



CON IL NUOVO ACCORDO SULLE POLITICHE COMMERCIALI IN UBI L'OCCASIONE PER UNA SVOLTA CONCRETA E POSITIVA

Nella serata di venerdì è stato raggiunto in UBI l'accordo in tema di politiche commerciali. L'occasione per una nuova intesa è stata creata dall'accordo nazionale 8 febbraio 2017, che aveva stabilito la possibilità di effettuare un "restyling" degli accordi aziendali precedenti.

«L'intesa ribadisce la validità dell'accordo sottoscritto nel Gruppo già dal 2010 che per molti versi ha anticipato nei temi quello nazionale del 2017 e rispetto al quale mostra ancora oggi elementi di maggiore concretezza» ha dichiarato il Coordinatore di Gruppo della FISAC CGIL Pierangelo Casanova. *«Con il nuovo accordo abbiamo inteso accentuarne gli aspetti pratici e quindi l'esigibilità, ma soprattutto abbiamo "rotto il ghiaccio" rispetto al tema sanzioni, introducendo il principio secondo cui possono essere considerati sanzionabili da parte aziendale gli odiosi comportamenti vessatori nei confronti dei colleghi: ci auguriamo che questa forma di deterrenza possa agire a beneficio di dipendenti e clienti.»*

Di seguito gli aspetti principali dell'intesa.

Fine della reportistica "fai da te", strumento di indebite pressioni

Nel nuovo accordo è ribadito e meglio precisato che la rilevazione dei dati deve in generale avvenire mediante il sistema informativo aziendale; appena il sistema sarà a regime (al più tardi entro i primi di febbraio) la possibilità di richiedere la compilazione manuale di report risulterà drasticamente ridotta. Si conferma che non è permessa la divulgazione non solo di graduatorie, ma neppure di elenchi che consentano comunque comparazioni (quindi elenchi con dati non in ordine crescente/decrescente). Non è più ammessa la richiesta di previsioni riguardanti la vendita di prodotti.

Fine dei budget "gonfiati" e di breve o brevissimo periodo

Vengono precisate le modalità e i tempi di comunicazione degli obiettivi commerciali, affinché in futuro sia impedito diffondere messaggi fuorvianti con budget "gonfiati" in una logica di breve o brevissimo periodo.

Misure utili ad assicurare corrette modalità di comunicazione

I contatti aziendali (telefonate, mail, ecc.) dovranno essere improntati al rispetto della normativa (anche in materia di orario di lavoro) e quindi del diritto di disconnessione. Dovranno essere evitati gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni; esplicitamente vietate espressioni offensive, intimidatorie, pretestuose e lesive della dignità personale e professionale.

Canali per la segnalazione e la rimozione di comportamenti impropri

Con l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica i singoli dipendenti disporranno di un ulteriore canale per segnalare (direttamente o attraverso i propri rappresentanti sindacali) i comportamenti impropri, nel rispetto del diritto alla riservatezza.

Le segnalazioni saranno analizzate dalla Commissione bilaterale sulle politiche commerciali, e i comportamenti in contrasto con i principi dell'accordo saranno oggetto di valutazione da parte aziendale sotto tutti gli aspetti di competenza del datore di lavoro, ai fini della loro rimozione.

I provvedimenti assunti dall'azienda saranno resi noti alla Commissione.