



RSA Dircredito- Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca –UniCredit Brescia

Facendo seguito alla richiesta delle Organizzazioni Sindacali del primo tavolo DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, il 25 gennaio si è svolto l'incontro con la delegazione aziendale composta da Luca Caldera (Senior Human Resources Territory Lombardia), Gianluca Guitani (Responsabile Area Commerciale Brescia), Danilo Salvi (Responsabile Area Commerciale Brescia Provincia Ovest) e Christian Chiappini (Human Resources Area Commerciale Brescia).

L'incontro ha avuto ad oggetto i punti di seguito elencati relativi anche alle criticità che sono state segnalate dai colleghi:

GESTIONE CAMPAGNA AUMENTO CAPITALE E FUTURE CAMPAGNE COMMERCIALI

Abbiamo segnalato all'azienda che nel gestire la campagna relativo all'aumento di capitale si sono verificati taluni comportamenti difformi rispetto alle normative interne e di legge (norme che abbiamo posto all'attenzione dei colleghi con il nostro comunicato del 13 gennaio 2012) specificando che vigileremo attentamente sul rispetto di tali norme e che interverremo tempestivamente per bloccare sul nascere iniziative non consone.

L'azienda ci ha ribadito che non tollererà nulla che non rispetti le regole dell'offerta fuori sede e atti creativi da parte di qualsiasi collega, e che **vigilerà con obiettivi formativi ancor prima che sanzionatori**.

Per quanto di nostra competenza abbiamo già informato i colleghi in merito alla normativa da rispettare, chiediamo di vigilare e di informarci su comportamenti difformi al fine di permetterci di intervenire prontamente.

Abbiamo richiesto all'azienda se la reportistica richiesta ultimamente non sia un inutile doppione di quanto segnalato in SIGE e la stessa ci ha confermato che la reportistica viene chiesta solamente per monitorare quanto non è possibile rilevare tramite SIGE ed altri strumenti informatici.

Verificheremo comunque che tale comportamento venga rispettato a livello aziendale, i segnali che ci pervengono dalla rete anche dopo la riunione del 25 ci inducono a mantenere alto il livello di attenzione.

INDIRIZZI AZIENDALI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE

FORMAZIONE

Abbiamo poi richiesto all'azienda degli interventi formativi tutoriali sul posto di lavoro, sul tema dell'antiriciclaggio e della gestione del contante, problema sentito da tutta la rete e soprattutto in quelle aree ad alta densità turistica o che hanno tra la clientela case da gioco e i frequentatori delle stesse.

UTILIZZO AUTO PROPRIE/AUTO AZIENDALI

Sull'operatività di sviluppo ed assistenza clientela, stiamo assistendo ad una rivisitazione degli ordini di servizio, volti ad ottimizzare il modello distributivo, (sia sul fronte del credito che sulla raccolta), le specifiche mansioni, costi e gestione delle automobili, aziendali e personali.

Il "progetto binomi" (un gestore private con mandato aziendale di promotore finanziario ogni 2 gestori "medium enterprises") ne è la dimostrazione, ed in tema di contenimento e controllo del rapporto "costo benefici", l'ordine di servizio n.2" ne è parte integrante.

Le direzioni commerciali bresciane, a quanto ci è stato comunicato, non erano allineate in termini di "costi missione" alla media nazionale.

Da qui, il "giro di vite".

La raccomandazione perciò è quella di attenerci scrupolosamente, anche per le giuste, relative ed eventuali tutele assicurative.

TRASFERTE

Le trasferte vanno sempre inserite, tutti le devono inserire, per tutte le mansioni od i motivi per

cui sono richieste, in attesa della relativa autorizzazione.

Vi ricordiamo infatti che l'inserimento della trasferta è una garanzia per il collega perché :

- può produrre un rimborso chilometrico (o autorizzarvi ad usare l'auto aziendale)
- in caso di incidente con la propria autovettura permette l'utilizzo della polizza kasko aziendale
- in caso di infortunio in itinere (da casa al luogo della trasferta) determina infortunio INAIL con le relative coperture

PERTANTO INSERITE SEMPRE LA TRASFERTA PRIMA DI EFFETTUARLA , segnalateci anche in questo caso indicazioni a comportamenti difforni.

Auspichiamo una politica di maggior attenzione ai costi ed agli sprechi , che avvenga a tutti i livelli , piuttosto che un "acido" e spesso poco funzionale loro contenimento, che , alla fine , penalizza solo l'operosità e l'operatività sul territorio commerciale dei colleghi impegnati in ruoli di sviluppo e consulenza esterna.

INDENNITA' DI SPOLA

E' una prassi normata aziendali, rilevabile dal portale aziendale, regola alla quale ribadiamo che l'azienda vi si attenga senza interpretazioni creative.

L'azienda ha confermato che la applica come da portale, se ci sono casi di non applicazione questi verranno verificati.

PART TIME

Sul part-time la direzione network Lombardia, ha soddisfatto tutte le richieste giacenti , "pulendo di fatto il cassetto". Nella provincia di Brescia i part-time tra nuovi e rinnovi sono stati 34.

L'orientamento e' anche quello di rinnovare tutti i part-time scadenti nel primo semestre dell'anno, l'azienda ha però precisato che questo non significa implicitamente accordare , da qui in futuro, tutte le nuove domande che via via saranno richieste e che saranno sottoposte a graduatoria di merito.

Abbiamo manifestato soddisfazione per l'accoglimento delle richieste e ancor più la volontà dei direttori commerciali di non spostare/ trasferire le colleghe/ colleghi interessate/i dal loro attuale agenzia /filiale di lavoro.

FERIE

Sempre il tema del contenimento dei costi ed una maggiore cultura della pianificazione sono il tema trainante nella gestione delle ferie , ferie che vanno a generare , dal punto di vista contabile in bilancio, indesiderabili e mal digeribili accantonamenti.

Fermo restando che le direzioni commerciali di Brescia sono in linea con la network lombarda in termini di "ferie residue" , (4,52 giorni pro capite) abbiamo rimarcato che il godimento dei giorni di riposo e' ampiamente regolamentato in sede di CCNL e come tale va' rispettato nella fruizione. Abbiamo espresso all'azienda la nostra contrarietà per come sono state gestite le ferie nel mese di dicembre dove molti colleghi sono stati "obbligati" ad andare in ferie.

Abbiamo infatti ribadito che deve essere ripristinato un concetto di "concertazione" per la fruizione delle ferie.

Per quanto riguarda le ex festività ribadiamo che **NON C'E' OBBLIGO DI INSERIMENTO NEL PIANO FERIE in quanto se non fruite per contratto possono essere monetizzate a fine anno. Si porta a conoscenza che la recente comunicazione sulle ferie ed ex festività ,allegata allo stipendio , non è in alcun modo conforme alle disposizioni contrattuali vigenti e ne rappresenta un evidente forzatura ,e la questione sarà sollevata con l'azienda il primo febbraio.**

PATTI DI STABILITA' E NON CONCORRENZA

L'attenzione dei costi e' presente anche in tema di conferma dei patti di stabilità che pur venendo analizzati singolarmente, non sono, al momento e speriamo anche in futuro , al centro di azioni massive di revoca.

TRASFERIMENTI

In tema di eventuali trasferimenti dal posto di lavoro,abbiamo ribadito la richiesta che vengano rispettate le norme chiaramente espresse dal CCNL, soprattutto per quanto riguardano le modalità ed il rispetto dei tempi di preavviso.

Tra le aree commerciali bresciane e fuori da e per aree provinciali e regionali , le richieste di trasferimento attualmente giacenti , saranno soddisfatte , come sempre , tenendo conto delle caratteristiche professionali dei colleghi interessati, ma , anche qui, i costi aziendali nell'erogazione della indennità di spola, e le direttive aziendali in ragione della loro vicinanza in

ottica di presidio territoriale , saranno motivo di possibile accoglimento ed accelerazione delle richieste giacenti.

NUOVO MODELLO DI SERVIZIO

Il nuovo modello di servizio, partito il 7 novembre 2011, a 90 giorni circa dalla sua attuazione, (posto il fatto che , ad informazione aziendale, “i dimensionamenti della rete sono numericamente adeguati per le due aree commerciali...”) , sta’ mostrando il sottile confine che divide il “capo gerarchico” dal “capo funzionale”.

La distinzione tra gerarchico e funzionale al momento produce pero’ una chiara riduzione di costi ed un modo per:

- risparmiare sugli inquadramenti (meno persone nello staff del capo agenzia quindi grado inferiore),
- per il fatto che il capo agenzia sia comunque di fatto responsabile del mass market dell’agenzia gli viene detto di “dare un occhio” anche agli altri colleghi e quindi di coordinare anche colleghi che gerarchicamente non dipendono da lui ma che fisicamente sono negli stessi locali Cio’ comporta che i colleghi alla fine di fatto hanno tre responsabili con gli inevitabili problemi di coordinamento e di pressioni commerciali. Vero e’ che il modello e’ ancora in fase di rodaggio, ma come tutti i modelli di sistema, va’ prima seguito , poi applicato prima che ’ interpretato, seppur, talvolta , nel buon senso.

SOSTITUZIONI E INDENNITA’ DI CASSA

Raccomandiamo i colleghi , interessati a sostituzioni (anche all’interno dei vari distretti) , di inserire sempre la richiesta di autorizzazione alla trasferta , ed a quelli che vengono interessati alle sostituzioni con mansioni di cassa, (soprattutto gli afp) di inserire la relativa richiesta della indennita’ propria del servizio che andranno a svolgere.

In questo specifico caso di sostituzione del servizio di cassa sono da privilegiare le sostituzioni compatibili per ruolo all’interno della filiale/agenzia prima che nel distretto , permettendo cosi’ il mantenimento di un passo produttivo costante anche a quei colleghi AFP che hanno magari anche dei profili abilitativi particolari (cross seller), e ai quali vengono richiesti risultati significativi di produzione commerciale.

CASH LIGHT

In tema di riorganizzazione delle filiali, la rivisitazione del sistema distributivo espressa dal piano industriale, avra’ una ulteriore accelerazione nella operativita’ propria delle cash-light.

Al momento non ci sono dati ufficiali che riguardano l’ottimizzazione numerica della localizzazione dei presidi distributivi.

RIORGANIZZAZIONE 16 GENNAIO 2012

Infine, il 16 gennaio, il sistema delle “competence line” si e’ nuovamente evoluto in termini di trasversalita’ divisionale, che nei prossimi mesi , una volta a regime , mettera’ in condizioni i colleghi del “private” e del “cib” di avere come loro referente delle risorse umane lo stesso referente del segmento” family & sme”.

Abbiamo condiviso la soddisfazione dei due Direttori di area commerciale , dei risultati ottenuti nel 2011, anno difficile e critico per tutto il settore bancario e del suo indotto in genere , risultati raggiunti soprattutto per il grande lavoro svolto da tutti i colleghi della rete/uffici centrali.

Abbiamo ribadito che **il 2012**, anno incentrato alla crescita, al “funding” , al “costo del rischio” , al “cost income”, ed al “ ectoplasmatic trim index” , **sia ancor piu’ rispettoso delle regole e delle normative interne e di legge, regole sulla cui applicazione e rispetto vigileremo costantemente , e sulle quali non transigeremo in caso di loro non osservanza nei tipici contenuti sindacali** , osservanza e rispetto che siamo a chiedere a tutti i colleghi e colleghe senza esclusione alcuna, cosi’ che anche il “trim index interno” (rilevato e rilevabile dall’indagine Interna “people survey”), possa riprendere positività in un diritto di critica, responsabile e costruttivo. Colleghi preoccupati per la tenuta della rete, con un carico di lavoro ancora eccessivo, una carenza di personale ignorata dall’azienda che ritiene l’organico in equilibrio se non alcune zone persino eccedente, non rendono certo un clima sereno e motivante.

Il 2012 sarà ancora un anno di transizione, un anno di difficile ripresa economica, il sindacato auspica che l’azienda non basi i suoi criteri di miglioramento del conto economico solo sulla riduzione di costi, spalmata solo sulla rete e non sull’intera azienda .