



COLOGNO MONZESE: LA SEDE DI PERIFERIA

In data 26/11 2014, le scriventi OO.SS. hanno incontrato l'azienda per discutere delle problematiche riguardanti le lavoratrici e i lavoratori presenti nell'unità produttiva di Cologno Monzese.

Abbiamo sottoposto all'azienda i problemi che sono emersi dal quotidiano confronto con le lavoratrici e i lavoratori.

A questo proposito dobbiamo rimarcare la difficoltà nell'avere la disponibilità di un HR in loco che possa svolgere la funzione di collettore e raccordo per le problematiche delle numerose strutture presenti nello stabile.

La mancanza di una figura istituzionale dedicata crea non poche difficoltà alle organizzazioni sindacali nell'ottenimento di risposte dettagliate ed in tempi adeguati.

Stigmatizziamo la rigidità aziendale, non comprensibile nemmeno dal punto di vista organizzativo, circa il mancato accoglimento della richiesta di elasticità d'orario in ingresso per le lavoratrici e i lavoratori part time e sulla inclusione di alcuni comuni dell'hinterland milanese nell'elenco dei beneficiari di integrazione A.T.M.

Riteniamo la location extra urbana di questa unità produttiva decisamente svantaggiosa rispetto ad una ubicazione nell'area metropolitana; considerando inoltre la massiccia presenza di turnisti crediamo meriti dall'azienda una maggiore attenzione.

Abbiamo richiesto un aggiornamento sulla situazione parcheggi: l'azienda ha previsto una figura super partes che raccolga le richieste dei colleghi inviate tramite HR e provveda all'assegnazione con i criteri previsti dalla policy aziendale che dovrebbe garantire l'assoluta trasparenza delle assegnazioni.

Relativamente al disagio che si sta verificando in mensa in seguito alle variazioni delle procedure di pagamento del pasto, unitamente all'aumento della platea di lavoratori/trici (oltre 600 persone di Direct Line arrivate da poco), l'azienda si è impegnata ad approfondire la situazione nella ricerca di soluzioni. Analogamente per la richiesta avanzata a suo tempo dalle scriventi OO.SS. sulla possibilità di caricamento dei ticket restaurant sulle chiavette nei punti ristoro dei vari piani.

Concludendo le tematiche inerenti allo stabile e ai suoi lavori di riqualificazione in corso, l'azienda ci ha comunicato il completamento della funzionalità di tutti gli ascensori entro tempi brevi e a tal riguardo monitoreremo attentamente tali tempistiche.

Per quanto riguarda alcune specificità delle unità produttive:

UNICREDIT DIRECT

Il problema emerso sulle chiamate in entrata e uscita della barra telefonica dovrebbe essere stato risolto a seguito dell'implementazione delle procedure completata da Ubis, con la programmazione di un tempo minimo di 10 secondi intercorrenti tra una chiamata e l'altra. Come Sindacato abbiamo rimarcato la persistenza della problematica e l'importanza della sua definitiva risoluzione. Verificheremo immediatamente la rispondenza delle affermazioni aziendali.

Sulle statistiche individuali l'azienda ci ha confermato nel modo più assoluto che non sono ammesse raccolte di dati atti a ottenere reportistiche individuali. Stigmatizziamo fortemente il fatto che eventuali controlli a campione siano eseguiti occasionalmente fino a che Ubis non abbia completato la procedura che permetterà di ottenere l'estrapolazione dei dati a fine giornata. Tali dati sono elaborati centralmente e reperibili dal giorno seguente, quindi riteniamo si tratti di una inutile e controproducente forma di indebita pressione sui lavoratori.

Sul tema del riascolto delle telefonate, l'azienda ci ha informato che è stato e viene eseguito a seguito di un reclamo da parte del cliente, sia esso a fronte di un presunto errore operativo, sia che per denuncia di comportamento offensivo dell'operatore. Questo disattende totalmente il verbale di accordo vigente in tema di riascolto delle registrazioni telefoniche siglato in UniCredit nel 2002. Come OO.SS. riteniamo prioritario il rispetto degli accordi sottoscritti dalle parti.

Sulla questione del turno serale con termine alle 19,30 l'azienda ci ha confermato essere parte di una complessiva organizzazione dei vari poli e il mantenimento di tutte le indennità previste per il cosiddetto orario *extra standard*, come previsto dal CCNL.

Il progetto team specialist coinvolge 10 fte per ogni team, Affluent e Small Business. Si tratta di un progetto pilota ancora in corso di definizione sia per quanto riguarda gli orari che per il numero definitivo di fte coinvolti

Ci è stato inoltre confermato il mantenimento dell'ufficio war – room con il medesimo organico.

FOREIGN TRADE CENTER

Il Servizio dopo le nuove verifiche di sizing, risulta nel suo complesso già dimensionato. Non sono quindi previsti nuovi ingressi se non in sostituzione dei lavoratori che andranno in pensione. A tal proposito, in questi giorni, una nuova risorsa è entrata nel servizio Fideiussioni (quello in situazione d'organico più critica), in compensazione di una andata in pensione.

E' previsto altresì che, per il completamento della loro formazione, alcuni colleghi per un determinato tempo, entrino nell'organico del FTC di Cologno M.

Le OO.SS. auspicano che le risorse da sostituire siano affiancate dalle nuove il tempo necessario affinché acquisiscano le competenze necessarie per poter svolgere un lavoro altamente specialistico ed estremamente delicato.

In conclusione di questo comunicato unitario vorremmo che l'azienda dimostrasse nei fatti che il benessere di colleghi e colleghe e la situazione ambientale del posto di lavoro le stessero veramente a cuore. Non per ragioni "umanitarie", ma per stimoli puramente commerciali: la nostra azienda è in grado di capire che un ambiente sereno e confortevole permette di elevare l'efficienza dei propri dipendenti?

Cologno Monzese, 20 Novembre 2014

**Le OO.SS. di Cologno Monzese
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil UilCa**