



UN CAMBIO DI CULTURA E' POSSIBILE

Dopo le ripetute segnalazioni sindacali dei mesi scorsi ha avuto luogo l'incontro tra le OO.SS., e Cristina Rossi, Responsabile della struttura Compliance.

In apertura la Delegazione Datoriale ha confermato la piena volontà del nostro Gruppo di seguire e riconoscersi appieno nei valori enunciati nel codice etico, che prevedono il rispetto delle norme e delle dignità dei propri dipendenti.

Sono poi state illustrate le funzioni e le finalità della Struttura di Compliance nata nel 2007 come difesa per l'azienda e salvaguardia dei colleghi nei confronti del dilagare della normativa sempre più stringente ed in continua evoluzione.

Fatte queste premesse, la parola è passata alle OOSS che hanno ricordato la lunga lista delle distonie che invece sono riscontrabili nella realtà quotidiana rispetto alle enunciazioni di principi contenute nei documenti aziendali:

- interrogazioni ed intimidazioni di vario tenore nelle riunioni plenarie
- continue minacce commerciali atte a favorire comportamenti al di fuori della normativa per il raggiungimento del budget ad ogni costo
- toni da caserma con ordini di stampo militaresco
- richieste vessatorie verso i neo assunti con contratto a termine, sottoposti a pressioni commerciali con la minaccia della mancata conferma
- pratiche commerciali tanto fantasiose quanto scorrette (vedasi la ormai famigerata riattivazione dei rapporti inattivi, ecc.)

Questi atteggiamenti continui ed inaccettabili sconfinano poi in procedimenti disciplinari (l'Azienda ha parlato di "funzione educativa" degli stessi), ma ci pare evidente che occorra che questa "forma di educazione" nasca a monte e non solo per effetto di una punizione o della paura di essa. Le OOSS hanno poi illustrato una serie di casi concreti dove si evidenzia il mancato rispetto quotidiano dei principi e delle persone, tutte situazioni ordinarie in contraddizione con i valori enunciati nei codici di Gruppo, capaci di generare forte disagio, scarsa credibilità, perdita di autostima e stimolare il proliferare di atteggiamenti arroganti e prevaricatori con ripercussioni sugli anelli deboli della catena produttiva.

In pratica un mix diabolico che non fa bene a nessuno.

Diventa indispensabile riappropriarsi di un percorso educativo aziendale per favorire il cambio culturale complessivo che possa interrompere questo corto circuito in atto.

Diventa necessario identificare i responsabili ad ogni livello evitando che la responsabilità stessa di scarichi solo sulla catena produttiva, questo potrà **favorire la diffusione del rispetto tra le persone di ogni livello e far assumere significati concreti ai codici etico e di comportamento**, ridurre le pressioni commerciali, favorire il benessere individuale e contribuire a quello collettivo e responsabilizzare i dirigenti anche sottoponendoli a provvedimenti disciplinari quando necessario.

Cristina Rossi ha ascoltato con attenzione, dichiarando che **ritiene indispensabile il contributo del Sindacato al fianco della Struttura di Compliance per cercare di eliminare tutti questi problemi.**

Ha inoltre ricordato la difficoltà pratica di formare i colleghi (in 3 anni sono state chiamate in aula 5000 persone solo per l'antiriciclaggio), considerata la complicazione nel farli partecipare a turni senza lasciare scoperta la rete e riuscire allo stesso tempo a mantenere il passo con il continuo cambio delle norme, per questo motivo il ricorso alla formazione on-line diventa frequente, secondo l'Azienda.

Infine la Compliance ha ricordato ed esortato a segnalare ogni tipo di violazione legale e normativa secondo quanto riportato nel codice etico: "*Le segnalazioni alla funzione Compliance sono inviate tramite e-mail alla **casella di posta elettronica autoregolamentazione@cariparma.it** e devono essere il più circostanziate possibile. Ogni segnalazione **sarà trattata nella massima riservatezza** sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate...chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene **garantito da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione.**"*

Le segnalazioni sono il mezzo fondamentale per la Compliance per valutare e correggere i casi reali, anche in assenza di prove documentali. La denuncia non può essere anonima, ma è indispensabile superare presunti timori o sudditanze psicologiche, in quanto è visionabile solo dai vertici della Funzione che hanno responsabilità legale personale e diretta in termini di riservatezza ed etica.

Le OOSS hanno infine segnalato la necessità di anticipare i tempi di uscita delle circolari normative per avere il tempo di comprenderle e la necessità di adottare strumenti di supporto ai colleghi per avere risposte sulle complesse interpretazioni, un sorta di help-desk interno che colmi il vuoto tra l'uscita delle norme e la formazione prevista.

Il confronto si è chiuso con l'intenzione comune dichiarata di unire le esperienze: nei prossimi mesi la Commissione RSI potrà dialogare congiuntamente con la Compliance e le Funzioni Commerciali per aprire un percorso concreto alla ricerca di soluzioni ai problemi quotidiani sul tema, inoltre **è stata auspicata la partecipazione e il coinvolgimento dei 4500 colleghi di rete a iniziative formative organizzate anche con il contributo del Sindacato.**

Questa presa di coscienza da parte delle strutture aziendali rappresenta un passo importante per aprire una breccia in direzione del cambio culturale tanto necessario ed auspicato da tempo dalle OOSS in rappresentanza dei colleghi, per trasformare i principi enunciati in comportamenti concreti.

Parma, 12 maggio 2014

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE
Dircredito - Fabi - Fiba Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca