



A TUTTI I LAVORATORI DELLA DIREZIONE NETWORK EMILIA ROMAGNA

INCONTRO DEL 24/5

Vi aggiorniamo in merito all'incontro del 24/5 con i rappresentanti aziendali della Direzione Network Emilia Romagna che, come anticipatovi nel volantino del 18 maggio scorso, si è incentrato principalmente su sei argomenti:

Stagionali: L'Azienda ha deliberato l'assunzione per un periodo di 3 mesi di 18 stagionali. Riteniamo tale numero assolutamente insufficiente, considerata la cospicua riduzione rispetto all'anno scorso (39 stagionali), a sopperire alle esigenze della Rete per il periodo estivo.

Carenza di organico: I problemi di organico nella rete, drammaticamente evidenziati dalle difficoltà organizzative, sono stati sottoposti nuovamente all'azienda:

- sul tema dello spostamento dei cassieri da un'Agenzia ad un'altra nel corso della stessa giornata che spesso, per essere efficienti all'apertura dell'Agenzia, priva il collega della pausa pranzo per effettuare oltre che il viaggio, anche il conteggio della rimanenza di cassa, l'Azienda ha condiviso la necessità da parte di tutti di rispettare la normativa: inserimento eventuale trasferta, inserimento rimborso chilometrico, rispetto della pausa pranzo e dei tempi della presa in carico dei valori.
- Sul tema delle mancate sostituzioni dei colleghi che escono dalla Rete per diversi motivi (pensionamento, dimissioni, trasferimenti o decessi), che sta creando situazioni in alcune realtà sempre più difficilmente sostenibili, l'Azienda ha ribadito che non esiste carenza di organico strutturale in Regione anche nell'ottica della trasformazione delle Agenzie in Cash Light e Cash Less. Considerando però che è tutto da dimostrare che tale trasformazione risolverà il problema degli organici, riteniamo che il problema possa essere risolto unicamente tramite l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

Ferie: Abbiamo ribadito che per quanto riguarda le ex-festività non sussistono obblighi d'inserimento a portale con congruo anticipo, se non quando non si vogliono utilizzare almeno tre giorni consecutivamente o attaccarle a periodi di ferie. Abbiamo, inoltre, contestato all'Azienda che è inaccettabile che la mancata autorizzazione delle ferie per i colleghi che le avevano regolarmente inserite sia stata subordinata alla mancanza di un piano ferie completo. Riteniamo, infatti, che non aver inserito un paio di giornate di ferie non sia elemento ostativo all'approvazione del piano stesso, né tanto meno che alcune rare eccezioni di mancato inserimento del piano debbano rappresentare una penalizzazione per la generalità dei colleghi.

Corsi formativi "on line": a seguito dalla pessima gestione avuta in questi anni, abbiamo proposto all'Azienda di organizzare la formazione on-line con le stesse modalità di calendarizzazione della formazione in Aula ovvero prevedendo il distacco dalla propria postazione per usufruire dei corsi in postazione dedicata in giorni prestabiliti. Ribadiamo a tutti i colleghi però, che in attesa dell'ufficializzazione da parte dell'Azienda di queste nuove modalità, di richiedere al proprio responsabile una postazione dedicata nella quale svolgere i corsi rimanenti.

Pressioni commerciali: Abbiamo nuovamente posto il problema delle classifiche e delle liste nominative, il cui abuso è diventata una regola ormai in tutte le aree commerciali, fornendo alla controparte nuove occasioni di intervento sui singoli episodi segnalati. Purtroppo però il fenomeno non si è arrestato, nonostante i positivi segnali colti nell'incontro del 26/1/2012 con il Direttore Network Bergami: i toni e gli argomenti sono diventati catastrofici e apocalittici, arrivando in alcuni casi a ipotizzare default della banca o dello Stato, scaricando sui malcapitati collaboratori le colpe e le tensioni della crisi economica e finanziaria.

In molti interventi, scritti o verbali, si sono consigliate forzature sulla clientela, reiterando quelle tecniche commerciali poco etiche e trasparenti che sono alla base della crisi finanziaria e della sfiducia dei cittadini nei confronti delle banche e dei loro operatori.

Per la recrudescenza e la gravità della situazione, abbiamo chiesto che proprio la dirigenza della Banca dia un segno inequivocabile di discontinuità rispetto al passato e rispetto ad una realtà quotidiana insopportabile, che proprio per la assoluta mancanza di rispetto induce a una giustificata reazione di rigetto.

Abbiamo richiesto una comunicazione della Banca alla Rete, e in particolare alla filiera dei ruoli di sintesi, in cui vengano ribaditi i valori e i comportamenti per serie e corrette comunicazioni, bollando i toni di minaccia e di offesa troppo spesso usati.

La delegazione aziendale si è riservata di darci in tempi stretti una risposta in merito alla disponibilità di dare corso al richiesto intervento.

Sicurezza: Abbiamo ribadito che il braccialetto elettronico non è da considerarsi come alternativa alla sostituzione del collega assente che deve essere sempre e comunque garantita. Il braccialetto elettronico ha la unica funzione di tutelare il collega che resti da solo in ufficio oltre l'orario di lavoro oppure durante la giornata per assenze di breve durata dei colleghi.

In conclusione, vista l'attenzione spasmodica che l'Azienda riversa sui costi del personale, vedi la difficoltà nel pagamento dell'indennità di trasferta, dei imborsi chilometrici, dell'indennità di disagio, dello straordinario e della riduzione dell'indennità di cassa, vedi il ridotto numero di stagionali assunti, la non volontà di coprire le carenze di organico con nuove assunzioni etc., appare assolutamente ingiustificabile ed inaccettabile il sistema incentivante di Gruppo per il 2012 che prevede per un totale di 1060 figure di top manager un importo pari a 158 milioni di euro come base di partenza per l'erogazione dei premi, a fronte dell'eliminazione sostanziale dei premi per alcune professionali (es: AFP e ASC) sostituite con premi di "contest" (un cottimo in versione moderna).

Riteniamo, quindi, opportuno come OOSS di iniziare un percorso di assemblee di tutti i lavoratori della Direzione Network Emilia Romagna per discutere delle iniziative da intraprendere nei confronti dell'Azienda.

Bologna, 28 maggio 2012

Coordinamento Regionale Unicredit dell'Emilia Romagna

Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Ugl/Credito – Uilca/Uil