



LUCI ED OMBRE

Nei giorni scorsi si sono svolti due incontri con la Direzione di Bipop Carire per discutere di vari argomenti : **PRIMO FRA TUTTI L'EMERGENZA ORGANICI.**

Le OO.SS hanno rappresentato all'azienda una situazione di fortissima difficoltà per carenze di organici su quasi tutta la rete aggravata dalle continue dimissioni (in alcune aree con punte altissime) e dalle uscite per pensionamento e/o fondo esuberi.

Da inizio anno al giorno del primo incontro con l'azienda (19 marzo) le uscite erano di circa 100 unità, oggi data di uscita di questo comunicato sono ancora aumentate!!

Inizialmente l'azienda si era presentata alle OO.SS con un piano di assunzioni e/o distacchi da Unicredit di 33 unità di cui 32 in rete e uno per la sede Brescia poi futura direzione regionale della Lombardia est.

Di queste 33 risorse una buona parte sono costituite da assunzioni di ragazze/i del Delta2, per le quali in sede di capogruppo si era giunti ad un accordo per la loro assunzione.

Finalmente dopo più di un anno di battaglie per il loro riconoscimento siamo soddisfatti per la loro sistemazione, unico neo forse poco importante per Unicredit ma assai importante per chi lo vive : persone sradicate dalla propria terra e dalla propria famiglia e assunte a centinaia di chilometri di distanza dal luogo di residenza.

Questa cultura del temprare le persone per verificare il loro attaccamento all'istituto ci pare alquanto arcaica perché sicuramente tra qualche anno si trasformerà in un disagio e/o in una futura dimissione.

Ma probabilmente non si impara mai dal passato!

In un secondo incontro, a fronte anche di nostre forti pressioni per un intervento più efficace sugli organici la Direzione ci ha prospettato altre 10 assunzioni, (tra i quali alcuni rientri da Milano di colleghi ex Fineco), 1 rientro da Equitalia (ex Riscoservices) e 20 assunzioni a tempo determinato per due mesi fino al 16 maggio per tamponare le difficoltà di organico da oggi alla nuova procedura informatica.

Come OO.SS. abbiamo inoltre chiesto chiarimenti sui altri importanti temi:

VAP – PREMIO AZIENDALE : smentendo voci che escludevano l'erogazione del vap l'azienda ci ha garantito che sarà erogato nel mese di luglio secondo gli importi che verranno definiti a livello di capogruppo

PIANO FERIE: le OO.SS. hanno rappresentato all'azienda la necessità di far compilare a tutti i colleghi un piano ferie il quale discusso con il capo filiale/ caposettore sia approvato e in linea di massima salvo imprevisti rispettato. Ci troviamo infatti a dover affrontare alcuni mesi di forte difficoltà per il cambio delle procedure, i corsi e la carenza di organico, e qualche zelante preposto annuncia il blocco delle ferie fino a data imprecisata.

Non vorremmo trovarci con arretrati paurosi di ferie da farsi in novembre.

L'azienda si è impegnata a predisporre una circolare per tutto il personale che dia istruzioni in merito e a monitorare affinché tutte le realtà provvedano a stilare un piano ferie ma soprattutto che lo facciano rispettare.

Invitiamo pertanto tutti i colleghi a segnalarci le realtà nelle quali tale disposizione non sarà rispettata.

DELTA 2: accertato il fallimento del progetto delta 2 anche da parte dell'azienda (solo enormi costi nessun ritorno) la stessa si ostina a resistere mantenendo ancora l'apertura all'intervallo e al sabato in circa 20 filiali.

Come OO.SS abbiamo chiesto all'azienda di ritornare dappertutto all'orario tradizionale dal lunedì' al venerdì' con chiusura all'intervallo.

Ci pare superfluo sottolineare che, quando fra pochi mesi confluiremo in Unicredit, le nostre sarebbero le uniche filiali con orari particolari.

L'azienda, anche dietro nostra forte pressione, sta analizzando queste 20 realtà per limitarle a 5 per l'apertura all'intervallo e, dove possibile, chiudere al sabato nei centri commerciali.

Sempre al sabato restano aperte le 4 filiali (3 in provincia di Reggio e 1 in provincia di Modena) che hanno lo spostamento dell'orario dal martedì' al sabato.

Non ci stancheremo mai di ripetere **che il diritto all'intervallo per il lavoratore prevale sul diritto dell'azienda di tenere aperto lo sportello, pertanto in mancanza di personale invitiamo tutti i colleghi ad avvisare l'area e l'ufficio personale che per quel/i giorno/i la filiale chiude nell'intervallo, come stanno già facendo alcuni sportelli.**

L'azienda ci ha poi comunicato che si sarebbero tenute due riunioni, una già avvenuta per la sede di Brescia e una che si terrà il 9 aprile a Reggio Emilia per spiegare ai colleghi le attività delle due direzioni regionali retail e corporate che occuperanno la maggior parte dei lavoratori in forza presso il palazzo Biscotto e per spiegare ai colleghi di Reggio Emilia le attività del polo UPA con particolare riferimento alla tesoreria, in grado di assorbire la quasi totalità delle risorse.

Cessione di ramo d'azienda: l'azienda ci ha inviato l'apertura della procedura per la cessione del ramo d'azienda delle carte revolving per la quale non c'è mobilità territoriale.

Come OO.SS. riteniamo positive le risposte dell'azienda su vap, piano ferie e delta2.

Non altrettanto quelle sugli organici.

Infatti gli sforzi dell'azienda sulle assunzioni e le ulteriori 20 prospettateci nel secondo incontro, (a tale proposito registriamo l'indifferenza verso le problematiche di Toscana, Piemonte e Liguria) sono però vanificati da altrettanto se non maggiori dimissioni.

Riteniamo quindi necessario tenere aperto il tavolo di confronto con la Banca in quanto questi risultati comunque importanti vengano monitorati alla luce delle continue dimissioni, e questo almeno fino a migrazione avvenuta.

Restiamo pertanto in breve attesa di un ulteriore incontro per conoscere **il consuntivo del sistema incentivante che verrà pagato ad aprile (ricordiamo che per la prima volta andrà a premio anche la sede!!)**, le 5 filiali delta 2 con apertura all'intervallo e maggiori dettagli sulla migrazione (orari, recuperi ecc.).

Brescia, Reggio Emilia 31 marzo 2008

Le segreterie di coordinamento
FABI- FIBA/CISL-FISAC/CGIL -UGL-UILCA/UIL