

## **“MANI IN ALTO.... QUESTO E’ UN PATTO DI NON CONCORRENZA”**

In data 8 settembre u.s. si è tenuto l’incontro con la Direzione Aziendale, richiesto dalle OO.SS., per avere delucidazioni in merito al “Patto di non concorrenza” per gli Affluent e all’aumento delle rapine nelle filiali del nostro istituto.

A costo di essere tacciati di nuove strumentalizzazioni, “corriamo il rischio” di informarvi su quanto dibattuto in quella sede.

### **PATTO DI NON CONCORRENZA**

Come Fisac Cgil abbiamo immediatamente lamentato con il capo del Personale l’assenza di un’informativa preventiva alle OO.SS.. In merito alla proposta formulata nei confronti di alcuni colleghi Affluent (per il momento ne sono stati contattati circa il 50%, a tendere verranno contattati tutti gli altri) abbiamo chiesto informazioni dettagliate sui contenuti di tale patto.

Il dott. Falletto ha riferito che tutto è stato fatto a regola d’arte e nei termini di legge e che il patto prevede:

- il divieto di concorrenza per 24 mesi dalla fine dell’attività lavorativa in C.R.Asti;
- un compenso una tantum di € 5.000;
- una penale (che non ci ha specificato) in caso di violazione di tale patto.

Ad onor del vero, le informazioni in nostro possesso prima di questo incontro, erano ben diverse. Pertanto invitiamo coloro che riscontrassero delle differenze di segnalarcelo o comunque di essere consapevoli che, se quanto sottoscritto, risultasse essere difforme da quanto indicato dalla legge e dalla giurisprudenza (vedi ns. volantino del 12 luglio ‘10 [Patto di non concorrenza per Affluent, uno sporco affare!](#) ) sarebbe da considerarsi inefficace e nullo.

Abbiamo poi sollevato la questione del giusto riconoscimento professionale attraverso l’attribuzione di un grado minimo, che secondo il nostro parere rimane quello del Quadro Direttivo. In subordine abbiamo dato disponibilità a trattare su un percorso professionale ben definito accompagnato da un’apposita indennità.

Il capo del Personale ha immediatamente respinto sia l’ipotesi del grado minimo che quella del percorso professionale, adducendo le seguenti motivazioni:

*“il colleghi stanno continuando a fare il lavoro che han sempre fatto, non rispondono in modo autonomo del budget a loro assegnato e la responsabilità della loro attività ricade completamente sul Direttore della filiale di appartenenza”.* Lasciamo a voi giudicare quanto siano aderenti alla realtà tali affermazioni. Consigliamo comunque di usare gli stessi argomenti al prossimo “cazziatone” impartitovi dal capo Area o da chi per esso.

In merito al grado minimo di Quadro Direttivo, riteniamo possibile aprire vertenze

singole per sottoinquadramento. Tale opzione, essendo estremamente delicata, necessita di una appropriata e adeguata assistenza legale, che la Fisac Cgil è disponibile a valutare e a concedere.

Per ciò che attiene l'erogazione di una apposita indennità, il dott. Falletto, pur ritenendola, in questo frangente, una strada altamente improbabile, si è riservato di approfondire la questione col Direttore Generale.

Come organizzazione sindacale abbiamo comunque sottolineato l'enorme contraddizione tra la volontà di far sottoscrivere dei patti di non concorrenza e il non voler riconoscere relative indennità e/o ruoli.

## RAPINE

Abbiamo fatto rilevare che 14 rapine nei primi 7 mesi dell'anno (alcune anche violente come Valleverza e Torino 4) rappresentano una vera e propria emergenza, anche in relazione al dato medio nazionale che, invece, evidenzia una diminuzione degli eventi criminosi nel settore bancario.

Tale situazione, secondo la Fisac Cgil, merita interventi concreti e mirati, che non possono semplicemente risolversi con la sottoscrizione di protocolli con le Prefetture di Asti e Milano e con qualche improvvisato intervento formativo impartito soltanto ai Direttori di Filiale.

Da parte nostra abbiamo avanzato le seguenti proposte:

- partecipazione degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) alla valutazione preventiva del rischio rapina di ogni filiale;
- maggiore attenzione alla progettazione e/o ristrutturazione delle filiali, aumentando il grado di non accessibilità da parte dei rapinatori;
- informazione e formazione incisiva ai lavoratori realmente esposti al rischio rapine (in primis agli operatori di sportello);
- maggior disponibilità e flessibilità nel supporto psicologico post-rapina per ridurre al minimo potenziali danni psichici dei colleghi.

La Fisac Cgil ha ribadito che tali proposte sono peraltro contenute in un documento ufficiale ABI, recentemente distribuito a tutte le banche.

Anche in questo caso, il dott. Falletto si è riservato di approfondire le tematiche col Direttore Generale e di darcene conto al prossimo incontro.

*P.S.: in coda all'incontro abbiamo richiesto all'azienda di ripristinare una prassi informale ma consolidata negli anni, che consisteva nell'informare le OO.SS. circa i licenziamenti effettuati per giusta causa e/o giustificato motivo. Tale esigenza nasce per evitare la circolazione di voci incontrollate in merito a ipotetici quanto inattendibili licenziamenti di colleghi. Ancor di più permetterebbe alle R.S.A. di monitorare il fenomeno dei licenziamenti su base disciplinare (che negli ultimi anni paiono decisamente aumentati nella nostra azienda) e di vigilare su eventuali caratteri discriminatori nell'applicazione delle sanzioni. Ebbene sì... in C.R.Asti, anche sui licenziamenti, pare esistano figli e figliastri!*

Asti, 09.09.2010

**FISAC CGIL C.R.Asti**

<a href="http://www.fisacasti.it">www.fisacasti.it</a> 	<a href="mailto:fisac@cgilasti.it">fisac@cgilasti.it</a> 	334-6877507 	YouTube: fisacasti 	<a href="http://pungiroso.blogspot.com">pungiroso.blogspot.com</a> 
---	---	--	--	---