

## **Alla Direzione Generale della Cassa di Risparmio di Foligno**

### **A tutti i colleghi Loro sedi**

Abbiamo da mesi, in alcuni casi da anni, prospettato in tutte le sedi aziendali competenti le seguenti problematiche, di assoluto interesse per la Cassa e per i colleghi che in essa operano con un impegno che è testimoniato dai brillanti risultati reddituali che la banca sta conseguendo, come affermato dai comunicati stampa sui dati del primo semestre 2007.

**Assunzioni** : basta con la vergogna dei tempi determinati reiterati per 4/5 o più volte fino a 5 anni complessivi (!) Assumiamo questi colleghi - **tutti e subito** - in modo definitivo ! Questo permetterebbe anche di rispondere alle numerose richieste di part time inევase.

**Inquadramenti** : devono essere adeguati a quelli previsti per il nuovo modello distributivo; mentre, il modello si applica, gli inquadramenti non si adeguano, con conseguente aggravio operativo, senza contropartita salariale e di carriera.

**Comunicazioni trasferimenti e promozioni**: riteniamo non corretta la prassi di assenza, o enorme ritardo, nella comunicazione d'informazioni su tali argomenti. Tale atteggiamento ci impedisce di effettuare quei controlli sulle politiche del personale che le normative ci attribuiscono: pertanto, affideremo ai nostri uffici legali la valutazione di apposite iniziative, per rimuovere quello che si configura come un comportamento antisindacale sanzionabile a termini di legge.

**Sistema (dis)incentivante**: non ci soddisfa, non ci sembra adeguato alla nostra realtà, non è stata recepita nessuna nostra integrazione; al momento, è slegato da un sistema valutativo condiviso, si poggia su figure professionali e inquadramenti che non esistono, la banca lo applicherà di sua iniziativa senza alcun accordo con il sindacato.

**Condizioni conti dipendenti**: oramai larga parte della clientela si vede applicare condizioni migliori di quelle praticate a noi: sugli impieghi, non è concepibile che siano più appetibili investimenti presso altre banche; gli indebitamenti, specie il "fondo rotativo", devono tornare a svolgere il ruolo di benefit che avevano in passato.

**Polizza sanitaria**: va adeguata alle nuove esigenze di crescenti prestazioni a pagamento da parte del servizio sanitario, anche valutando l'ingresso nella cassa mutua della capogruppo.

**Politiche commerciali**: su questo capitolo chiediamo alla banca l'assoluto rispetto di quanto previsto dall'accordo di clima, recepito in Intesasanpaolo a margine dell'accordo sulle relazioni industriali, a difesa della dignità dei nostri colleghi.

#### **Le risposte...!!!**

**Finora a tutte le nostre ripetute richieste di una risoluzione sollecita e costruttiva di questi e tanti altri problemi, viene opposta un'avvilente tattica dilatoria basata su continui rinvii e rimpalli di competenze tra le funzioni aziendali, quelle di holding, della capogruppo, una messianica attesa di fatti nuovi conseguenti a sempre nuove aggregazioni, con una continua confusione di ruoli, competenze, responsabilità, il cui unico risultato è non fornire alcuna risposta degna di questo nome, o intavolare trattative vere e proprie.**

**Gli incontri effettuati sono stati state semplici enunciazioni o comunicazioni di posizioni aziendali, non passibili di alcuna modifica e semplicemente dovute a termini di contratto.**

**Questo modo di interloquire con chi (assieme alla clientela) rappresenta il bene più prezioso della Cassa, il suo personale, ci sembra offensivo, dannoso e umiliante: ne chiediamo quindi una immediata correzione!!! Al fine di concordare insieme adeguate risposte, convocheremo, nel prossimo mese di Novembre, una assemblea generale di tutto il personale in orario di lavoro.**

Foligno 19/09/2007

Segreterie Aziendali

FALCRI FABI DIRCREDITO FISAC/CGIL FIBA/CISL UIL.CA