

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 inevase.

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