



Il giorno 26 novembre 2014 le Organizzazioni Sindacali Unicredit della Provincia di Brescia si sono incontrate con l'area commerciale di Brescia rappresentata da Ferdinando Natali (responsabile di area) e Antonio Alaimo (responsabile risorse umane).

Nel corso dell'incontro abbiamo trattato i seguenti argomenti:

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel 2013 sono stati erogati 8 provvedimenti disciplinari di cui uno solo a carattere sospensivo (con vertenza giudiziale ancora in corso) e 7 di carattere non sospensivo.

Nel periodo Gennaio –Novembre 2014 , i provvedimenti disciplinari sono scesi a 5 dei quali 3 di natura sospensiva, 1 non sospensiva ed 1 in "itinere".

PRESSIONI COMMERCIALI

Abbiamo ribadito con forza , (ed i responsabili aziendali presenti ne hanno convenuto) che i colleghi sono maturi e responsabili e, pertanto, sanno svolgere il loro compito nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi commerciali , senza bisogno di dover rendicontare su base giornaliera, fornendo dati che possono e devono essere estrapolati dal sistema informatico.

Si sottolinea inoltre che, per quanto concerne il problema in questione, i colleghi incaricati in " ruoli di sintesi " DEVONO fare riferimento all'accordo di cui all'incontro del 6 maggio 2009, che stabilisce testualmente che "per la visibilità dei risultati commerciali si utilizzino le procedure informatiche dedicate. A tal fine l'azienda conferma nuovamente l'impegno a far cessare ogni eventuale impropria iniziativa di pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non riconducibile ai valori e alle modalità espressi e condivisi nel verbale 2004 e nel presente verbale e ad intervenire tempestivamente laddove si rilevassero comportamenti non in linea con i principi ed i valori e le modalità ora richiamati."

LAY OUT AGENZIE

Abbiamo chiesto chiarimenti relativamente allo stato di avanzamento dei suddetti progetti con evidenza dell'impatto sulle strutture operative.

Ci viene precisato che la sede della Filiale capo distretto " Da Vinci", presumibilmente in Aprile 2015 si trasferirà nei locali dell'ex Cassa di Risparmio di Torino, siti in via Tartaglia, e che sarà impostata come quella in fase di ultimazione di Corso Palestro. Per quanto riguarda la filiale di Rovato, tutto procede nei tempi stabiliti, così come per quella di Gussago Caporalino, mentre si sta valutando la possibilità di riattare secondo i nuovi profili l'agenzia di Gavardo " ex Cassa di Risparmio di Verona".

RICONOSCIMENTI PER L'IMPEGNO INDIVIDUALE

Abbiamo rimarcato che, grazie all'impegno costante e quotidiano dei colleghi vengono raggiunti i risultati richiesti dall'impresa ma, purtroppo, **in assenza dal 2011 di contratto integrativo che preveda un percorso automatico di promozioni in base al ruolo svolto** e di un sistema premiante concordato e condiviso, non vi siano adeguati riconoscimenti retributivi commisurati allo sforzo ed ai risultati economici apportati dai colleghi.

Prendiamo atto che tale problematica è da affrontare a livello nazionale e non locale, ma riteniamo doveroso evidenziare in tutte le sedi la questione che impatta fortemente sul sistema motivazionale sul lavoro, pur riconoscendo che l'area, per quanto in suo potere, si è impegnata ed ha ottenuto nel corrente anno la valorizzazione di 7 posizioni.

CAMBI DI RUOLO E TRASFERIMENTI

L'impatto riorganizzativo determinato dal "modello Open" così come riportato dalla circolare 3280 del 27 ottobre 2014, darà modo all'Azienda di impostare un intenso programma formativo volto al "riempimento del gap professionale" delle nuove figure, ossia i "consulenti" ed i "consulenti personal", figure maggiormente interessate da questa evoluzione del modello distributivo.

NUOVA FIGURA PROFESSIONALE

Nel segmento corporate assisteremo alla crescita di due colleghi definiti "gestori di acquisizione", che partono di fatto con l'obiettivo di costruirsi un portafoglio clientela nel corso di due anni.

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

Il nuovo contesto operativo presuppone secondo l'azienda una disponibilità anche a trasferimenti operativi tenuto conto del ruolo svolto.

Su nostra richiesta viene precisato dall'azienda che tali trasferimenti saranno comunque valutati tenendo conto delle reali esigenze familiari e personali.

CONCLUSIONI

Valutiamo positivamente la disponibilità dell'azienda e la qualità delle informazioni erogate nonché l'approccio collaborativo manifestato.

Manteniamo comunque l'attenzione sulle criticità e le problematiche presenti e future, ribadendo la nostra volontà di ricercare e percorrere il dialogo come strumento per tutelare i Lavoratori.

Ribadiamo che svolgeremo il nostro ruolo affinché tutte le professionalità ed esigenze legittime dei colleghi possano trovare la giusta soddisfazione, e, assicuriamo,, la consueta e costante informativa in merito,.

Chiediamo ai colleghi di segnalarci attivamente, e con possibilità' di riscontro eventuali disservizi e/o inosservanze contrattuali, garantendo la gestione delle informazioni raccolte in forma rigorosamente anonima.

Brescia, 10 dicembre 2014

FABI UNICREDIT SPA BRESCIA