

NESSUN “NUMERO DI APPUNTAMENTI” E’ MAI STATO CONCORDATO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Quello che ci è stato riportato da numerosi colleghi ha dell’incredibile e **se fosse vero sarebbe gravissimo**. Durante una riunione sembrerebbe che un Direttore di Area Esclusive avrebbe detto che i colleghi sono tenuti a pianificare almeno cinque appuntamenti al giorno, perché questo numero è stato concordato con le Organizzazioni Sindacali.

Nonostante questo tema sia già stato più volte chiarito, ci dispiace dover ribadire per l’ennesima volta che **LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NON HANNO MAI CONCORDATO con l’azienda l’OBBLIGO da parte dei gestori di pianificare ogni giorno un numero minimo di appuntamenti in agenda**.

L’accordo in merito ai *Ruoli e Figure Professionali e relativi percorsi*, che integra quanto previsto dal contratto di secondo livello sottoscritto il 21 luglio 2021, prevede semplicemente che il 4° indicatore *Servizi alla clientela* che partecipa al calcolo della *Complessità Gestita*, possa assumere un valore fino al 20% sul totale e che questo venga calcolato sul rapporto percentuale tra il numero di incontri del Gestore ed il numero medio di incontri realizzati nel medesimo periodo dai Gestori che hanno la stessa figura professionale.

Oltre a non essere previsto un numero minimo di appuntamenti anche il volume dei risultati commerciali conseguiti non rientra tra gli indicatori per il calcolo della *Complessità Gestita* e il riconoscimento nei percorsi delle nuove figure professionali così come previsto dal nuovo comma dell’art 26 CCNL 19.12.2019 che recita: *“Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell’art 38 - comma 2 - del ccnl 31.03.15.”*

A tutte le colleghe e a tutti i colleghi con ruoli di responsabilità ci permettiamo di ricordare quali dovrebbero essere le caratteristiche di un bravo manager:

- Aiutare i dipendenti a capire che ruolo svolgono collaborando per raggiungere i propri obiettivi.
- Capire cosa serve per motivare ogni persona che lavora.
- Comunicare efficacemente quali sono gli obiettivi individuali di ognuno e fornire loro le risorse che servono per raggiungerli.
- Essere un buon ascoltatore, essere comprensivi e avere senso dell'umorismo.
- Aiutare i propri dipendenti a ottenere e sviluppare le proprie abilità.
- Non sentirsi minacciato dagli individui creativi: essere disposto a giudicare un'idea basandosi sui suoi pregi.

Un manager che manca di comunicazione e che usa la tattica della menzogna e della paura, a nostro avviso non può essere considerato un bravo manager e l'azienda dovrebbe prendere subito provvedimenti, perché solo in presenza di un clima sereno basato sul rispetto e sulla reciproca fiducia si possono raggiungere i risultati auspicati.

Bergamo, 27 luglio 2022

COORDINATORI RSA FISAC CGIL - AREA BERGAMO