



LETTERA DI MANLEVA

IN OCCASIONE DELL'INCONTRO ODIERNO DI PRESENTAZIONE DEL NUOVO DIRETTORE OPERATIVO, ALESSANDRO FAIENZA, ABBIAMO FORMALIZZATO ALLA DIREZIONE DI AREA LA CONSEGNA DEL DOCUMENTO SOTTO RIPORTATO, COSI' COME EMERSO NEI DIBATTITI DELLE ASSEMBLEE DEL MESE SCORSO E SU ESPLICITO MANDATO DEI LAVORATORI INTERVENUTI.

RITENIAMO IL PRESENTE DOCUMENTO UNA SORTA DI LETTERA DI MANLEVA RISPETTO ALL'ATTRIBUZIONE IMPROPRIA DI RISCHI OPERATIVI INDIVIDUALI, RICONDUCIBILI INVECE ALLE CRITICITA' DEI NUOVI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DISTRIBUTIVI E ALLE DISAPPLICAZIONI NORMATIVE E CONTRATTUALI.

CRITICITA' E DISAPPLICAZIONI ENTRAMBE IN CAPO ALL'AZIENDA.

“ Le sottoscritte OO.SS., su mandato esplicito dei lavoratori riuniti nelle assemblee del mese scorso, ritengono che, con l'implementazione dei nuovi assetti organizzativi e dei nuovi modelli di servizio, la recrudescenza di massicce campagne commerciali-prodotto ed il contestuale avvio della politica di esodi senza un piano almeno mirato di sostituzioni di organico, **si è creata in tutte le unità operative una situazione insostenibile di aumento dei carichi di lavoro individuali.**”

In particolare, per quanto concerne la Rete:

1. I portafogli della clientela sono stati redistribuiti su una platea comunque ridotta di gestori commerciali. Il paradosso è quindi che si lavora “a nuovo” rispetto alla definizione delle nuove linee commerciali, ma ancora “a vecchio” rispetto alla composizione effettiva dei portafogli della clientela.
2. La platea degli operatori di sportello è destinata a ridursi notevolmente, sia per effetto degli esodi, sia per effetto di una errata valutazione aziendale rispetto al numero delle operazioni di cassa che viene computato, e che non tiene conto in modo esaustivo dell'operatività di uno sportello.

Più in generale, per tutte le unità operative dell'Azienda, **il combinato disposto** tra:

A) **L'aumento dei carichi individuali** sopra evidenziato

B) **Una formazione** che avrebbe dovuto precedere ed accompagnare l'implementazione dei nuovi assetti organizzativi e dei nuovi modelli di servizio e che, viceversa, risulta essere **assente o insufficiente** a colmare tutti i gap formativi, in disapplicazione:

- del comma 3 dell'art. 38 CCNL “OBBLIGHI DELLE PARTI”
- dei commi 2, 3 punto a), 7, 8, 9, 11 e 12 dell'art. 72 CCNL “ FORMAZIONE”
- dell'art. 73 CCNL “SVILUPPO PROFESSIONALE E CARRIERA”
- del comma 3 dell'art. 86 CCNL “ FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE QUADRI DIRETTIVI”
- dell'art. 96 CCNL “ SVILUPPO PROFESSIONALE AREE PROFESSIONALI”

- C) Un livello di pressioni commerciali inaccettabile, nei toni e nei contenuti, in violazione peraltro delle stesse normative aziendali previste dal Codice etico al punto 4.1 (Gestione del personale)
- D) L'assenza di un mansionario che delinei e circoscriva con chiarezza ambiti, limiti e prerogative di ogni filiera lavorativa, sia commerciale che amministrativo/contabile
- E) Lo smantellamento del nucleo a disposizione per le sostituzioni operative

**RISCHIA DI GENERARE UN AUMENTO ESPONENZIALE DEI RISCHI OPERATIVI
INDIVIDUALI.**

In considerazione di quanto sopra esposto, le sottoscritte OO.SS. ritengono pertanto che i lavoratori di propria competenza territoriale non possano essere ritenuti responsabili degli eventuali danni da loro causati alla Banca o a terzi che fossero riconducibili alle disapplicazioni contrattuali di cui sopra da parte aziendale, e richiamano ad una corretta applicazione dell'art. 43 CCNL " RESPONSABILITA' CIVILE VS. TERZI" concernente il rischio d'impresa, che deve essere posto a carico dell'Azienda."

Milano, 10 febbraio 2015

**FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA/UIL
RR.SS.AA. BMPS – LOMBARDIA OVEST**