



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO TERRITORIALE TOSCANA MARCHE UMBRIA DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL UILCA

A TUTTE LE LAVORATRICI ED I LAVORATORI DI UNICREDIT TOSCANA MARCHE UMBRIA

In data 9 ottobre 2012 si è svolto un incontro tra le scriventi OO.SS. e l'Azienda, a livello di Direzione Network, nelle persone dei Sigg. Farina Ignazio HRBP Responsabile per l'Area T.U.M., Ferretti Fabrizio, referente di relazioni sindacali, Giganti Luigi senior HR of territory Bruni Maria Teresa HRBP
In questa sede sono stati affrontati numerosi argomenti come di seguito illustrati.

La relazione introduttiva dell'Azienda ha toccato i seguenti argomenti:

PART TIME:

L'Azienda ci ha presentato un quadro molto dettagliato sull'argomento.

Complessivamente nella nostra area di riferimento, la percentuale di part time in essere al 31 07 2012 è leggermente aumentata rispetto alla fine del 2011 passando dall'8% all'8,32%.

Si è data generalmente priorità ,almeno in certi territori, alle nuove concessioni rispetto alle richieste di rinnovo.

Vi è comunque da considerare una variegata situazione su tale materia in relazione al territorio di riferimento.

In particolare è stato evidenziato come mentre nelle Marche e nell'Umbria è stato possibile accogliere pressoché tutte o quasi le richieste giacenti, in Toscana la situazione è, per stessa ammissione aziendale, più critica.

Queste OO.SS. hanno ribadito come la distribuzione delle percentuali sia di nuove concessioni di part time che di rinnovi siano estremamente variegata all'interno della stessa Area.

In particolare in Toscana, e in primis su Firenze, la percentuale di part time in essere è di gran lunga inferiore alla media dell'Area di riferimento.

A questo proposito l'Azienda ci ha anticipato di volersi attivare al fine di sanare il più possibile questa situazione entro l'anno.

L'Azienda si è anche detta disponibile anche ad attenersi a quanto previsto dall'accordo sul part time del novembre 2011 riguardo al prendere in considerazione eventuali richieste anche di rinnovo che presentino una particolare urgenza.

CASH LIGHT – CASH LESS:

La tendenza confermataci dall'Azienda è quella di arrivare ad una percentuale di agenzie cash light e cash less circa del 60/70% entro il 2015.

Già dal 15 ottobre prossimo alcune agenzie dell'area verranno trasformate da full cash in cash light.

Le parziali chiusure delle casse nel periodo estivo è servito a verificare la possibilità di eventuali progetti futuri.

Secondo questa linea, va avanti il progetto "operatore unico" con doppia mansione ASC/AFP.

Le agenzie più isolate saranno oggetto di un più accurato approfondimento su questo tema in quanto meno gestibili in caso di trasformazione.

Queste OO.SS. hanno sottolineato come, al di là della cassa aperta solo la mattina nel caso delle cash light, resta un carico di lavoro pesante dovuto principalmente al caricamento di bancomat e ATM evoluti.

In relazione a questa problematica nelle agenzie in cui è già stata attuata la trasformazione in cash light, capita sovente che la ridotta presenza di risorse non permetta una gestione operativa secondo le norme di sicurezza previste.

Queste OO.SS. considerano particolarmente grave questo aspetto che espone i lavoratori a rischi concreti con conseguenti possibili procedimenti disciplinari che potrebbero risultare anche molto pesanti.

FORMAZIONE ANTIRICICLAGGIO:

E' aumentata la formazione in aula ad integrazione di quella on line, accogliendo le reiterate sollecitazioni da parte sindacale su questo tema.

L'Azienda ritiene di essere molto attenta alle richieste dei lavoratori soprattutto là dove vengono evidenziate lacune su tale delicato argomento.

Alla formazione in aula hanno preso parte lavoratori che rivestono il ruolo in particolare di DDD, ASC, AFP.

Sono state già individuate e attivate le postazioni delocalizzate per permettere a tutti gli interessati di fruire i corsi distaccandosi dal posto di lavoro.



Queste OO.SS. hanno sottolineato come la endemica carenza di organici non consenta ancora una corretta e tempestiva fruizione dei corsi obbligatori e rende estremamente difficoltoso, in particolar modo nelle agenzie, organizzare una calendarizzazione per la fruizione dei corsi stessi.

Inoltre, le aule individuate per consentire ai lavoratori la fruizione dei corsi staccandosi dalle proprie postazioni lavorative in molti casi non sono ancora operative.

Queste OO.SS. hanno poi sottolineato come la formazione rivesta sempre maggior importanza ai fini di evitare il ricorso, purtroppo sempre più esteso nella nostra Area, a provvedimenti disciplinari.

ESODI:

L'Azienda ci ha confermato che per i nuovi 800 lavoratori ipotizzati che potranno aderire al piano esodo incentivato nel triennio 2013/2015 ciascuno di essi verrà contattato dalle strutture HRBP di riferimento.

E' stato ribadito il fatto che qualora non si raggiunga il numero minimo preventivato di 800 unità si applicherà la Legge 223 sui licenziamenti collettivi, come previsto dall'accordo del 15 novembre 2012, e si procederà a risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro di coloro che, pur avendo i requisiti, non abbiano aderito al piano. Questi lavoratori non percepiranno più di conseguenza l'incentivo previsto.

Per quanto concerne invece i lavoratori che a suo tempo hanno aderito al Protocollo 18 ottobre 2010, l'Azienda ha ribadito che tutto resta come previsto, sia per quanto riguarda la data di uscita che per l'incentivo.

L'Azienda ha inoltre ribadito quanto previsto dall'accordo sul Piano Industriale 2013/2015, ossia che per questi lavoratori si considera come irrevocabile la domanda da loro effettuata al tempo di adesione al piano incentivato di esodo, in quanto considerata come chiara espressione della volontà del lavoratore a cessare la prestazione lavorativa.

L'Azienda sta contattando coloro che da febbraio a luglio 2012 non hanno firmato il verbale di conciliazione al fine di far provvedere a tale passaggio e per il ricalcolo dell'incentivo decurtato della percentuale prevista dall'accordo 15 novembre 2012.

Le OO.SS. hanno fatto presente come sia comunque prevista la volontarietà di adesione al piano incentivato di esodo. In particolare è stato sottolineato come, in caso di non firma del verbale di conciliazione da parte di un lavoratore, questo non comporti la risoluzione unilaterale da parte aziendale del rapporto di lavoro.

L'Azienda, a parziale rettifica di quanto precedentemente esposto, ha convenuto con le OO.SS. la correttezza di questa interpretazione, pur sottolineando la loro precisa volontà di far sì che tutti gli aventi diritto aderiscano al piano esodi.

A questo punto le OO.SS. hanno sottoposto ai Rappresentanti aziendali alcune altre tematiche particolarmente importanti:

PRESSIONI COMMERCIALI:

Abbiamo nuovamente denunciato l'incessante ricorso nella nostra Area a tale strumento di forzatura nei confronti dei lavoratori.

A dimostrazione di quanto sopra abbiamo denunciato la sconcertante iniziativa, intrapresa su tutto il territorio nazionale e quindi anche nella nostra Area, denominata "ONE2ONE REPRICING", e indirizzata ai gestori.

Si tratta, in sostanza, di sottoporre a determinate aziende individuate preventivamente e segnalate in applicativo ATD WEB ai gestori, la sottoscrizione di apposita manleva che comporta un aumento delle commissioni DIF affidandone l'esclusiva responsabilità ai lavoratori coinvolti e non ad un'azione massiva della Banca.

Quest'ultimi si ritroverebbero pertanto esposti a possibili rischi professionali, nonché, nei casi più gravi, a subire reclami o denunce da parte dei clienti coinvolti nell'operazione.

Ricordiamo nel contempo ai lavoratori coinvolti che le OO.SS. sono intervenute a livello nazionale inviando all'Azienda una lettera di diffida con la quale si richiede l'immediato blocco di tale iniziativa.

STRAORDINARI:

Queste OO.SS. hanno nuovamente fatto presente come sia ancora invalso l'uso di ricorrere a tale strumento senza una corretta e trasparente gestione dello stesso.

In particolare vengono di frequente effettuate pressioni sui lavoratori e in particolar modo nei confronti di chi non ha ancora un contratto di lavoro a tempo indeterminato, affinché non proceda all'inserimento delle ore di straordinario.

Vi sono anche casi in cui, nonostante una regolare segnalazione, l'autorizzazione resti in sospeso anche per mesi.

Cogliamo l'occasione per invitare tutti i lavoratori coinvolti a contattarci qualora si verificino tali storture.



RISTRUTTURAZIONE:

Queste OO.SS. hanno chiesto all'Azienda alcuni chiarimenti in merito.

E' stato sottolineato da parte aziendale come, al momento, ci siano pochi elementi da condividere.

Anche in considerazione del fatto che la data ufficiale di partenza della nuova struttura resti quella prevista del 14 gennaio 2013.

Al di là delle notizie già diffuse ampiamente e delle nomine effettuate, l'Azienda ci ha rappresentato come ci saranno sicuramente ricadute, soprattutto a livello di Distretti.

Sicuramente alcuni lavoratori vedranno cambiare il proprio ruolo. Sono confermati pertanto fenomeni di mobilità professionale. Molto limitati dovrebbero essere invece i casi di mobilità territoriale, anche se non sono esclusi.

A livello di Direzione Network non sono previste chiusure di uffici. In ogni caso resteranno dei presidi. E' però scontato il passaggio in alcuni casi di lavoratori ad altro ruolo.

Questa fase si aprirà in ogni caso soltanto dopo la definizione delle figure dei Responsabili a tutti i livelli.

I C.P.I., ove presenti, verranno inseriti direttamente nell'ambito dei Distretti, con il passaggio in rete dei lavoratori coinvolti.

L'Azienda, su sollecitazione delle OO.SS., ha condiviso la centralità e l'importanza di attuare processi formativi per i lavoratori interessati in processi di mobilità professionale e si è detta disposta ad ulteriori successivi incontri via via che si definiranno le nuove strutture.

In merito ai Poli Cu.Re. già realizzati o di possibile futura istituzione, l'azienda ha dato una valutazione positiva in quanto verrebbero incontro all'esigenza di alcuni colleghi di staccarsi dalla rete nonché da una attività prettamente commerciale.

Come OO.SS. segnaliamo che per quanto riguarda il Polo Cu.Re di Ancona, i colleghi sono stati selezionati solo su una valutazione unilaterale dell'Azienda prescindendo da ogni volontarietà e/o condivisione. Chiediamo pertanto che, per il futuro, analoghe decisioni seguano le dichiarate linee di comportamento e che gli attuali colleghi di Cu.Re possano contare su un processo di turnover che sani situazioni di insoddisfazione che sono state generate.

ESTERO:

Queste OO.SS. hanno nuovamente sottoposto all'Azienda la oramai annosa questione dei Centri estero.

In particolare a Firenze si sta verificando un graduale impoverimento di risorse, anche in considerazione di ulteriori tre uscite per adesione di lavoratori al piano esodi, delle quali una già dal primo novembre prossimo, e due previste nel 2013.

E' stato ribadito come, pur in presenza dell'importanza strategica del settore nel Gruppo Unicredit, come da sempre ammesso da parte aziendale, non si stia ancora facendo niente per individuare risorse che garantiscano il reintegro di coloro che usciranno, tenendo anche conto del fatto che si tratta di sostituire elevate professionalità e che la formazione in tale settore richiede tempistiche lunghe.

L'Azienda ha nuovamente confermato la volontà di porre la necessaria attenzione sul settore Estero, valutando anche l'inserimento di risorse.

Questo, però, non prima che, presumibilmente a inizio del prossimo anno, non si verifichi la prevista ristrutturazione del settore, della quale ancora non si hanno elementi precisi e di cui non si conosce in alcun modo il futuro impatto su organici ed operatività.

Queste OO.SS., pur valutando positivamente alcune importanti aperture dell'Azienda sui vari temi trattati, ribadiscono la necessità di affrontare in modo più organico ed incisivo alcune questioni.

In particolar modo per quanto riguarda l'annosa problematica della carenza di organici, che, come sopra sottolineato, impatta sulla qualità della vita lavorativa delle risorse della nostra Area, nonché su altre importanti questioni, dal part time, alla formazione, alla sicurezza ecc.

Tutto ciò anche in considerazione del fatto che, a precisa domanda di queste OO.SS. l'Azienda ci ha comunicato che non sono al momento previste nuove assunzioni.

Soltanto dopo aver raggiunto l'obiettivo del numero previsto di adesioni al piano esodi, si potrà valutare la possibilità di nuovi ingressi.

Nel frattempo si valuteranno soltanto le richieste di trasferimento di lavoratori da altre Direzioni Network ove ne sia stata fatta richiesta.

Invitiamo le lavoratrici ed i lavoratori della nostra Area di riferimento a segnalarci ogni problematica inerente ad una qualsiasi delle questioni sopra trattate.

Firenze, 15 ottobre 2012

LE SEGRETERIE TERRITORIALI