



Segreterie di Gruppo UniCredit
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UILCA

PRIMO INCONTRO PER IL "bancone": MOLTI I PROBLEMI, POCHE LE RISPOSTE

Nei giorni scorsi si sono tenuti alcuni incontri con l'azienda aventi per oggetto la verifica dell'accordo 18/10, che, ricordiamo, consentirà di realizzare, nel triennio 2011/2013, una rilevante riduzione dei costi. In particolare l'attenzione è stata focalizzata sulla situazione esistente nella banca unica.

Dallo scorso mese di settembre ad oggi sono stati nominati i nuovi vertici del Gruppo (AD, Direttore Generale, Capo Operativo, due Capi del personale - di Gruppo e di Banca -, il Country Manager è entrato nella pienezza del suo ruolo.

Nello stesso periodo i colleghi si sono fatti carico della difficile situazione, dimostrando un senso di responsabilità che non sta ricevendo alcun riscontro positivo da parte del management. La confusione di responsabilità e ruoli produce un peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro, facendo aumentare il livello di demotivazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

E' preoccupante constatare come a tutt'oggi manchi un piano di rilancio delle attività italiane, che il Sindacato chiede da tempo e che in questo momento sarebbe quanto mai necessario.

Tutte le proposte dell'azienda paiono invece fondate su un'unica logica, il perseguimento di ulteriori riduzioni dei costi.

Questa posizione assunta dall'azienda anche nell'ultimo incontro, è stata rigettata dalle organizzazioni sindacali, in quanto ritenuta del tutto inaccettabile.

Riportiamo di seguito le questioni specifiche legate alla situazione della banca unica che sono state in via prioritaria portate all'attenzione dell'azienda.

ORGANICI

Continua ad essere, per le OO.SS., la più alta delle priorità. La situazione della rete, già grave prima della fusione, si è amplificata dopo il 1° novembre con problematiche inedite che hanno portato l'operatività delle filiali ad oltrepassare i limiti della sostenibilità. **Inadeguatezza del sistema informatico, con frequenti blocchi dei computer e conseguente allungamento dei tempi di attesa per la clientela, gestione sempre più difficoltosa degli ATM, massiccio ricorso agli AFP per l'espletamento del servizio di cassa, continui spostamenti di cassieri fra filiali per tamponare le carenze, mancanza di punti di riferimento certi e con responsabilità puntualmente individuate per porre quesiti, pressioni commerciali sempre più assillanti, a supporto di politiche commerciali di breve o brevissimo termine,** sono alcuni dei problemi che si vivono quotidianamente in rete e che abbiamo nuovamente denunciato all'azienda.

Un altro elemento di criticità riguarda le strutture dell'ex corporate, in molti casi non ancora integrate con il retail e che soffrono a loro volta di carenza di organico.

Abbiamo pertanto ribadito **l'urgenza di provvedere alle assunzioni concordate, anticipandone il più possibile la tempistica rispetto alle precedenti previsioni,** attraverso un'analisi puntuale delle realtà più carenti anche in relazione alle uscite programmate. Ricordiamo in proposito che solo nei primi mesi dell'anno le uscite previste superano le mille persone.

L'altro aspetto su cui abbiamo posto l'attenzione è la **mobilità verso la rete,** intesa come mobilità fra aziende del gruppo ma oggi soprattutto come semplici trasferimenti all'interno della banca unica. Anche secondo le previsioni dell'azienda la riorganizzazione avrebbe creato le premesse per

favorire l'accoglimento delle numerose domande di trasferimento giacenti, sempre comunque contemperando, lo ripetiamo, l'esigenza di rafforzamento della rete.

Paradossalmente registriamo la situazione opposta, dal momento che **le singole realtà operano a compartimenti stagni, appesantite da processi burocratici inutilmente rigidi, come se non fossero divisioni all'interno di un'unica realtà, ma ancora aziende tra loro distinte**, con l'aggravante che l'ormai giustificata convinzione che il personale che si perde, a qualunque titolo, non viene sostituito, provoca forti resistenze da parte dei responsabili cui viene meno il dipendente.

Anche su questo chiediamo coerenza con gli impegni assunti, e che si dia positiva risposta alle richieste di trasferimento, a cominciare naturalmente da quelle motivate da importanti esigenze personali o familiari.

Abbiamo infine richiesto una precisa informativa sulla struttura della **Direzione Generale** nelle sue articolazioni territoriali, ed anche il suo dimensionamento. Abbiamo poi sottolineato l'importanza della multipolarità come strumento in grado di contenere la mobilità territoriale.

INQUADRAMENTI

E' l'altra grande tematica da affrontare come priorità.

Abbiamo contestato la gestione della normativa sugli inquadramenti attualmente in vigore, spregiudicata nel proporre, ed a volte imporre, utilizzi del personale che mortificano i ruoli e le professionalità acquisite, con l'aggiunta di frequenti interruzioni o mancati riconoscimenti dei percorsi di carriera, **oltre a interpretazioni unilaterali e "di comodo" degli accordi**. Abbiamo dichiarato all'azienda che la corretta applicazione degli accordi sottoscritti è materia su cui non intendiamo transigere, e per questo intendiamo aprire immediatamente un tavolo di chiarimento.

Per quanto riguarda il **mancato riconoscimento, con decorrenza 1/1/2011, degli inquadramenti ai colleghi ex Capitalia**, ai sensi degli accordi in vigore, l'azienda ha risposto che ciò è da ricondurre ad una disfunzione organizzativa alla quale verrà posto rimedio in tempi brevi. Ne consegue che ai colleghi interessati, qualora ne ricorrano le condizioni, **verranno riconosciuti gli inquadramenti dovuti, nel rispetto della decorrenza prevista**.

Risulta in ogni caso quanto mai urgente e necessario aprire un confronto, all'interno del più vasto obiettivo di raggiungere una disciplina degli inquadramenti applicabile alla nuova realtà della banca, sulle figure professionali ancora prive di percorso professionale, alcune di queste sorte con il modello di servizio aggiornato con la fusione, altre già in essere da ben prima della creazione della banca unica.

ASPETTI ORGANIZZATIVI

Un primo elemento riguarda il cosiddetto **nuovo modello di servizio**, così come si è rimodulato dopo il 1° novembre, su cui abbiamo necessità di un incontro di approfondimento, indispensabile anche come premessa per la trattativa sulle nuove figure professionali di cui al punto precedente.

Altra componente importante è la **politica degli sportelli** – aperture, chiusure, declassamenti, trasformazioni in cash light – essenziale anche per i parziali recuperi di personale che si ottengono, di cui abbiamo richiesto tempestive informazioni. In merito alle prospettive dei servizi business easy e dei centri sviluppo, su cui si addensano voci in contraddizione fra loro che creano incertezze ed inquietudini nei lavoratori, **la banca ha precisato che la scelta di sviluppare o chiudere queste strutture è demandata al livello locale, secondo le esigenze del singolo territorio**.

FORMAZIONE

La carenza di formazione è il denominatore comune di tutte le obiezioni che abbiamo segnalato all'azienda: senza adeguata formazione è avvenuto il cambio di alcune procedure, l'immissione in nuovi ruoli spesso non è accompagnata da una tempestiva preparazione così come previsto dagli accordi vigenti, l'apprendimento delle novità è sovente confinato alla lettura di una mole abnorme di circolari e di messaggi in bacheca che i ritmi di lavoro non consentono di effettuare.

Particolarmente grave risulta poi la **tematica dell'antiriciclaggio**, per le inerenti implicazioni anche di carattere penale, la cui formazione non può essere solo quella fatta on-line, ma che deve essere supportata da un congruo numero di ore di aula.

La **recrudescenza dei provvedimenti disciplinari** registrata in questi ultimi mesi non ha, a nostro avviso, carattere episodico, ma si ricollega direttamente ai denunciati deficit formativi ed è per questo che chiediamo all'azienda di investire adeguate risorse in questa direzione e di ripristinare con le OO.SS. periodici confronti per monitorare la materia.

PART TIME

Anche questa materia sarà oggetto di apposito incontro. Il diverso contesto, assai più ampio ed articolato, in cui deve applicarsi l'accordo firmato nell'ex UCB basato sulle graduatorie richiede una sua rivisitazione che ne verifichi l'adeguatezza al nuovo perimetro della banca, così come l'accordo sulle flessibilità d'orario introdotto nel Triveneto richiede di essere verificato nella sua efficacia ed eventualmente esteso anche ad altre realtà.

Informiamo che la settimana scorsa, dopo una sospensione di qualche mese, è ripartito l'applicativo che consente al personale di avanzare richiesta/rinnovo di part-time direttamente dal Portale. Abbiamo segnalato che la procedura presenta ancora alcune inefficienze (es: impossibilità, per chi aveva già in precedenza inserito la domanda, di indicare le province di preferenza) e richiesto che vengano risolte quanto prima.

SOLIDARIETA' GENERAZIONALE

Abbiamo con forza sollecitato la convocazione della Commissione sulla "solidarietà generazionale" prevista dall'accordo 18/10/2010, con l'obiettivo di ricercare soluzione che possano colmare il gap dei trattamenti per i neoassunti.

Dopo il periodo di assestamento seguito alla fusione, che ha ulteriormente aggravato l'accumulo di tante problematiche, è urgente e necessario ripristinare, sia a livello centrale sia a livello decentrato, normali relazioni sindacali con rappresentanti aziendali che abbiano autonomia negoziale e soprattutto i mandati necessari per risolvere problemi tali per quantità e qualità come raramente si è visto in passato. Come abbiamo dichiarato all'azienda – e come riportato all'inizio di questo documento – non siamo però disponibili ad affrontare confronti con una controparte che pensa di utilizzare unicamente la leva della riduzione dei costi, in modo indiscriminato e chiaramente orientato ad una logica di breve periodo. I lavoratori hanno fatto e stanno quotidianamente facendo la loro parte, spetta all'azienda dare finalmente segnali di solidità, chiarezza degli obiettivi, capacità di riposizionamento strategico anche sul fonte dei ricavi, volontà di ripristinare condizioni di lavoro rispettose dei ruoli, della professionalità e della dignità dei lavoratori.

Si apre per le OO.SS. un momento di grande importanza, e ci aspettiamo che l'azienda ne sappia cogliere la delicatezza. Ci attendiamo già dai prossimi giorni segnali tangibili in questo senso, consapevoli che il perdurare di questa situazione non potrà che portare inevitabilmente ad aprire una fase conflittuale.

Milano, 9 febbraio 2011

Le Segreterie di Gruppo