

CR UMBRIA - COMUNICATO UNITARIO TRIMESTRALE DI AREA

Si è svolta a Spoleto lunedì 11 luglio la consueta trimestrale di area che segue l'incontro annuale già avvenuto in primavera a Roma con le organizzazioni sindacali di tutta la TULS. Quasi inutile ripetere che la nostra attenzione si è molto accentrata sul tema delle pressioni commerciali

che sono sempre meno impressioni e si configurano sempre più, è doveroso puntualizzare in alcuni casi e per certi colleghi, come veri e propri abusi di potere attraverso minacce anche molto dirette ed esplicite.

E' stato chiesto all'azienda , con forza e all'unisono, di censurare tali atteggiamenti deleteri e offensivi per i

colleghi, ma anche e soprattutto di dimostrare con **PRECISE SCELTE UN VERO CAMBIAMENTO DI ROTTA ,** altrimenti sono solo promesse che non possono più essere accettate.

<http://www.fisac.net/wpgisp/wp-content/uploads/2016/07/Trimestrale-CRU.pdf>



A tutti i colleghi

Si è svolta a Spoleto lunedì 11 luglio la consueta trimestrale di area che segue l'incontro annuale già avvenuto in primavera a Roma con le organizzazioni sindacali di tutta la TULS. Dopo la consueta illustrazione dei dati relativi al numero dipendenti, colleghi in full e part time - numero fixed, sapere agli incarichi di responsabilità, utilizzo ferie, banca delle ore, straordinari autorizzati e licenze oltre al più al momento maggior dettaglio, la discussione si è aperta sui vari temi presentati dalle organizzazioni sindacali. Questo risulta ripetere che la nostra attenzione si è molto accentrata sul tema delle pressioni commerciali che sono sempre meno impressioni e si configurano sempre più, è doveroso puntualizzare in alcuni casi e per certi colleghi, come veri e propri abusi di potere attraverso minacce anche molto dirette ed esplicite. E' stato chiesto all'azienda, con forza e all'unisono, di censurare tali atteggiamenti deleteri e offensivi per i colleghi, ma anche e soprattutto di dimostrare con **PRECISE SCELTE UN VERO CAMBIAMENTO DI ROTTA**, altrimenti sono solo promesse che non possono più essere accettate. Le i.e. "Rivoluzionari" sono sempre di più l'ennesimo strumento di pressione in una manna di attività commerciali che non solo pesano sui colleghi, ma li disincentivano in una negoziazione e vita dove obiettivi e persone cambiano continuamente. Tutte queste osservazioni circa il problema condiviso dalle agenzie per gli appuntamenti fissati e la continua richiesta i servizi non più giornaliera ma strategica non solo il risultato ma anche il risultato qualitativo, l'azienda ha risposto che l'intenzione è sempre in grado di verificare la corrispondenza al modello di servizio a offrire, in questo particolare momento storico di mercato, quello di una maggior efficienza e di servizi all'utente. **PICCO CHE LA VERIFICA SUCCESSIONE NON SI DA LIMITATA A ACCEDERE INFORMAZIONI SU COMPOSIZIONE DELLA CLIENTELA IN UN DETERMINATO MOMENTO DEI MERCATI FINANZIARI, MA SI DA COMPLETAMENTE ESCLUSIVAMENTE SUL SE E QUANTO UN STATO EDUCATIVO E FORMAZIONE INDIVIDUALE ANCHE UNA VOLTA CHE MEDIANTE CHE L'AGENZIA PUO' RICHIAMARE DALLE PROCEDURE SEDE COSELE NOMINATO.** Per l'ennesima volta è stato segnalato come alcuni Dirigenti di Area e non solo, si occupano di girare alla funzione tecnica della gestione del personale, cercando non solo confondere tra colleghi i vari messaggi e interpretazioni di attività in maniera errata e molto tendenziale ma generare solo ulteriore tensione e quello già esistente. L'azienda deve essere molto chiara e molto diretta su questo aspetto molto delicato. Che produce notevoli conseguenze e disagi per colleghi. In riferimento al Premio Unico al risultato l'azienda ha riferito che è stato erogato a circa 750 colleghi (in quanto si è verificata a tutti gli colleghi). In questo processo dobbiamo considerare come l'applicazione effettiva del PNL, oltre la sua realtà e sperimentazione, si ha lasciato molto spazio per quanto che per la distribuzione, come il grado di eccellenza di molti lavoratori (circa il 5% dei parametri) e come alcune fixed per pochi punti e, e molto altro, per variabili calcoli e complicazioni algoritmi ne siamo stati esclusi. E' stato effettuato un "test" "risorse avanzate le valutazioni professionali", mentre l'azienda ha comunicato che non si è stato nessuna valutazione negativa nella "non in linea" di riguardo migliore risultato di colleghi l'importanza dei colleghi di metà anno, e in cui il valutatore comunica la sua valutazione e il personale è stato informato preventivamente ed esplicitamente la possibilità di collegare il risultato e il risultato sui propri comportamenti che le proprie azioni lavorative. Abbiamo espresso anche la insoddisfazione dei colleghi in relazione alle recenti iniziative/valutazioni dei portafogli che, pur nella logica dei parametri applicati ai premi, insieme difficile spiegazione e giustificazione nella realtà operativa quotidiana, anche in relazione alle strutture organizzative dei colleghi.