



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

BANCA POPOLARE DI VICENZA

04 aprile 2016

Gestione del Personale: cambiare si può?

Il 30 marzo u.s., si è svolto l'incontro da noi richiesto con il Responsabile della U.O. Gestione del Personale, sig. Sartori, purtroppo senza la presenza del Responsabile del Personale sig. Rossi.

Da tempo queste OO.SS chiedono una **forte discontinuità** con il passato anche per quanto riguarda il modo di gestire le Risorse Umane, un passato troppo spesso improntato al risparmio con "inviti" ai colleghi a chiedere rimborsi missione in misura inferiore al dovuto, a rinunciare all'indennità di mancato preavviso in caso di trasferimento, ad accettare demansionamenti (anche per chi chiedeva il part-time) ... spesso accompagnati da "avvertimenti" di possibili trasferimenti.

L'incontro aveva lo scopo di segnalare **atteggiamenti e comportamenti non del tutto corretti e che talvolta risultano difformi rispetto alla vigente normativa (di legge e contrattuale)** che purtroppo permangono in alcuni gestori territoriali del personale.

Di seguito alcune problematiche rappresentate:

- colleghe in orario di allattamento a cui viene chiesto di rimanere al lavoro;
- filiali e uffici dove i colleghi vengono "invitati" a strisciare il cartellino in uscita per rimanere al lavoro non pagati;
- filiali lasciate per mesi senza la figura del sostituto del direttore;
- filiali dove vengono incaricati temporaneamente dei colleghi a tenere le chiavi senza il rispetto della procedura prevista e l'utilizzo del modulo di assegnazione temporanea;
- diffuso ricorso alla figura del "direttore ad interim", figura non normata né dal CCNL né dal contratto integrativo aziendale, che non tiene conto del maggior carico di lavoro del direttore e non riconosce il giusto inquadramento e/o l'indennità di sostituzione;
- ritardato inquadramento di molti colleghi (soprattutto per quanto riguarda il previsto inquadramento a 3A2L dei gestori clienti che svolgono, in via prevalente e per un periodo superiore ai 6 mesi, attività di consulenza);
- invito rivolto a donatori di sangue e plasma di donare nella giornata di sabato;
- distretti nei quali il part time non viene concesso (ad esempio Belluno);
- "inviti" a non rivolgersi alle organizzazioni sindacali;
- Scarso supporto motivazionale;
- *assegnazione degli incarichi e trasferimenti dei colleghi fatti con la logica dei "inquadramenti posseduti" per occupare il posto piuttosto che tener conto del reale valore degli stessi*

Naturalmente tutto questo non avviene in maniera uniforme in tutti i distretti; **alcuni gestori lavorano correttamente nel rispetto delle regole, altri purtroppo no.**

Il Responsabile della U.O. Gestione ha preso buona nota delle segnalazioni e ci ha rassicurato sul fatto che farà i dovuti accertamenti e che comunque la Direzione del Personale pretende il rispetto delle norme e delle persone.

L'impegno è quello di incontrarci di nuovo per i dovuti riscontri e il confronto sugli interventi fatti a risoluzione di quanto segnalato: la situazione delicata della nostra Banca non può essere il pretesto per scavalcare diritti e/o norme.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UNISIN
Banca Popolare di Vicenza