



Il giorno 11 giugno 2012 si è svolto un incontro tra le OO. SS. Unicredit Brescia e gli HR sig.na Laura Patuzzo e sig. Cristian Chiappini .

Ha partecipato all'incontro il Senior HR of territory, network family & sme Lombardia , sig. Luca Caldera.

Di seguito vi proponiamo un resoconto dei temi trattati .

RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE COMMERCIALE E DEGLI UFFICI SITI IN VIA SORBANELLA

In relazione alle molteplici voci di riorganizzazione (unificazione due direzioni commerciali, variazione numero distretti , riduzione dipendenti uffici del palazzo Biscotto ecc.) l'Azienda ha dichiarato che ad oggi non c'è alcuna conferma ne' sulle varie fasi della riorganizzazione ne' sulla tempistica. In particolare sul personale di Via Sorbanella (più di 200 addetti) non ci sono elementi di variazione, in quanto ad oggi adeguatamente dimensionata.

Eventuali movimenti potrebbero invece esserci sulla rete che l'azienda considera addirittura in esubero.

L'azienda sta' puntando su banca diretta multicanale (UniCredit Direct) , come già fatto su Milano ed altre piazze, utilizzando pero' "colleghi di rete " (perche' gia' formati) e non di " uffici centrali".

A nostra precisa richiesta circa la possibilità che anche su Brescia sia prevista la creazione di quello che noi chiamiamo e conosciamo semplicemente come un " call center " , il sig. Luca Caldera ha dichiarato che , premesso che **la politica aziendale è di portare il lavoro dove ci sono le persone** e non viceversa, non si sta pensando di attivare un ramo bresciano di Unicredit Direct ma , allo studio , ci potrebbero essere alcune attività (forse anche di insourcing) , con partenza entro fine del corrente anno.

Il tipo di attività è ancora in fase progettuale ancorche' di analisi , e , conseguentemente , nessuna persona è stata ancora contattata. (

Come organizzazioni sindacali di Unicredit di Brescia , dando comunque un giudizio positivo al mantenimento di occupazione di qualità sulla direzione di Brescia, abbiamo ribadito la nostra legittima aspettativa di avere una tempestiva informativa a tal riguardo, come dal contratto collettivo nazionale.

Su questo punto non abbasseremo la guardia neppure a fronte di improvvisazioni e /o accelerazioni e a tentativi di impoverire ulteriormente una rete gia' allo stremo

Alla nostra richiesta di sapere "se e quanti " stagionali Unicredit avesse in mente di assumere per la provincia di Brescia nel 2012 , l'azienda , ha risposto che alla luce dei esuberi presenti sulla rete nelle due direzioni commerciali non è prevista alcuna assunzione.

Rigettiamo completamente l'impostazione dell'azienda sull'argomento degli organici, i dimensionamenti fatti in modo teorico; l'applicazione pratica dimostra invece una carenza di personale e le prossime uscite per pensionamenti nei prossimi mesi non possono che acuirne il fenomeno.

CASH LIGHT / CHIUSURE DI AGENZIE

Dal 27 luglio saranno trasformate in cash ligh le seguenti filiali:

Collebeato, Ghedi, Lonato, Desenzano, Brescia Corso Cavour, Via Battisti, Via Indipendenza, Via Valle Camonica, Cortefranca, Monticelli, Erbusco.

Dal 23 giugno chiude la filiale di Brescia Paolo VI e lo sportello di Breda. Ci e' stato chiarito che la trasformazione delle prestazioni dei servizi di cassa, non e' solo dettata dal voler creare i presupposti di rilancio commerciale , ma anche (e secondo noi soprattutto) per rivedere al ribasso il " coefficiente di dimensionamento teorico" delle singole agenzie "spoke", coefficiente sul quale si basa l'architettura del personale distribuito sul territorio.

PART TIME

Secondo la graduatoria di Giugno 2012 , su Brescia e provincia , ci sono 10 nuove richieste e 10 rinnovi entro la fine del secondo semestre.

L'indicazione dell'Azienda è di una concessione diffusa a tutte le richieste , facendo pero' delle considerazioni di natura tecnico organizzativa e , non escludendo dei trasferimenti.

A Brescia le colleghes/i a part time sono pari al 13 % di tutto il personale , in linea perciò con il territorio lombardo.

TRASFERIMENTI

L'azienda sostiene che non ci sono grosse criticità, e si stanno favorendo, con tempistiche congrue , i trasferimenti tra le due direzioni e infradirezioni network , privilegiando chi ha gravi problemi personali e di salute propria o dei suoi familiari

FERIE

Anche qui l'azienda sostiene che Non ci sono grosse problematiche per le ferie arretrate. Su Brescia e provincia siamo complessivamente in media con la network lombarda.

Abbiamo ribadito come il CCNL , all'Articolo 50 , preveda per le ex festività la loro monetizzazione in caso di mancata fruizione; nulla e' cambiato per cui pretendiamo il semplice rispetto di tale norma in facolta' individuale di ogni collega.

TRASFERTE/RIMBORSI CHILOMETRICI

Raggiunto obiettivo contenimento costi, esistono alcune criticità sul numero di macchine che andrebbero meglio distribuite; ottimale sarebbe avere una macchina per distretto....

STRAORDINARIE

Abbiamo segnalato alcune pressioni a non richiedere lo straordinario, soprattutto in caso di inserimento in nuovo ruolo.

L'azienda , sempre per voce del sig. Luca Caldera ,ha ribadito che trattansi di comportamenti non condivisi perche' lo straordinario , una volta preventivamente autorizzato , va usurfruito in banca ore o retribuito e monetizzato secondo norma nazionale.

AUTONOMIA GESTIONALE DEI CAPI DISTRETTO

I capi distretto con la nuova riorganizzazione poiche' sono considerati una figura chiave della banca non subiranno cambiamenti.

Hanno un'autonomia gestionale sulle risorse loro affidate , ma con controllo da parte del responsabile delle risorse umane (HR) e , naturalmente , del Direttore Commerciale di Area (DAC).

Da qui abbiamo ribadito che una loro maggiore, (necessaria in alcuni casi), formazione e conoscenza del Contratto Collettivo Nazionale dei Bancari , non puo' che essere di aiuto nell'espletamento della loro missione aziendale.

PEOPLE SURVEY

Lombardia F & SME sono in linea con le aspettative.

Ben piu' di una criticita sono fatte emergere dai colleghi bresciani , e l'azienda sta' predisponendo un piano di lavoro per porre migliorie nelle aree di carenza emerse , quali , a loro parere , sono le comunicazioni politiche aziendali, coinvolgimento delle persone, loro remunerazione.

Naturalmente , ribadiamo noi , oltre alla buona volonta' , i continui cambiamenti organizzativi , non aiutano a creare un clima di positivita' e di forte coesione aziendale.....

PRESSIONI COMMERCIALI

Prendiamo atto che il documento sulle "pressioni commerciali" stipulato in Bologna il 6 febbraio 2009 a conferma dell'accordo del maggio 2004 , e' ritenuto ancora valido, e da qui' accettiamo il neologismo in "stimoli commerciali anomali".

E' bene perciò riprendere un passo significativo dell'accordo.

"In linea con quanto sopra, l'Azienda si impegna a far cessare qualsiasi forma di eventuale impropria pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non coerente con tutti i principi sopra enunciati e tendente ad esasperare la prestazione lavorativa dei dipendenti.

Inoltre, l'Azienda conviene che ogni forma di rilevazione di dati e di risultati sia effettuata sulla base di standard predisposti e/o approvati a livello centrale, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative comparative.

In attesa dell'implementazione di strumenti di rilevazione informatica l'Azienda si impegna ad evitare qualsiasi utilizzo strumentale o improprio di forme di monitoraggio e rilevazione dei dati."

Da parte aziendale si manifesta, di conseguenza , grande sensibilita' e disponibilita' nell'affrontare il tema, che e' stato al centro di giornate formative ai capi distretto ed i loro vice ragion per cui esortiamo i colleghi "anormalmente stimolati" , qualora dovessero incorrere nelle sopraccitate "distonie comunicative", di farcene carico in modo tangibile e verificabile.

(In parole povere , per intervenire ci serve una segnalazione circostanziata su , "chi", "come" , "dove" , parlare genericamente di pressioni commerciali senza dire quali non ha alcuna efficacia, anche se ritieniamo che l'azienda ne sia a conoscenza e le conosca e le tolleri fin quando non vengono manifestamente segnalate dai rappresentanti dei lavoratori)

ASILI NIDO

L'azienda ci ha confermato che anche per quest'anno (da settembre) è stato riconfermato il contributo retta asili nido tramite una convenzione con il comune di Brescia.

PATTI DI STABILITA'

L'azienda ci ha confermato che i patti a scadenza non vengono più rinnovati, solo in particolari casi sono trasformati in patti di non concorrenza o trasformati per il 50% in ad personam.

ANDAMENTO ECONOMICO DUE DIREZIONI COMMERCIALI

Sono in linea con gli obiettivi Lombardia anche se non raggiungiamo il budget prefissato.

C'è una particolare attenzione su sistemazione arretrato, rinnovo fidi, gestione cliente da un punto di vista amministrativo.

Oggi il problema degli accantonamenti /rettifiche nel bilancio di Unicredit è il principale elemento di attenzione.

Brescia, 14 giugno 2012

RSA UNICREDIT SPA BRESCIA

DIRCREDITO - FABI – FIBA/CISL- FISAC/CGIL - UILCA