



## COORDINAMENTO TERRITORIALE UNITARIO NETWORK EMILIA-ROMAGNA

**Modena, 28 ottobre 2011**

L'incontro con la delegazione aziendale della Direzione Network Emilia Romagna, in origine fissato per il 30/9/2011, era stato da noi disdettato per l'interruzione delle relazioni sindacali a causa dello sciopero, proclamato per il 7 ottobre scorso e successivamente sospeso. All'ordine del giorno erano la presentazione del HR Manager, signor Ignazio Farina, e l'informativa sul nuovo modello di rete. Sulla base della comunicazione del 28/10, relativa alla nostra Network, la riorganizzazione nella nostra regione prevede dal 7/11/2011:

<b>Numero dei distretti (DDD e VDD)</b>	⇒ Si riduce da 150 a 97, di cui 67 avranno un ViceDDD. ⇒ Si contano 164 lavoratori nei ruoli di DDD e VDD, a fronte dei 150 della precedente organizzazione.	<b>+1</b> <b>4</b>
<b>Numero delle Agenzie</b>	⇒ Rimane invariato in 466, ripartite per tipologia in 97 Filiali Capofila e 369 Agenzie.	
<b>Piccole Imprese</b>	⇒ Si elimina il ruolo di Responsabile Business Easy (BE). ⇒ Si riducono i Responsabili di Centro Piccole Imprese (CPI) da 31 a 14: - 17 ⇒ Si istituisce il ruolo di Coordinatore PI, laddove non è previsto un Centro: + 14 ⇒ Si istituiscono 63 Consulenti BE: + 14 ⇒ Si istituiscono 248 Consulenti PI: + 10 ⇒ Si istituiscono 97 Assistenti PI: + 8	<b>-7</b> <b>-17</b> <b>+14</b> <b>+14</b> <b>+10</b> <b>+8</b>
<b>Medie Imprese</b>	⇒ Si riducono i Responsabili Imprese da 6 a 2 ⇒ Si riducono i Responsabili Centro Imprese da 16 a 15 ⇒ Si riducono i Consulenti Imprese da 90 a 80 ⇒ Si aumentano gli Assistenti Imprese da 66 a 74	<b>-4</b> <b>-1</b> <b>-10</b> <b>+8</b>
	<b>SALDO .....</b>	<b>+29</b>

Dal confronto con la precedente organizzazione del lavoro, la nuova struttura di rete richiede per l'assegnazione dei ruoli previsti **29 lavoratori in più**.

La nostra replica all'esposizione aziendale ha evidenziato, fra le altre, queste criticità:

✓ **emergenza di organici**: non è una novità, nella nostra regione, ma assunzioni e stabilizzazioni sono cronicamente insufficienti a garantire la sostenibilità dell'organizzazione del lavoro, a maggior ragione in considerazione del saldo numerico che caratterizza questa fase del nuovo modello;

✓ **emergenza in merito alle ricadute** anche sul personale non direttamente coinvolto nella riorganizzazione: abbiamo lamentato che in molte Aree Commerciali è stato attuato un rimescolamento, spesso incomprensibile e privo di giustificazioni tecnico-organizzative, a qualsiasi livello e ruolo, generando nei lavoratori disorientamento e disagi, accentuati dalla mancanza al momento di percorsi professionali trasparenti e di inquadramenti certi. Abbiamo evidenziato come in molti casi non si sia cercato il consenso del personale interessato dai trasferimenti, indipendentemente dalla presunzione di una crescita professionale. Abbiamo chiesto il rispetto delle prassi vigenti in merito all'indennità di pendolarismo:

*"Pendolarismo - L'Azienda interviene per ristorare il maggior disagio subito dall'interessato qualora le distanze percorse (A/R) a seguito del trasferimento superino i 20 Km dal luogo della sede di lavoro o da quello del domicilio/residenza. Nel quantificare l'indennità, conteggiata sulla base di euro 3/km lordi, non viene valorizzata la distanza già coperta dal dipendente per raggiungere dalla propria residenza l'unità produttiva di partenza (KM nuova distanza - KM vecchia distanza). L'importo così determinato è correlato ai giorni di effettiva presenza sul*

posto di lavoro del dipendente trasferito. Ove il movimento avvenga all'interno dello stesso comune non è previsto alcun contributo economico. L'Azienda non corrisponde indennità se il trasferimento è funzionale ad una valorizzazione professionale."

Poiché la mancata previsione normativa di inquadramenti e percorsi di carriera aggiornati alla nuova struttura di rete rappresenta un elemento di incertezza, **invitiamo tutti i lavoratori coinvolti in trasferimenti a verificare con i rappresentanti sindacali locali l'esigibilità della prevista indennità di pendolarismo e il rispetto delle normative contrattuali vigenti.**

✓ **emergenza formativa**: i nuovi inserimenti in ruolo devono essere accompagnati da un percorso formativo sempre più vicino ai lavoratori interessati e rispettoso degli obiettivi qualitativi e delle sempre maggiori responsabilità.

✓ **emergenza su "mansioni e competenze"** in rapporto ai ruoli di DDA e viceDDA (ove previsto), che, nonostante le rassicurazioni della controparte, vengono parzialmente svuotati dalla migrazione nel distretto di ruoli e compiti relativi a importanti fasce di clientela.

✓ Nel corso dell'incontro abbiamo richiesto dati su **assunzioni e stabilizzazioni**: in Regione nel corso del corrente anno, fino al 31/10/2011, sono stati stabilizzati **40** contratti di apprendistato, mentre per quanto riguarda l'ultimo trimestre del 2011 sono stati assunti per 3 mesi **10** lavoratori a tempo determinato.

✓ In merito al **part-time**, e soprattutto all'ultima graduatoria, abbiamo lamentato la scarsa informativa riservataci dall'azienda a livello sia regionale sia provinciale, che, a distanza di un mese dalla graduatoria, si limita ad evidenziare che a fronte di 33 part-time scaduti il 30/9/11 e di 5 rientri a tempo pieno, ne sono stati concessi 31 nuovi e rinnovati 7. La situazione in regione purtroppo è rigida, in considerazione del numero delle domande giacenti e della impossibilità di dare loro soddisfazione senza incontrare la disponibilità della Direzione Network di andare oltre la logica del rapporto 1:1 fra part-time scaduti e part-time concessi. L'argomento, che tocca il nervo scoperto delle motivazioni personali e delle scelte di vita e professionali di lavoratrici e lavoratori interessati, necessita di una maggiore trasparenza e sensibilità per cercare una condivisione delle graduatorie a qualsiasi livello sindacale, nell'interesse comune della loro corretta gestione. La presenza di una trattativa a livello nazionale, che alla data del 28/10 era già in stato avanzato ma che solo il 17/11 è sfociata nell'accordo, ha condizionato il confronto. anche se la delegazione della banca non ha perso occasione per affermazioni assolutamente non condivisibili sull'argomento. Abbiamo chiesto un riesame di alcune situazioni, ispirate da scelte e posizioni della banca in contrasto con il dettato e lo spirito dell'accordo del 4/6/2009, che si sono verificate proprio con la graduatoria del 30/9/11. Verificheremo dalle risposte se l'azienda metterà in pratica quella maggiore flessibilità prevista dal nuovo accordo nazionale.

✓ Nel corso di un precedente incontro dell'11 luglio 2011, avevamo posto la questione di **una scheda-prodotto a uso interno modificata in corso d'opera**: in particolare si trattava di prodotti denominati Pioneer Structured Solution Fund Obbligazionari in Euro con cedola emessi nel primo semestre 2011 con scadenza 2016. La scheda tecnica in questione, pur se non finalizzata alla consegna al cliente, serve in ogni caso a conoscere le caratteristiche del titolo e spiegarle all'investitore interessato. Nel caso concreto, la scheda originaria fu sostituita in data 30/6 con una nuova modificata alla voce "distribuzione cedole"; la variazione era sostanziale e incideva sulle caratteristiche del prodotto, in particolare sulla garanzia del rendimento dell'investimento.

<b>Vecchia scheda (accessibile fino al 29/6):</b>	<b>Nuova scheda (accessibile dal 30/6/11):</b>
<i>"Il Comparto distribuisce annualmente una cedola fissa nel mese di luglio pari al 3,4% con accredito diretto sul conto corrente del cliente."</i>	<i>"Il Comparto eroga un flusso finanziario periodico annuo (a luglio) stimato alla data del collocamento del Comparto pari al 3,4% lordo sulla base delle condizioni di mercato. Questo importo può essere rivisto nel caso di variazioni considerevoli dei tassi di interesse. Non vi è garanzia che il flusso finanziario venga effettivamente erogato durante la vita del Comparto."</i>

La delegazione aziendale si era impegnata a fornirci una risposta, che ci è stata data solo nel corso dell'incontro del 28/10; secondo il responsabile commerciale family, si sarebbe trattato di un errore, che, potendo generare una comunicazione errata delle caratteristiche del prodotto, determinerà la assoluta e piena responsabilità della banca, senza alcuna ripercussione sul dipendente, nel caso di qualsiasi eventuale richiesta di rimborso e/o danni che potrà essere avanzata dai clienti. Abbiamo preso atto della risposta della banca, e, pur essendoci stato assicurato che si è trattato di un errore materiale, **riteniamo comunque opportuno sensibilizzare tutti i lavoratori ad operare con grande attenzione e prudenza, verificando anche nel corso del tempo le schede con le caratteristiche dei prodotti offerti alla clientela e segnalando ai loro rappresentanti sindacali analoghe situazioni incresciose, proprio per scongiurare rischi di questa natura.**

- Non abbiamo invece ricevuto gli attesi chiarimenti riguardo all'organizzazione del **Servizio Estero**, a distanza di un anno dalla prima riorganizzazione One4C: a nostro avviso, urgono interventi formativi sulla rete per quanto riguarda le attività di competenza delle Agenzie. Esigenze organizzative, e prioritariamente di organico, interessano le competenze più specialistiche degli operatori dei Centri Estero, di provenienza ex-Corporate o ex-Retail: a fronte di un allargamento della rete di privati e imprese che necessita di assistenza tecnica e consulenza commerciale, l'azienda, in un gioco di rimandi fra uffici e competenze interne, non ha provveduto a ricostituire organici in grado far fronte alle nuove necessità, scaricando sulle spalle degli addetti il peso di un'attività in cui precisione e qualità non si conciliano con quantità dei carichi di lavoro e conseguenti rischi nell'operatività.

- Abbiamo riproposto, e riproporremo in ogni sede, il tema delle **pressioni commerciali**, che si manifesta con perdurante recrudescenza nella circolazione di graduatorie nominative, nell'utilizzo di strumenti sempre più coloriti e "grassetati" nei toni e nelle insistenze, incuranti del contesto e della realtà. Gli effetti perversi della quotidiana "distrazione" aziendale si manifestano nella sempre più difficile e distorta gestione delle priorità da parte dei colleghi rispetto a carichi e responsabilità, che rischiano di materializzarsi spiacevolmente alla prima contrarietà nella gestione della clientela o per imperdonabili sottovalutazioni su normative come antiriciclaggio o Mifid. Anche in questo caso, **chiediamo ai lavoratori, che subiscono questi comportamenti finalizzati a perseguire a qualsiasi costo risultati e obiettivi, spesso in conflitto anche solo con il normale buon senso e con una corretta operatività, di segnalarli ai loro sindacalisti.** Esistono accordi, sottoscritti in un recente passato dalla banca, che tentano di regolamentare queste forme di pressione: ci faremo parte attiva nel presentare anche al nuovo HR Manager questi comportamenti, spesso in conflitto con i codici di condotta e le buone pratiche che anche la nostra banca unilateralmente adotta.

In attesa di darVi conto degli aggiornamenti sui temi in discussione, contiamo di poterVi relazionare a breve anche in merito alle ricadute del piano industriale del 14/11 nella nostra Network regionale.

Modena, 21 novembre 2011