Nella giornata di ieri le scriventi OO.SS. hanno raggiunto con la Banca l'Accordo sulle politiche commerciali in MPS aggiornandolo rispetto al protocollo aziendale in essere dal 2015 e recependo, tra i primi nel settore, quanto previsto in materia dall'accordo nazionale Abi del 8/2/2017.

Si tratta di un'intesa significativa, che ribadisce il ruolo della Commissione Paritetica, come strumento bilaterale in grado di produrre risultati e trovare soluzioni sostenibili.

In particolare l'accordo sulle politiche commerciali sottoscritto prevede:

– informazione/formazione: impegna l'Azienda alla puntuale divulgazione a tutti i livelli dei principi e dei contenuti dell'accordo stesso. Solo attraverso un approccio culturale uniforme e fatto di regole condivise si può arrivare al raggiungimento di un clima aziendale rispettoso;

-budget/obiettivi commerciali: viene ribadito l'approccio collettivo, la logica del team e la collaborazione tra Colleghi nel perseguimento degli obiettivi che devono essere realistici e misurabili, compatibili con le strategie di medio/lungo periodo e devono tener conto dei dimensionamenti e delle peculiarità del mercato delle unità produttive;

-le riunioni di orientamento devono essere effettuate nel rispetto delle norme sulle prestazioni lavorative;

-le comunicazioni aziendali devono avvenire con modalità strutturate e attraverso gli appositi canali aziendali, improntate al rispetto delle norme vigenti senza messaggi fuorvianti o vessatori nei confronti dei Lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;

-ribadisce che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non può determinare una valutazione negativa del Lavoratore;

-il monitoraggio dei risultati e la rilevazione dei dati commerciali dovranno essere attuati tramite modalità strutturate al fine di evitare abusi, eccessiva frequenza e inutili ripetizioni, nonché condotte improprie pressioni contrarie a principi e regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei Lavoratori. La rilevazione/misurazione dei risultati deve essere chiara ed i metodi utilizzati devono essere esplicitati, escludendo la divulgazione di classifiche nominative;

-rafforza le tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni in merito all'anticipo delle spese legali da parte dell'Azienda ai Lavoratori coinvolti;

-in merito ai sistemi incentivanti, prevede la valorizzazione del lavoro di squadra, l'assegnazione di obiettivi sia qualitativi che quantitativi chiari, sostenibili oltre ad essere fondati su criteri realistici equi e trasparenti.

L'Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali, che potrà riunirsi almeno trimestralmente e con verbalizzazione degli argomenti trattati, sarà composto da 5 rappresentanti della Banca, appartenenti alle funzioni della direzione del personale (Relazioni Industriali e Gestione HR) e della direzione commerciale (Settore Controlli Conformità e Reclami) e, da parte sindacale, da un rappresentante per ogni Sigla e avrà come obiettivo la verifica e il monitoraggio dei comportamenti, concordando, laddove necessario, opportuni interventi

volti a favorire atteggiamenti corretti e conformi alla normativa vigente.

Di particolare rilevanza il coinvolgimento della funzione “Controlli conformità e reclami” in quanto presidio del corretto recepimento degli indirizzi operativi e di gestione del rischio.

Inoltre, ai lavori della Commissione potranno partecipare funzioni specialistiche della Banca individuate secondo l’ordine del giorno.

L’accordo prevede, in via sperimentale, il coinvolgimento in sede di Commissione delle OO.SS. periferiche per specifiche e significative segnalazioni a livello territoriale aventi ad oggetto i temi di cui all’Accordo.

L’Organismo paritetico infine declinerà le varie procedure delle segnalazioni dei Dipendenti e in particolare verranno adottate modalità di ascolto attivo per un migliore monitoraggio dei comportamenti e per favorire lo sviluppo di “buone pratiche” coerenti con l’accordo sottoscritto nell’ambito di casistiche lavorative specifiche e con il coinvolgimento dei Lavoratori. Fermo restando il quadro normativo in tema di segnalazioni interne l’ascolto attivo può consentire all’Organismo Paritetico l’analisi di situazioni specifiche su segnalazione dei Dipendenti o per il tramite dei Rappresentanti Sindacali attraverso i componenti dell’Organismo medesimo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Sarà attivata una specifica casella di posta elettronica aziendale per favorire l’accesso alle attività dell’Organismo Paritetico ed è prevista l’individuazione di un referente aziendale.

Dopo la firma di questo importante accordo sarà compito delle Parti attuarlo nel quotidiano, renderlo operativo ed efficace al fine di eliminare quei comportamenti inaccettabili di pressioni commerciali più volte denunciate e affinché il clima interno e l’attività lavorativa al MPS siano rispettose delle Persone che vi operano e credono nel rilancio della propria Azienda.

Siena 27 Febbraio 2018 Le Segreterie

Photo by garryknight