



Grandeur e contraddizioni di paese

In data 24 aprile 2007 è stato sottoscritto, tra le scriventi OO.SS.LL. e l'Azienda, un importante accordo che doveva portare nell'arco di un anno, significativi risultati su quelle materie che, da tempo, richiedono soluzioni adeguate alle necessità dei Lavoratori.

Da parte delle OO.SS.LL. c'è, sempre viva e forte, la convinzione che l'intesa debba significare l'inizio di un percorso improntato sulla reciproca volontà di riconoscere a tutti pari dignità nel rispetto delle proprie identità ed esigenze.

Il 3 maggio u.s., l'Amministratore Delegato di CariParma Dr. Corradi, ha informato tutto il personale del raggiungimento di una importante intesa con le scriventi Organizzazioni, ispirata ai valori del rispetto reciproco della trasparenza e del pragmatismo, condividendo l'obiettivo di costruire un nuovo corso di relazioni industriali. A seguire, in data 11 maggio, anche il Condirettore Generale Dr. Canterini, ha voluto esprimere attraverso un messaggio inviato a tutti i dipendenti, il proprio personale compiacimento per l'impegno profuso dalle delegazioni riconoscendo loro il merito della conquista di un grande risultato soprattutto in termini di reciproca assunzione di responsabilità.

Queste dichiarazioni così autorevoli e convincenti hanno portato una sferzata d'energia tra i colleghi creando una comprensibile aspettativa per una veloce attuazione di quanto sottoscritto. Ma la volontà espressa sulla carta non è evidentemente sufficiente per dare esecuzione a ciò che si stabilisce al tavolo di trattativa. **Di parole buone e melense i lavoratori vecchi e nuovi di questa Banca non fanno più che farsene. Occorrono fatti e subito!!** Gli accadimenti di questo ultimo periodo sono la conferma più spietata della realtà che attraversa questa Azienda.

Nel dettaglio :

A) **Pressioni Commerciali** : nonostante le ripetute rivendicazioni poste dalle scriventi Organizzazioni in relazione alle reiterate pressioni, le stesse proseguono senza soluzione di continuità. Addirittura ai gestori vengono imposti obiettivi individuali (attraverso una modulistica appositamente costruita dall'Azienda) con conseguenze di assurda competitività tra colleghi e tensioni eccessive sulle proprie prestazioni, creando pericolose distorsioni nel corretto rapporto con la clientela. Se questo progetto aziendale, come da noi richiesto, non verrà ritirato, invitiamo i colleghi a non compilare le schede di bilancio individuale e a consegnarle direttamente ai rappresentanti delle OO.SS.LL.,. Ci assumiamo pertanto la piena responsabilità di interdire la compilazione dei rendiconti individuali e del ritiro dei moduli in bianco in quanto la legge e il CCNL non consentono il controllo individuale della prestazione ;

B) Agevolazioni Creditizie : come abbiamo visto quando l'Azienda vuole riesce ad esercitare ogni tipo di pressione, soprattutto sui lavoratori. Non c'è invece altrettanta tempestività nell'applicazione degli accordi sottoscritti. Dal 6 giugno infatti l'intesa raggiunta sulle nuove agevolazioni creditizie non ha ancora trovato applicazione, con notevoli ripercussioni negative sui colleghi che a tutt'oggi non possono usufruire delle nuove condizioni. Riteniamo intollerabile tale atteggiamento dilatorio che condiziona pesantemente i rapporti tra le delegazioni trattanti. Era stato infatti concordato un percorso che doveva avere piena validità dal 1/7/2007 con evidente riferimento alla struttura della nuova Banca, che a quella data avrebbe ricompreso anche i nuovi colleghi pervenuti dalla cessione degli sportelli ex Intesasanpaolo ;

C) Organici : da sempre nota dolente della nostra Azienda resa ancora più critica dalla concomitanza del periodo estivo e che ogni anno si ripresenta in veste sempre più drammatica. Registriamo agenzie con organici dimezzati. Le mansioni individuali non sono quasi mai rispettate. In tantissime circostanze i colleghi vengono utilizzati a dir poco in maniera impropria portandoli ad esempio alla sostituzione reciproca e fuori ruolo con tutti i rischi che tale impostazione spregiudicata comporta. Questa gestione approssimativa, va ad aggiungersi alla poca lungimiranza nel reintegro degli organici, non provvedendo alla copertura delle uscite particolarmente consistenti di questi ultimi periodi e dalla perdita di consolidate professionalità. Tutto ciò provoca una nuova esasperata mobilità per tappare i millebuchi organizzativi e di organico. I neo assunti si trovano nella condizione mai vista prima, di diventare cassieri operativi, in una sola settimana e nella seconda di divenire anche gestore family ;

D) Note di qualifica : i colloqui preventivi previsti dalle vigenti norme non vengono mai effettuati nonostante le assicurazioni aziendali. La consegna materiale dell'attestato di valutazione del lavoratore, non solo avviene a maglie larghissime e in pesante ritardo, ma in molti casi non viene accompagnata dalla necessaria illustrazione delle motivazioni del giudizio.

Se come nei più fieri propositi e nelle solenni dichiarazioni aziendali è vero che si vuol dare vita ad un nuovo corso di relazioni industriali, forse è ora che qualcuno lassù cominci a darne dimostrazione pratica. Le OO.SS.LL. di questa Azienda, come sempre, sono con la serietà e l'impegno che le contraddistinguono a disposizione per ogni confronto costruttivo e non teorico sugli accordi sottoscritti. Altrimenti, ancora prima del varo, il nuovo corso di relazioni sindacali rischia di naufragare.

Parma, 4 luglio 2007

Segreteria ODC Cariparma