



Segreterie OO.SS. – Banca Popolare Pugliese

Matino, 16/11/2010

ALLA DIREZIONE GENERALE

e p.c. AI RESPONSABILI DI RETE
AI GESTORI IMPRESE
AI CONSULENTI
LORO SEDI

.... E basta ... con i ricatti !!!!

Partiamo da un fatto..

Da circa un anno viene sollecitato, a diversi livelli, un intervento chiarificatore delle logiche poste a fondamento dell'assegnazione delle autovetture aziendali ai dipendenti.

Se fino a qualche mese fa le autovetture hanno rappresentato - fatta eccezione per quelle in dotazione ai ruoli dirigenziali - da un lato un ausilio per alcuni dipendenti, in relazione alle mansioni che da regolamento interno sono chiamati a svolgere (leggi Consulenti/gestori), dall'altro una refusione del disagio che alcuni responsabili di filiale hanno sopportato, **di recente tali presupposti sono stati radicalmente stravolti** .

Ultimamente stiamo assistendo ad assegnazione di autovetture nuove ad alcuni gestori imprese/consulenti mentre ve ne sono altri che, pur avendo da diversi mesi consegnato l'autovettura in dotazione (ovvero in alcuni casi non avendola mai ricevuta), continuano a dover utilizzare l'autovettura personale per gli adempimenti aziendali cui sono chiamati.

Ma la realtà va anche oltre! Vi sono colleghi che, pur a suo tempo avendo sottoscritto un contratto promiscuo di assegnazione di una vettura aziendale di un certo tipo, a seguito di diverse vicende (incidente/danni non riparabili), si ritrovano ad aver dovuto consegnare l'auto ed utilizzare, per diversi mesi, un'autovettura aziendale di livello decisamente inferiore mantenendo tuttavia inalterato il canone a proprio carico.



Segreterie OO.SS. - Banca Popolare Pugliese

E' evidente che occorre, in tale situazione, fare chiarezza dei principi comuni e formalmente espressi che devono guidare l'assegnazione dell'auto aziendale per evitare che si possa ingenerare nei colleghi la convinzione che tale dotazione sia legata non al ruolo ma alla persona.

Quello che manca, come al solito, è la trasparenza e la chiarezza nei comportamenti anche in presenza dell'assegnazione di strumenti di lavoro che l'azienda fa passare come elargizioni ad personam che vengono poi barattate con l'azzeramento di diritti acquisiti.

E continuiamo con una denuncia:

E' possibile che non si possa pensare, alla luce del regolamento interno, di definire, in maniera scritta e trasparente, quali siano i diritti i doveri e le dotazione strumentali di queste figure professionali? Perché si lasciano aree buie di interpretazione contrattuale - orario di lavoro, tempi e modi di rilevare le presenze, straordinari, diarie, rimborsi chilometrici, inquadramenti -(ad ogni collega la risposta)?

Basta con i ricatti e con le contrattazioni individuali

che non garantiscono i livelli minimi di dignità delle persone e che generano solo problemi nella gestione delle risorse umane. **Chiediamo il ripristino delle garanzie contrattuali attraverso un immediato e definitivo intervento chiarificatore**

Cordiali saluti.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - UIL.CA

P.R. Volk