie di "imprese" che se si fossero verificate in qualsiasi altro comparto operativo/amministrativo o contabile dell'Azienda avrebbero rinvenuto una immediata e formale censura.

Ormai con una ripetitività inquietante si avvertono degli scricchiolii operativi in un settore che presiede alla salvaguardia di quella fiducia su cui si fonda il contratto di lavoro, che vale la pena di ricordare è un contratto a prestazioni corrispettive: Noi lavoriamo e gli stipendi devono essere pagati in modo preciso e puntuale secondo le regole e gli accordi!

Una cosa deve essere chiara, non siamo puntando il dito contro i colleghi e le colleghe dell'HR, che siamo certi stiano facendo tutto il possibile con i mezzi a loro disposizione, NOI denunciando l'assenza di processi ben definiti e l'inefficienza dei sistemi informatici che hanno sostituito i precedenti e riteniamo non più rinviabile accertare che cosa non abbia funzionato e - data la ripetitività degli errori - evidentemente tutt'ora continua a non funzionare!

La nostra è una pretesa legittima in quanto è diretta ad accertare la capacità concreta della nostra controparte contrattuale ad adempiere la propria obbligazione nei termini fondamentali.

A tal proposito vale la pena di ricapitolare per punti quanto accaduto e continua ad accadere.

PREMI DI RISULTATO

Sono riusciti a mettere gli Asset Manager a rientro con maxi rata finale sotto l'albero a Natale al posto della tredicesima e della strenna per i bambini, ormai da tempo unilateralmente stralciata!

VAP

Sono riusciti 1) a sbagliare in busta paga l'indicazione dell'importo lordo spettante a ciascuno in base alla scelta per la quale era stato predisposto tutto un sistema informatico di orientamento con annesso Call center per supportare gli incerti!

2) a sbagliare l'applicazione dell'aliquota da applicare ai Colleghi che avevano optato espressamente per avere il contante in busta paga: doveva essere applicato il 10% ed invece è stata applicata la percentuale ordinaria con aggiunta di un'ulteriore percentuale di quanto errando

veniva destinato a previdenza.

BUONI PASTO

Sono riusciti a far diventare la consegna dei buoni pasto un altro momento di incertezza sia per il ritardo con cui ormai sistematicamente vengono consegnati sia per il numero dei buoni riconosciuti a ciascuno, suscitando le lamentele e richieste di chiarimento a tutt'oggi senza seguito.

DOSOLUTIONS

A questo punto, non si può fare a meno di fare una pausa nel riepilogo degli eventi per dare spazio ad una riflessione tanto dolorosa quanto oggettiva.

Sono, infatti, trascorsi quasi tre mesi dalla costituzione formale della nuova Società doSolutions. Orbene la predetta società a tutt'oggi è meno che un disegno sull'acqua od un tracciato con del fumo nell'aria!

Il caos operativo è totale ed investe tutta la scala gerarchica della nuova società in un modo desolante e disarmante.

E' bene essere chiari su questa incresciosa e preoccupante situazione operativa: se non vi fossero stati e non persistessero tutt'ora il Senso di Responsabilità e la Capacità professionale dei singoli addetti, i quali spesso in totale assenza ovvero in presenza di direttive contraddittorie, non continuassero tutt'ora a fare un lavoro che è – almeno a loro – ben noto nell'esecuzione operativa e nelle sue implicazioni e conseguenze con altre realtà dell'intero Gruppo, ci troveremmo oggi di fronte alla paralisi di un settore strategico che continua funzionare “nonostante Lor Signori”.

Tutta l'operazione appare essere connotata da un'approssimazione e dove i comportamenti, di chi avrebbe dovuto essere guida a tutti i livelli di responsabilità, si è costantemente defilato.

Questa, care Colleghe e Colleghi, è la attuale realtà operativa della nuova Società dove sono stati destinati i nostri Colleghi, parte dei quali, tra l'altro subito dopo essere stata trasferita in doSolutions è stata nuovamente distaccata in doBank: alla faccia della chiarezza di idee e prospettive ed alla preventiva valutazione delle attività da trasferire, con adeguato supporto di personale!

A fronte di questa situazione viene spontaneo chiedersi: sono davvero tanto tendenziose e strumentali le preoccupazioni delle OO.SS. per il futuro occupazionale del personale di doSolutions?

E' stato in nome di una realtà, la quale ancora stenta dopo tre mesi a riconoscere se stessa, le proprie prospettive e i propri limiti di competenza che si è sacrificato un sistema di relazioni sindacali, collaudato, che aveva sempre consentito di superare con il dialogo ogni problema sorto nell'ambito delle relazioni industriali in Azienda?

Invitiamo tutti i colleghi/e ad attenersi scrupolosamente alle normative e nei casi di dubbio a chiedere per iscritto istruzioni alle loro rispettive istanze superiori, questo al fine di limitare al massimo l'allocazione verso il basso dei rischi operativi.

I colleghi/e di Italfondario, nel frattempo, sono ancora in attesa che cessino gli svantaggi economici relativi agli accordi di solidarietà, ritenendoli divenuti, allo stato delle cose, irragionevoli e discriminatori rispetto ai lavoratori/ lavoratrici delle altre aziende del Gruppo, soprattutto considerando il fatto che tale accordo di solidarietà, trova applicazione parziale per i colleghi transitati in Dosolutions..

FATTI NON PAROLE - ESSERE NON APPARIRE

L' Azienda, con l'iniziativa “bambini in Banca”, a parole e agli occhi dell'opinione pubblica, si mostra sensibile a temi quali la sana alimentazione, l'attività fisica, la prevenzione e la ricerca,

poi, nei fatti, unilateralmente ha eliminato la prassi dei permessi per visita familiare. Le scriventi OO.SS. credono talmente tanto all'importanza di questi temi, che non intendono minimamente assumere atteggiamenti inutilmente polemici, ma si sentono, comunque, in dovere di sottolineare come sia proprio la possibilità di effettuare tempestivamente le visite mediche ai propri figli, senza dover ad esempio attendere di accumulare la banca ore, che si può attuare una fattiva prevenzione.

C'ERA UNA VOLTA LA BANCA IN CUI CREDEVI E TI RICONOSCEVI

Ma c'è di più, negli ultimi mesi, numerosi colleghi/e hanno deciso di dimettersi per tentare una nuova esperienza lavorativa, spesso presso dei competitors. Tale fenomeno riteniamo non dipenda unicamente dall'esigenze di migliorare la componente monetaria della retribuzione, ma sia dovuto anche (ed in certi casi principalmente) dalla volontà di migliorare la propria retribuzione emotiva. Le OO.SS. hanno sempre ribadito all'Azienda, la quale fino ad oggi è rimasta sempre insensibile sul punto, l'importanza di prevedere percorsi condivisi di crescita professionale chiari ed improntati sulla meritocrazia. Guardiamo con estrema preoccupazione alle ultime uscite di colleghi/e, sia perché riteniamo costituisca il segnale di un mal contento generalizzato (che non vede solamente chi non vuol vedere!), sia perché tale fenomeno comporta per l'Azienda la perdita di Know-how a favore di competitors che si stanno strutturando e che in modo molto determinato intendono cogliere le incredibili occasioni che il mercato degli NPL offre in questo particolare momento congiunturale. Evidenziando ancor più se ce ne fosse bisogno, l'insensibilità diffusa nel management verso la gestione delle risorse umane.

CAPIRE IL MOMENTO

Le scriventi OO.SS. auspicano che tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, nessuno escluso, si soffermi con attenzione a meditare sul difficile e delicato momento che stiamo vivendo e che conseguentemente non si riconosca nel modello ovattato e lontano dalla realtà che taluno vorrebbe imporre, quasi come si trattasse di uno spot televisivo.

IL MERCATO NON E' CIECO NE' SORDO

La sopra situazione generale, dettagliatamente sopra rappresentata, siamo sicuri che certamente non potrà non essere considerata dagli analisti finanziari in vista della prossima quotazione in Borsa ed auspichiamo che possa generare nella proprietà del Gruppo la volontà di rivedere le proprie posizioni e ricostituendo così proficue relazioni industriali, che unico strumento per poter trovare una soluzione condivisa nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

FERIE E BANCA ORE

Infine, ci preme sottolineare che nessun accordo è stato sottoscritto dalle OO.SS. aziendali e la Banca in tema di fruizione della Banca delle ore e di ferie, quindi ribadiamo che le ferie sono un diritto e non un dovere e che la loro fruizione è dettagliatamente disciplinata dal legislatore e dalla normativa contrattuale del credito, Vi invitiamo quindi a segnalare ogni eventuale ed ingiustificata pressione dovesse essere fatta su tali materie.

5 giugno 2017

Le RSA del Gruppo doBank

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL Credito – UILCA - UNISIN

