



COMUNICATO UNITARIO

In data 10 marzo 2011 ha avuto luogo a Trento, per l'intera mattinata, l'incontro fra la Delegazione aziendale UniCredit S.p.A., Funzione del Personale e Funzione Commerciale - presenti Andrea Ceglie, per la Capogruppo, Amedeo Torneo, Paolo Carazzai ed Enrico Marzadro – e le scriventi Organizzazioni Sindacali Aziendali del Trentino.

Il responsabile della Funzione Personale ha iniziato la riunione, ricollegandosi alle tematiche che avevano già costituito oggetto di trattazione nel precedente incontro di febbraio, con l'esposizione dei punti sui quali si era convenuto di aggiornarsi.

Al riguardo è opportuno precisare, in premessa, che ci troviamo in un contesto di ridisegno organizzativo della banca, con attivazione di due contemporanei livelli di confronto negoziale e di interlocuzione sindacale: a livello nazionale, a Milano, ed a livello locale, presso le varie Direzioni territoriali.

All'inizio ci sono state fornite delle risposte sulle criticità che avevamo sollevato in più occasioni circa la gestione del nuovo ticket pasto, che si è rivelata molto problematica.

Secondo la Delegazione aziendale le stesse sarebbero prevalentemente riconducibili alla fase di avvio con il nuovo gestore e la stessa ha smentito categoricamente che possano essere state determinate da scelte “speculative al ribasso” imputabili alla Capogruppo, in quando le condizioni per la convenzione sarebbero identiche per tutti. Proseguirà in ogni caso da parte della Direzione del Personale il monitoraggio sul territorio e la cura della progressiva estensione della copertura del servizio.

In tema di ristrutturazione aziendale ci è stata comunicata la decisione della chiusura del Centro Business Easy, con la riallocazione dei colleghi ivi impiegati, avuto riguardo alle esigenze personali e professionali di ciascun collaboratore.

L'elemento di maggiore rilevanza nel nuovo assetto organizzativo è costituito dalla figura professionale dell'operatore unico di sportello (cassiere e consulente insieme), che richiede anche il ridisegno della postazione di lavoro (scrivania, robomat).

Tale innovazione sarà attuata presso gli sportelli di Albiano, Baselga di Piné, Cembra, Pieve Tesino, Denno, Taio, Folgaria, Pieve di Ledro, Trento Matteotti, Mattarello, Aldeno e Vezzano.

Nel prosieguo dell'incontro il rappresentante della Capogruppo ci ha prospettato delle possibili aperture sul part time e sulla flessibilità giornaliera e multi periodale della prestazione lavorativa, tenendo conto delle esigenze personali dei lavoratori e, nel contempo, di maggiore flessibilità operativa per l'azienda che noi, peraltro, avevamo già realizzato con successo ai tempi della Caritro e che poi erano state

soppresse a causa della nuova visione aziendale che puntava alla standardizzazione ed alla soppressione delle specificità presenti sul territorio nazionale presso le ex aziende. Siamo ritornati sull'argomento delle "pressioni commerciali/statistiche comparative" che persistono, anche se il Responsabile del personale ha voluto ribadire con fermezza la posizione aziendale circa i principi generali informativi, già comunicati a livello centrale, discendenti dall'accordo sindacale in materia (... niente graduatorie e confronti personali fra lavoratori ...).

In particolare, la Delegazione aziendale, a più voci, ha ribadito l'esclusione di confronti o graduatorie personali o di struttura, precisando che gli elementi di valutazione che vengono diffusi riguarderebbero esclusivamente il posizionamento di ciascuna realtà operativa rispetto al dato medio della direzione commerciale, per consentire a ciascuna realtà di operare al meglio partendo dalla conoscenza oggettiva dei dati di riferimento e di mercato.

Abbiamo poi nuovamente rimarcato la necessità di procedere all'assunzione di personale giovane, anche per compensare il progressivo invecchiamento degli occupati, che nel medio periodo potrebbe comportare gravi perdite di professionalità con conseguente danno irreparabile per l'azienda.

Una parziale risposta positiva a tale istanza è stata da noi intravvista nell'accento ad assunzioni a tempo determinato (stagionali), anche per la copertura delle assenze per maternità.

In tema di formazione del personale abbiamo ribadito l'assoluta centralità ed importanza strategica della stessa, ancor più in questa fase di cambiamento, ed abbiamo richiesto maggiori disponibilità ed un investimento temporale da parte di ciascun responsabile di struttura (con riconoscimento anche economico per tale disponibilità) per trasmettere conoscenze professionali ai diretti collaboratori, prevedendo momenti settimanali pianificati come, a titolo di esempio, la chiusura pomeridiana, un giorno alla settimana, della postazione di lavoro o dell'intero sportello per effettuare la predetta formazione.

A breve ci sarà un altro incontro, nel corso del quale ci verranno forniti ulteriori elementi di dettaglio sul progetto di riorganizzazione, ferma l'attuale consistenza della rete di sportelli e dei colleghi occupati in Trentino.

Nel frattempo manterremo sempre alta l'attenzione sulla carenza degli organici, sulle pressioni commerciali (denunciando prontamente eventuali abusi) e sul miglioramento della fruizione dei ticket pasto.

Cordiali saluti.

Trento, 14 marzo 2011

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali del Trentino
in UniCredit S.p.A.
FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA