



**Segreteria di Coordinamento
Segreteria di Gruppo**



Tel 02.89012885 fax 02.89012948

Tel 02.8794.2061 fax 02.8794.1733

E-mail segreteria@fabibancaintesa.it

www.fabibancaintesa.it

Via Torino 21, 20123 Milano

BANCARI: DA COMMERCIALI A MERCANTI

PERMANGONO LE PRESSIONI ALLA VENDITA FUORI DA OGNI ETICA

Il Sistema Incentivante è strumento di sviluppo oppure, considerati nel concreto i risultati, crea problemi al lavoratore e alla Banca?

Non ci riferiamo ai risultati di Bilancio che, tranne in alcuni settori, è molto buono, ma ad effetti negativi quali: pressioni commerciali esasperate; vendita di prodotti inadeguati alla clientela, conseguente perdita di clienti; irregolarità/illegittimità operative da parte di "Responsabili".

Il lavoratore bancario grazie a questi strumenti si è trasformato, agli occhi dei risparmiatori, da esperto consulente che opera meticolosamente nel rispetto delle regole, cioè uno di cui ci si poteva fidare, in garzoni di mercanti medioevali che applicano la "*lex mercatorum*" del proprio comune/banca, anzi meglio del proprio "feudo/area". All'epoca pesi e misure variavano da comune a comune, il rischio di prendersi sonore fregature da parte dei signorotti/mercanti del feudo era quotidiano, i lavoratori non potevano far altro che obbedire ai loro voleri.

Il quesito posto sopra e le considerazioni traggono origine dal fatto che il sistema incentivante, di cui l'unico artefice è il vertice aziendale, così com'è regolamentato è sbagliato. Per fare meglio occorrerebbe discuterne e dividerne il contenuto con il Sindacato, raccogliendo le istanze che provengono dai lavoratori, operazione non condivisa da Banca Intesa che vuole fare da sé.

Il metodo è sbagliato perché induce lo sfruttamento psico-fisico delle persone oltre l'umano limite di sopportazione e dovere contrattuale. Le pesanti pressioni psicologiche, a volte trasformate in vere e proprie minacce, descritte di seguito, sono un ulteriore esempio dei danni causati da modalità di determinazione del premio quali ad esempio la variazione del "premio individuale", percepito dai responsabili, in funzione del rapporto Costo del Personale e Ricavi. **Una pesante novità del Sistema Incentivante è la "Rettifica del Premio Base in funzione della soddisfazione della clientela" che è misurata in funzione del rapporto tra conti correnti chiusi e quelli aperti.**

Gli effetti di quest'ultima disposizione si sono sommati ad altri e le conseguenze per i lavoratori e la banca non si sono fatte attendere.

Abbiamo, infatti, accertato che alcuni responsabili si sbizzarriscono: e-mail estemporanee con minacce esplicite; telefonate e disposizioni in contrasto con norme contrattuali e con disposizioni legislative e/o regolamenti aziendali. Ad esempio: la clientela chiede l'estinzione di un conto corrente alcuni responsabili ne dispongono illegittimamente il mantenimento in vita fino al raggiungimento dell'obiettivo loro assegnato. La FABI invita i colleghi a non osservare la disposizione previa la denuncia del fatto ai propri rappresentanti sindacali.

Una e-mail in nostro possesso blocca addirittura l'estinzione dei rapporti di conto corrente già autorizzate(!?)

Probabilmente questi illustri Responsabili ritengono, sbagliando, che dati "drogati" possano migliorare bilancio oppure estinguendo i conti solo successivamente alla rilevazioni dei dati sperano di intascarsi l'incentivo e magari una promozione, creando rischi concreti ai lavoratori..

In altra area lombarda vengono diffusi messaggi con qualche minaccia, più o meno velata, che lasciano stupefatti per le frasi ed i toni retorico/deliranti utilizzati.

Dai lavoratori del Piemonte, invece, abbiamo ricevuto l'ennesima tabella con indicati obiettivi individuali che i Responsabili vorrebbero far sottoscrivere al lavoratore "per accettazione", contro ogni regola contrattuale.

Siamo convinti che queste iniziative non siano supportate dai vertici aziendali, per questo devono essere stroncate senza esitazione.

RICORDIAMO CHE I BUDGET INDIVIDUALI SONO VIETATI.

La norma contrattuale consente sistemi incentivanti solo per obiettivi di squadra. I lavoratori dipendenti non sono responsabili dei risultati aziendali, devono svolgere il proprio lavoro con diligenza seguendo le direttive aziendali a differenza dei lavoratori autonomi che possono invece garantire per contratto il raggiungimento di un risultato predeterminato.

Da tempo denunciavamo episodi come quelli descritti nella speranza di pervenire ad una concreta e definitiva soluzione. Occorre un accordo che renda efficace nella realtà aziendale il **"PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E COMPATIBILE DEL SISTEMA BANCARIO"** del 16 giugno 2004, al fine di definire una chiara disposizione scritta che impedisca comportamenti irregolari ed illegittimi che con il passare del tempo si consolidano e causano pesanti malumori tra il personale, rischi e responsabilità nei confronti di terzi a carico di lavoratori e banca.

Invitiamo, infine, i colleghi a non "forzare" i profili di rischio e gli obiettivi di investimento del cliente. La legge in merito è categorica, una tale azione rientra nell'ambito del "conflitto di interessi" (più si vende più aumenta il premio) ponendo in capo al dipendente ogni responsabilità.

Milano, 15 settembre 2005

La Segreteria