



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



**Coordinamento RR.SS.AA. UniCredit S.p.A.
Region Centro Nord
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub UilCa Unisin**

Incontro con Region Centro-Nord

Il giorno 11 dicembre 2015 si è tenuto un incontro con la Region Centro Nord. Hanno partecipato per la funzione HR la Responsabile Alessandra Papaveri e Michele Gollini e per le Relazioni Sindacali Annalisa Rizza. Sottolineiamo con disappunto come non fosse presente il Regional Manager Stefano Giorgini.

Riorganizzazione Private Banking: si è provveduto a rivisitare il Private dopo la costituzione della struttura Wealth Management, che ha accolto, oltre ad alcuni gestori, i clienti con un patrimonio di oltre 5mld di euro. E' stata creata una Direzione Centro Nord speculare a quella Retail, con 14 Aree Commerciali, anche queste speculari a quelle Retail. Alcune Aree commerciali sono definite "Top" in quanto gestiscono almeno 1 mld di euro. A livello Italia il Wealth Management (a riporto di Cordusio) gestirà circa 20mld di euro, mentre nel "nuovo Private" resteranno circa 60mld di euro.

Riorganizzazione Special Network: era una ottava Region con 5 aree commerciali e proprie strutture Real Estate e Corporate. Attualmente si è creata, all'interno della Region, un'Area Commerciale "Non Core" con centri Corporate "Non Core". Si è provveduto alla riduzione dei Centri Corporate tramite accorpamento e riorganizzazione, anche territoriale, di quelli esistenti. Resta invariata la struttura Real Estate, mentre la gestione degli incagli non revocati e del restructuring è stata riunita sotto la Region. La riduzione delle posizioni gestite ha determinato una riallocazione del personale, orientata al mantenimento della professionalità acquisita.

Part time: è stata presentata la graduatoria al 30/6/2015 e una provvisoria al 31/12 in quanto oggetto di verifiche da parte di SSC. La situazione per provincia presenta molteplici articolazioni dovute a rinnovi, nuove richieste e rinunce.

Da parte aziendale si è sottolineata una complessiva maggiore concessione numerica.

Da parte sindacale abbiamo richiesto, a titolo di trasparenza, tutelando la privacy, la possibilità di verificare il rispetto della graduatoria. Il problema nasce dal fatto che la singola posizione in graduatoria è visibile dal collega solo per pochi giorni, poi "scompare" inspiegabilmente. Il sospetto, che intendiamo fugare, è che possano esserci concessioni non in linea con la graduatoria stessa.

Altro aspetto importante è che a fronte di un incremento del numero dei contratti part time riteniamo non ci sia una effettiva riduzione del numero di ore lavorate a part time complessiva. Ci risultano anche forzature nelle concessioni, laddove si propongono rientri e modifiche di orario, scambi impropri tra possibile minore part time e ventilati cambi di filiale; a fronte di queste forzature alcuni colleghi sarebbero indotti a rifiutare il PT. Questo altererebbe il significato dei dati esposti dall'Azienda, perché alcune delle rinunce illustrate non sarebbero realistiche.

All'Azienda, che si è dichiarata garante dello spirito dell'Accordo sul Part Time, chiediamo la cessazione di questi comportamenti "distorcivi" e scorretti. Non da ultimo, sottolineiamo come i risparmi del PT potrebbero favorire nuove assunzioni che possano integrare la rete a fronte delle prossime uscite.

Formazione: ci è stato illustrato il progetto residenziale di 2gg che ha coinvolto i DDD, basato su tematiche e strategie di business anche a m/l termine. Nel 2016 vi sono nuovi progetti formativi: sui mutui, anche tramite aule interconnesse a livello informatico, con i consulenti personal e relativi alla certificazione delle competenze creditizie dal primo al quarto livello. L'erogazione avverrà utilizzando sia formazione on line sia dispense e incontri in aula.

Per la formazione individuale l'Azienda intende basarsi su My Skill, che include le valutazioni dei Responsabili. Lo scopo è di evitare di far fare i corsi a chi in realtà è già esperto di un determinato settore.

Su stessa ammissione aziendale, però, solo 200 colleghi sugli oltre 3.000 coinvolti hanno effettuato l'autovalutazione delle competenze.

Da parte sindacale abbiamo evidenziato come, da un lato, la "mappatura" dei ruoli ricoperti e delle relative competenze non sia completa, e dall'altro non si tiene conto della "vetustà" delle competenze acquisite.

Il rischio molto concreto è che si consideri di tipo avanzato una competenza assunta molti anni fa e che oggi, invece, è una conoscenza teorica. Tutto questo distorcerebbe le esigenze formative dei colleghi.

Sicurezza: pur in presenza di specifici incontri in merito, abbiamo sollecitato alcune risposte a questioni che erano rimaste in sospeso nel precedente incontro del 9/9/2015. A queste si aggiungono le problematiche relative alle visite ai c.d. Videoterminalisti che, a nostro avviso, non vengono effettuate come previsto dalla normativa in vigore, nonché i corsi che tutti i colleghi stanno facendo in questi giorni. Abbiamo richiesto le dovute visite ai singoli colleghi nonché un incontro con gli addetti Safety per chiarimenti specifici.

Intendiamo inoltre ribadire come gli RLS non sostituiscono l'intervento sindacale in materia, ma operano su un altro livello.

A livello di Sicurezza abbiamo anche segnalato come la CI0240 sia una riscrittura in forma di processo della precedente: verificheremo in sede di incontro sulla sicurezza le eventuali criticità che vi invitiamo a segnalarci sin da ora per le vie brevi. Senza delle regole precise si rischia una debacle del TRIM index, che non è altro che espressione del rischio di abbandono da parte dei clienti. Per noi la priorità era e rimane la sicurezza fisica dei colleghi.

Organici: abbiamo rilevato che le ristrutturazioni in ottica OPEN hanno portato ad una riduzione del numero di colleghi in molte unità operative, aggravando ulteriormente i tempi di attesa per le operazioni di cassa.

L'Azienda ha inizialmente negato questo automatismo, ma a fronte dei molteplici esempi, si è riservata di approfondire le nostre segnalazioni.

Ci risulta inoltre che i bancomat a riciclo di banconote stiano generando molti scarti: buona parte del tempo recuperato a fronte di minori caricamenti viene impiegato per gli scarichi degli scarti e la creazione dei relativi plichi.

DIF: abbiamo denunciato con forza che nella nostra Region l'inderogabilità sulla riduzione di DIF, allineate massivamente allo standard, è stata applicata in maniera rigidissima, contrariamente a quanto accaduto in altre Region. Manifestiamo una forte preoccupazione nei confronti di tali politiche che allontanano i migliori clienti che sono in grado, come hanno fatto, di chiedere una riduzione dell'accordato. Anziché rivedere le politiche di prezzo, è stato istituito l'obbligo di acquisire il parere positivo dell'Area Manager alla riduzione dei fidi, come se il consulente potesse non ottemperare a precise disposizioni del cliente. Tale atteggiamento ha creato un forte disagio nei gestori, che vedono scemare i clienti buoni.

Abbiamo inoltre richiesto interventi specifici nei confronti di quelle figure di sintesi che hanno attribuito al consulente la responsabilità di non aver gestito commercialmente la lamentela del cliente. In questi ultimi giorni qualche spiraglio si sta aprendo, ma il danno e la sfiducia saranno difficili da recuperare.

Straordinari: abbiamo evidenziato la forte contraddizione tra la disposizione di non fare straordinari, da un lato, e l'impossibilità di rispettare gli orari. E' il caso, solo per citare uno tra tanti esempi, delle filiali cash light, in cui il cassiere ha ancora la fila davanti quando invece dovrebbe chiudere.

Le riunioni, altro tasto dolente, vanno fatte in orario di lavoro e devono chiudersi in orario di lavoro. Se eccedenti, lo straordinario va segnato e autorizzato.

Non rilevando correttamente le prestazioni straordinarie si genera un grave pregiudizio, sia economico che in campo infortunistico: l'infortunio in itinere, ad esempio, è coperto in un lasso di tempo di un' ora dal termine dell'orario di lavoro.

Chi induce i colleghi a non segnare lo straordinario si assume una pesante responsabilità.

Ferie: continuano e sono tuttora esistenti piani ferie non autorizzati. Ci era stato assicurato un intervento aziendale in merito ma, ad oggi, dobbiamo constatarne l'inefficacia. Se le ferie vanno inserite a febbraio, devono essere in tempi ragionevoli approvate, per intero, non a rate.

Il CCNL permette di gestire eventuali casi in cui divenga necessario revocare ferie.

Q48: abbiamo segnalato come lo strumento venga utilizzato impropriamente per favorire la vendita di un prodotto e non per retention.

Al di là di qualche caso autorizzato in occasione di specifiche campagne, pur di vendere un telefonino o un gadget in più e non subire ulteriori pressioni commerciali, si è disposti ad utilizzare un po' del plafond disponibile, a beneficio di clientela non sempre meritevole.

Missioni: Abbiamo chiesto una ulteriore sensibilizzazione sulle Aree Commerciali in merito alla corretta applicazione dell'art.70 CCNL, in particolare del punto 9), che prevede per le "missioni a corto raggio" (distanza non superiore a 25 km) il rimborso delle spese effettive di viaggio fra la residenza del lavoratore e la località di missione, anche nell'ambito dello stesso Comune.

Nel caso di filiali aperte a giorni alterni, il collega assegnato ad una specifica filiale deve caricare la missione nel momento in cui si reca nell'altra filiale, segnando il percorso effettuato a partire dalla sua residenza. Anche in questo caso vi è una grossa differenza in campo infortunistico.

Pressioni commerciali: abbiamo manifestato il nostro disappunto per la mancata presenza del Regional Manager che si sottrae a ribadire una lettera fatta dal suo predecessore dott. Bergami e inviata via mail a tutti i ruoli di sintesi, sconfessandone implicitamente il testo.

Lo stesso dott. Giorgini aveva ribadito nel precedente incontro come la banca fosse in grado di "premere un tasto ed avere tutti i dati" e di quanto, di conseguenza, "sia inutile richiedere i dati perché appunto già disponibili". Di conseguenza le continue e reiterate richieste di dati che si susseguono durante la giornata non solo sono avvilenti e fastidiose ma soprattutto inutili per il monitoraggio delle vendite di cui l'azienda ci dice di avere bisogno.

Bologna, 24 dicembre 2015

**Coordinamento RR.SS.AA. UniCredit S.p.A.
Region Centro Nord
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub UilCa Unisin**