

Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli esuberanti si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di

interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

Data di cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
Mese per mese da gennaio 2022	finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)

*(*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframme se si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni", con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all'opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell'azienda come possibile alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

Multipolarità

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

Premio una tantum 2019 (V.A.P.)

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

Buoni pasto

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

Tempo pieno

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

Inquadramenti

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

Formazione

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-

learning.

Welfare, politiche di conciliazione e part time

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo

ISP: il miglior risultato economico dal 2007

Le 00.SS. chiedono assunzioni, riconoscimenti economici e un miglior clima aziendale.

La nuova COO **Paola Angeletti** ha illustrato oggi con competenza e concisione i brillanti risultati 2019 del Gruppo, partendo dall'utile netto che è il più alto degli ultimi 11 anni, evidenziando la crescita dei ricavi, il controllo dei costi, la riduzione del costo del credito, la riduzione degli npl per arrivare ad uno stato patrimoniale rafforzato.

A questo ha aggiunto l'impegno sociale e culturale del Gruppo sottolineando i 50 miliardi di nuovi finanziamenti a supporto della green economy.

Sulle operazioni societarie ha dichiarato che le Banche non possono più rimanere chiuse al loro interno, ma devono stipulare accordi con altre aziende leader di specifici settori.

Infine ha evidenziato l'importanza e la centralità dei dipendenti e ha anticipato che tutte le Divisioni hanno superato gli obiettivi di budget e ciò consentirà l'erogazione piena del PVR contrattato per il 2019.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo rimarcato come tali risultati siano frutto di grande impegno e abnegazione da parte di tutti i colleghi che operano spesso in situazioni

difficili, anche a fronte delle continue riorganizzazioni aziendali.

Per questo motivo abbiamo richiesto:

- Una lungimirante politica occupazionale con assunzioni che assicurino futuro al Gruppo, destinate in particolare alla Rete, al Sud ed alle zone disagiate del Paese
- La salvaguardia della presenza territoriale della Rete, anche per evitare le ricadute sul tessuto sociale
- Un riconoscimento economico adeguato ai colleghi che redistribuisca gli utili
- Sviluppo della professionalità anche attraverso una formazione concretamente fruibile e di qualità
- Uno stop alle pressioni commerciali anche in relazione agli impegni previsti dal recente contratto nazionale, per migliorare il clima aziendale
- Una maggiore attenzione gestionale alle nuove attività quali FOL e Pulse

Abbiamo infine ribadito la nostra contrarietà alle esternalizzazioni per le tensioni e le incertezze che generano nei colleghi, richiedendo le massime tutele per i lavoratori ceduti.

Valutiamo positivamente la disponibilità dimostrata dalla nuova COO, che ha ribadito l'importanza delle Relazioni Industriali e la possibilità di proseguire i confronti su tutte le materie in sospeso e sulle ricadute del Piano d'Impresa.

Milano, 5 febbraio 2020

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

Scarica il volantino

CCNL ABI: i punti salienti del nuovo contratto

In data 19/12/2019 le Organizzazioni Sindacali Fabi-First/Cisl-Fisac/Cgil-Uilca/Uil-Unisin hanno sottoscritto l'intesa di rinnovo del CCNL Abi con scadenza 31/12/2022. Riportiamo in sintesi i punti:

- **AREA CONTRATTUALE:** viene mantenuto l'attuale assetto che, fino ad oggi, ha garantito l'intera categoria e viene rafforzato il riconoscimento delle lavorazioni di NPL e UTP come attività che, in caso di cessione, continueranno mantenere il CCNL ABI tempo per tempo vigente.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO:** aumento di € 190,00 per la figura media (3^{AP} 4^L) in tre tranches:
 - 1/1/2020 – € 80,00;
 - 1/1/2021 – € 70,00;
 - 1/12/2022 – € 40,00
- **LIVELLO DI INSERIMENTO:** eliminazione.
- **REINTEGRA:** dichiarazione delle Parti che auspicano un intervento legislativo per il superamento, a tutela di lavoratrici/tori, della normativa in tema di licenziamento illegittimo.
- **CABINA DI REGIA:** è istituito un Comitato Nazionale Bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione con funzioni di cabina di regia che si occuperà di monitoraggio e

analisi del cambiamento conseguente alle nuove tecnologie e di elaborazione di soluzioni condivise tra le Parti nazionali: tra queste soluzioni rientrano anche quelle relative agli inquadramenti delle nuove figure professionali legate alle innovazioni tecnologiche.

- **INQUADRAMENTI**: fermo restando l'avvio del cantiere di lavoro in materia di inquadramenti che dovrà terminare i propri lavori entro 12 mesi dalla data di stipulazione del contratto, i livelli della 1^a e 2^a A.P. vengono accorpati in un livello unico con garanzia di salvaguardia dei livelli salariali.
- **FOC**: per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno viene aumentata l'erogazione a €3500 annui per ciascun lavoratore.
- **PART TIME**: rafforzamento dei diritti e delle priorità per lavoratrici/tori in part-time.
- **APPALTI**: rafforzata informativa.
- **LAVORO AGILE**: nuova norma nel CCNL in tema di: Definizione, Costituzione e Modalità di svolgimento del rapporto; Diritti e Doveri; Salute e Sicurezza, Privacy; Formazione; Informativa e Diritti sindacali.
- **TUTELE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**: rafforzamento delle norme; anticipo di tutte le spese legali; allungamento dei termini di risposta alle contestazioni a 7 giorni lavorativi; possibilità di accesso agli atti con interruzione del suddetto termine.
- **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**: riconoscimento del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto di assunzione dopo 18 mesi.
- **PERMESSI**: nuove previsioni in tema di comportamento, maternità/paternità e gravi patologie.
- **INCLUSIONE**: istituzione della Commissione Politiche per l'inclusione.
- **UNIONI CIVILI**: recepimento in CCNL delle disposizioni di Legge.
- **BANCA DEL TEMPO**: nuovo articolato per la fruizione di permessi supplementari per gravi e accertate situazioni

personali e/o familiari.

- **FORMAZIONE:** coniugata la formazione flessibile con i principi di efficacia e di effettività.
- **TRASFERIMENTI:** fermo restando il limite chilometrico, vengono innalzati i limiti di età.
- **SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:** ai fini dei percorsi professionali vengono riconosciuti nella misura del 50% le assenze cumulate tra congedi parentali e di maternità (comunque riconosciuti fino ad un massimo di 5 mesi).
- **VALUTAZIONE PROFESSIONALE:** il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione.
- **DISCONNESSIONE:** nuova norma che tutela la libertà di disconnessione fuori dall'orario di lavoro.
- **SALUTE E SICUREZZA:** avvio dei lavori della Commissione nazionale entro il 30 aprile 2020.
- **RECEPIMENTO NEL CCNL:** Accordo Politiche commerciali 8/2/2017; Accordo Congedi a disposizione delle vittime di violenza di genere 8/3/2017; Dichiarazione congiunta Molestie e Violenze di genere sui luoghi di lavoro 12/2/2019.

Per Le Organizzazioni Sindacali l'ipotesi di accordo raggiunta è positiva perché coglie quanto richiesto in Piattaforma su Diritti, Tutele e Salario.

Le intese, infatti, prevedono un forte riconoscimento salariale, un rilancio della dignità del lavoro e di lavoratrici/tori nel riconoscimento di nuovi diritti e rafforzate tutele, nuovi spazi di negoziazione per gestire l'innovazione tecnologica; è un grande risultato dopo un decennio di sacrifici delle lavoratrici e dei lavoratori del settore che hanno, in prima persona, retto l'impatto di una crisi senza precedenti che ha coinvolto l'intero sistema produttivo del Paese. E' con questa convinzione e questi risultati che affronteremo a partire dal 20 gennaio 2020 le

Assemblee per dare voce a lavoratrici e lavoratori sulle intese raggiunte.

Roma, 20/12/2019

Le Segreterie Nazionali

Intesa SanPaolo: accordi su PVR, SET e formazione flessibile

Nella serata del 10 ottobre abbiamo sottoscritto due importanti accordi che riconoscono l'impegno di tutti i colleghi.

PVR E SET

E' confermato l'impianto 2018, con i seguenti significativi miglioramenti:

- Aumento del "bonus pool" da 73 a 85 milioni di euro pari a circa il 17%, distribuito su 30 mln Premio Base, 30 mln Premio Aggiuntivo e 25 mln Eccellenza.
- Destinazione delle nuove risorse economiche prevalentemente alla Quota Base, che passa conseguentemente a 350 euro.
- Il nuovo Sistema di Valutazione (UpPer) non incide sulle Quote Base e Aggiuntiva (salvo quanto previsto dal

CCNL).

- Eliminazione della penalizzazione sul Premio Aggiuntivo per le filiali meno performanti.
- Introduzione di una nuova garanzia che consente l'erogazione di parte del Premio di Eccellenza anche in caso raggiungimento del 90 % del budget di Divisione.
- Aumento del Premio Aggiuntivo a 300 euro per Gestori FOL e Gestori Remoti. Gli importi per le altre Figure Professionali rimangono invariati.

Entro il primo trimestre 2020 si aprirà il confronto per individuare nuove modalità e criteri in un'ottica di semplificazione e chiarezza.

Il SET rimane invariato sia nell'importo complessivo (32 mln di euro) che nelle modalità di erogazione. E' stato migliorato l'impianto con la variazione del cancelletto di accesso, che consentirà la partecipazione alle filiali che raggiungano nella scorecard del PVR 2019 il livello minimo di 85, con almeno 100 nell'eccellenza operativa.

FORMAZIONE FLESSIBILE

L'accordo introduce, per i colleghi della Rete, il **diritto** a fruire da gennaio 2020 di due giorni di **Formazione Flessibile da casa in orario di lavoro**. La pianificazione delle giornate, di norma una per semestre, verrà effettuata in Segreteria on Line e visualizzato su ABC. L'unico vincolo è che la filiale mantenga l'apertura con operatività piena.

I colleghi della FOL potranno usufruire delle due giornate non appena dotati dei tablet, presumibilmente consegnati entro l'anno. La pianificazione potrà essere effettuata nei turni centrali, con esclusione del sabato e se le assenze per altre causali non siano superiori al 30%.

Esprimiamo soddisfazione per gli accordi sottoscritti, che si aggiungono alla riduzione di orario delle Filiali Flexi

annunciata dall'azienda a fronte delle nostre ripetute richieste, che danno alcune prime risposte positive volte a migliorare la situazione dei colleghi del Gruppo sottoposti ad una situazione di forte stress e tensione.

Rimangono in essere tutte le altre importanti richieste in termini di assunzioni, condizioni di lavoro e pressioni commerciali.

NRI

L'Azienda ha ammesso per la prima volta che occorre risolvere il problema NRI, come ripetutamente richiesto dalle OO.SS.

Confermando che il lavoro straordinario va autorizzato e regolarmente retribuito, l'Azienda ha illustrato le linee di un nuovo processo per la rilevazione delle presenze oltre l'orario di lavoro, che sarà applicato prossimamente, basato su flussi informatici che arriveranno direttamente alla Gestione del Personale.

Pur non essendo materia di trattativa, l'Azienda presenterà dettagliatamente il nuovo processo prima della sua applicazione; abbiamo inoltre ottenuto momenti di monitoraggio periodico del fenomeno a livello di Delegazioni di Gruppo.

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

Scarica il volantino

Pop. Bari: firmato protocollo sulle politiche commerciali

Dopo un lungo periodo di relazioni sindacali complicate dal senso d'incertezza che ammorbava tutta l'azienda e che ha comportato esasperanti allungamenti dei tempi negoziali, ecco che improvvisamente è "l'azienda" che ha urgenza di concludere accordi. In un paio di mesi abbiamo finalmente regolamentato il Customer Center, questione sul tavolo da due anni (almeno), abbiamo istituito il "lavoro agile (smart working)" concettualmente avversato dalla banca negli anni scorsi ed infine, ieri 25 luglio 2019, dopo circa nove mesi di trattativa, abbiamo sottoscritto un accordo di importanza storica e di immensa valenza sociale in Banca Popolare di Bari:

PROTOCOLLO DELLE POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso che il riferimento normativo è l' ACCORDO NAZIONALE SU POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO dell' 8 febbraio 2017, sottoscritto dalle OO.SS. ed ABI, procediamo con l'illustrazione dei punti più significativi del nostro accordo, così da poter chiarire A TUTTI quali sono gli ambiti nei quali, secondo queste sigle sindacali e l' azienda, si possano definire le corrette "politiche commerciali" nel Gruppo Banca Popolare di Bari.

L' Accordo individua, tra l'altro, i seguenti fondamentali principi:

- *"l'individuazione di **azioni e comportamenti** atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali **sostenibili, rispettose della personalità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori in un clima aziendale di trasparenza e collaborazione**";*

- “favorire rapporti con la clientela volti a creare relazioni durature, positive e costruttive, basate sulla fiducia e sulla capacità di rispondere alle esigenze della clientela con competenza, trasparenza ed efficienza, nel pieno rispetto delle norme vigenti e dei valori etici”;
- “tutti i comportamenti tenuti nell’esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, equità, obiettività, tutela della persona, trasparenza, riservatezza e responsabilità nell’uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali”.

Sulla base di questi principi si è convenuto di:

1. Costituire la Commissione Paritetica di Gruppo per le Politiche Commerciali

composta da due componenti per ogni Organizzazione Sindacale del Gruppo Banca Popolare di Bari firmataria dell’ Accordo e due esponenti nominati da ciascuna società del Gruppo,

- assume tutte le funzioni ed i compiti previsti dall’Accordo 8 febbraio 2017 e quindi sarà l’organismo

deputato a:

1. garantire il confronto tra le parti in merito alle tematiche del presente Accordo;
2. esaminare le segnalazioni ricevute, garantendo massima riservatezza e l’anonimato del segnalante;
3. analizzare e classificare le segnalazioni pervenute;
4. accertate le violazioni la Commissione riceverà, in tempi congrui, comunicazione da parte dell’Azienda dei provvedimenti adottati o da adottare, al fine di eliminare l’anomalia nonché le opportune misure organizzative finalizzate a prevenire comportamenti inadeguati;

5. indirizzare e favorire l'attuazione coerente e di quanto previsto nel presente accordo;
6. verificare e monitorare le misure messe in atto, per il rispetto del presente Accordo, con particolare riguardo a quelle finalizzate a rimuovere comportamenti difformi o anomali nonché interventi volti a migliorare il clima aziendale e la qualità dei rapporti tra le lavoratrici ed i lavoratori;
7. interloquire con la Commissione Nazionale costituita in relazione all'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017;
8. informare la Commissione Nazionale;

- per l'espletamento della propria attività, potrà ricorrere al supporto delle funzioni aziendali competenti nelle materie di volta in volta affrontate;
- si riunisce di norma ogni sei mesi o a richiesta di almeno una delle parti, in quest'ultimo caso dovrà

riunirsi entro 20 giorni dalla richiesta;

2. Come inviare le segnalazioni dei comportamenti ritenuti non coerenti

modalità di "ascolto attivo" delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso un' apposita casella di posta elettronica (politiche.commerciali@popolarebari.it), abilitata a ricevere le segnalazioni delle lavoratrici e dei lavoratori che potranno pervenire anche per il tramite dei rappresentanti sindacali;

Al fine di preservare chi effettua la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti è garantita la massima riservatezza, nel rispetto degli obblighi di legge in materia di privacy.

3. Obiettivi Commerciali

Gli obiettivi commerciali saranno assegnati tenendo conto di fattori di tempestività e trasparenza, definiti secondo

criteri di oggettività e sostenibilità nel tempo, considerando le peculiarità dei mercati e delle aree di business.

4. Monitoraggio e analisi dei dati commerciali

La storia recente della BPB è piena di usi distorti di forme, di metodi e di strumenti comunicativi che hanno ingenerato deleterie prassi di "gestione dei rapporti interpersonali" soprattutto nella rete, malgrado le reiterate denunce ed "interventi" sindacali finalizzati a sopprimere gli "squallidi riti" che tutti noi ormai sappiamo.

L' Accordo Aziendale 25 luglio 2019, quindi, stabilisce che al fine di evitare comportamenti non conformi ai principi e alle norme enunciati nell'Accordo Nazionale dell' 8 febbraio 2017 e nell'Accordo stesso, nel Gruppo Banca Popolare di Bari il monitoraggio e l'analisi dei dati commerciali avvenga secondo le seguenti modalità:

- **le comunicazioni aziendali** improntate al rispetto della normativa vigente, evitando messaggi, che possano risultare fuorvianti o vessatori nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, lesivi della loro dignità e professionalità;
- **l' intera trattazione del Monitoraggio** e della rilevazione dei dati commerciali nel pieno rispetto di quanto previsto **d all' 4 della Legge 300/1970** (controllo a distanza del lavoratore) nonché delle altre normative, con particolare riguardo alle indicazioni del **Garante sulla Privacy**;
- **i contatti aziendali** (telefonate, e-mail, sms, messaggi tramite piattaforme elettroniche) effettuati esclusivamente per il tramite di strumenti aziendali, escludendo perciò l'uso di telefoni personali/privati, comunque improntati al rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le ripetizioni, nel pieno diritto alla disconnessione, che in quest'accordo viene

definita;

- **le riunioni di orientamento commerciale**, incluse le “call conference” e le “riunioni informali”, effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa ed etica, convocate con adeguato preavviso e svolgersi nel rispetto dell’orario di lavoro (C.C.N.L.) evitando orari a ridosso della fine dell’orario di lavoro;
- **il monitoraggio degli andamenti commerciali** tramite modalità strutturate e procedure informatiche uniformi a livello aziendale;
- **la comunicazione dei dati commerciali**, finalizzata al riscontro delle unità operative circa gli obiettivi assegnati, dovrà essere effettuata attraverso l’utilizzo di processi aziendali uniformi che evitino abusi, un’eccessiva frequenza ed inutili

Pertanto sono da ritenersi non conformi tutti **i comportamenti contrari** ai principi sin qui espressi, quali, a titolo non esaustivo, i seguenti:

- **predisposizione di elenchi comparativi**, nominativi e/o tra filiali/unità operative, salvo quelli riservati alle posizioni organizzative di coordinamento e con la finalità di individuare i punti di forza e le aree di miglioramento, che non potranno comunque essere diffusi;
- **richieste di previsioni di vendita a clientela**. Vengono fatte salve le richieste di informazioni relative ad operazioni già in corso;
- comunicazioni rivolte a singoli o a gruppi di colleghi contenenti **richieste di informazioni e dati** relativi all’attività commerciale, già **ottenibili dai sistemi informativi aziendali**;
- **predisposizione e diffusione di materiali ad hoc** relativi a prodotti e/o servizi **che non abbiano carattere di ufficialità aziendale**;
- **predisposizione di menzioni speciali e/o premiazioni**, non aventi carattere di ufficialità a livello aziendale;

- tutti i comportamenti difformi o tendenti ad eludere quanto indicato nell'Accordo Nazionale dell'8 febbraio 2017 e nell' Accordo Aziendale 25 luglio

5. Disconnessione

Un principio nuovo entra nelle norme che regolamentano il rapporto di lavoro nel Gruppo BPB, è il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro.

Il diritto di poter disporre del proprio tempo libero, cioè dopo l'orario di lavoro o durante le proprie ferie, senza l'incubo della ... "telefonata dall' ufficio", o della mail del capo, sul telefonino non aziendale o sulla mail personale.

Si è stabilito, quindi, che le comunicazioni inerenti la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: funzionali, organizzative, commerciali) possono avvenire, sia in entrata che in uscita, solo per il tramite di mezzi strumentali e canali dell'Azienda e solo durante l'orario della prevista prestazione lavorativa.

6. Retribuzione variabile

I sistemi incentivanti e le eventuali iniziative commerciali dovranno essere declinati in coerenza con i principi dell'Accordo aziendale 25 luglio 2019 e dell'Accordo Nazionale 8 febbraio 2017, promuovendo la valorizzazione del lavoro di squadra e la centralità della clientela.

Il budget annuale dovrà essere comunicato alle strutture in tempi congrui.

Il sistema incentivante dovrà essere comunicato alle Organizzazioni Sindacali nei termini contrattualmente previsti.

7. Formazione

Fattore strettamente legato ai principi sopra citati e pertanto, anche nell' accordo in argomento, si prevede che nei piani formativi saranno inseriti specifici corsi di formazione individuati dal confronto nella Commissione Paritetica, dedicati al potenziamento delle professionalità e competenze, sia tecniche, sia relazionali. In particolare sviluppare i principi generali di responsabilità sociale e sostenibilità nonché la divulgazione dei contenuti del presente Accordo, anche nei programmi formativi per ruoli di responsabilità.

La formazione sopra descritta sarà continua, specifica e specialistica, finalizzata a prevenire e contrastare situazioni di criticità, diffondendo una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza.

8. Responsabilità e tutele

In materia di responsabilità e tutele, l'Accordo assicura la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto, a sostegno, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato nel rispetto delle istruzioni ricevute e di quanto disciplinato dal C.C.N.L. in materia di tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni e responsabilità civile verso terzi, che costituisce un quadro di tutele ampio ed esauriente.

L' Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2020, potrà essere oggetto di revisioni in occasione di eventuali variazioni del quadro normativo contrattuale di riferimento, sarà oggetto di verifica entro il 31 marzo 2020 per eventuali integrazioni o modifiche da apportare.

Bari, il 26 luglio 2019

Scarica il volantino

Intesa Sanpaolo: il film dell'Azienda...

... ma la realtà è un'altra cosa.

Per l'ennesima volta, abbiamo rappresentato le forti criticità di cui i colleghi, in particolare di filiale e fol, ci parlano tutti i giorni e anche in occasione delle ultime assemblee per la presentazione della piattaforma del CCNL:

METODO, OBIETTIVI COMMERCIALI REPORTISTICA E NRI

I Colleghi non hanno pregiudizi rispetto alla pianificazione delle agende, ma purtroppo vivono una perenne condizione lavorativa convulsa;

- i gestori con portafoglio principale sono costretti a fare la cassa per sostituire i cassieri in via di estinzione, senza formazione e affiancamento ed accollandosi il rischio di incorrere in errori che "costano" cari;
- i portafogli dei GAR sono gonfi, talmente gonfi, che sembra più facile salire sulla luna che riuscire ad incontrare i clienti e far crescere la loro soddisfazione, date le condizioni in cui si lavora;
- le priorità non possono cambiare ogni giorno...dovrebbero

- durare almeno una settimana per consentire ai Colleghi di pianificare gli appuntamenti;
- i down informatici, frequenti quantitativamente e temporalmente, influenzano “pesantemente” ogni tipo di programmazione e impattano sul quel previsionale che, a dire dell’Azienda, “riguarda solo specifiche campagne prodotto a termine”; a tutto ciò si aggiunge una gestione che consente al cliente di programmare gli appuntamenti nell’agenda dei gestori direttamente dall’APP, la sera per la mattina dopo;
 - l’attività amministrativa necessaria per gestire l’appuntamento o il post appuntamento sembra non avere dignità in questa organizzazione del lavoro, come se non fosse una parte della qualità del servizio che diamo ai nostri clienti. A tal proposito, abbiamo accolto con favore la dichiarazione fatta dal nuovo Direttore Retail, **Vincenzo De Marino**: “fatta salva l’attività di controllo e amministrativa, il resto del tempo si può dedicare al commerciale”;
 - se si pianifica il cambio di procedura dei PP e si determina un arretrato di 3.000 pratiche, non si può contemporaneamente basare il focus del retail sui PP e scaricare ancora una volta sui colleghi il peso di un risultato;
 - così come si guarda alla pianificazione delle agende, si dovrebbe anche prestare attenzione alle pause pranzo saltate e al lavoro straordinario che non viene riconosciuto, alle turnazioni estenuanti sempre in carico agli stessi e alle filiali aperte quando non serve. Se in passato la copertina era corta ora siamo proprio scoperti...le uscite per esodo hanno già infierito pesantemente sull’organico delle filiali: il personale di Rete si è ridotto del 11% rispetto al 2017, ma non entra nessuno e, di sicuro, tutti vogliono uscire!

COLLABORAZIONE Chiariamoci sul concetto di collaborazione!

- Dare supporto alle Persone non significa dire in modo perentorio cosa si deve fare, non significa mortificare facendo sentire inadeguati e neanche affiancare durante la vendita ed intervenire, anche a sproposito. Ci vorrebbe invece maggiore collaborazione per far sì che i Colleghi si sentano supportati e aiutati.
- In merito alla Formazione digitale, ci vorrebbe la volontà di farla fruire da casa, in FORMAZIONE FLESSIBILE, dato che in filiale NON ESISTONO LUOGHI PROTETTI DOVE FARLA: la COLLABORAZIONE che serve sta nel consentire ai colleghi di migliorarsi, anche attraverso una formazione fruita in modo adeguato!

Sempre sulla collaborazione, sarebbe poi utile che i Direttori di Area, anziché chiedere soltanto le previsioni di vendita, spiegassero ai colleghi come fare per vendere una polizza con degli applicativi che si bloccano continuamente!

NPS L'indice di soddisfazione della clientela si lega in parte ai servizi offerti, in parte alla competenza della consulenza, in parte alla qualità dell'accoglienza, tutti elementi che sono strettamente connessi all'organizzazione del lavoro che DECIDE la Banca e che si riflette anche sul benessere di chi lavora. In filiale fisica si gestiscono quotidianamente clienti imbufaliti per le lunghe attese alla cassa, per i continui disservizi di APP e Home banking; infatti negli ultimi tempi la FOL, a causa degli ultimi nefasti rilasci, ha dovuto gestire interminabili code telefoniche, prendendosi più di qualche improprio, senza avere alcuna soluzione da proporre al cliente se non di "andare in filiale". Risultato? Il cliente si è poi riversato nella filiale fisica con la bava alla bocca, e ha scaricato sul malcapitato collega tutta la sua RABBIA!

Ecco, se non fosse chiaro:

I COLLEGHI NON STANNO BENE AL LAVORO, E' ACCLARATO!

Il clima malato di filiale è figlio delle scelte organizzative in costante evoluzione, della carenza di personale, dalla FATICA della gestione di quella che dovrebbe essere l'ordinarietà ed invece è costantemente emergenza, dei disservizi tecnici, delle pressioni commerciali, della battaglia che i colleghi devono ingaggiare continuamente per poter conciliare vita e lavoro: se in filiale si sorride è perché ci chiedono di fare anche quello, ma è un sorriso amaro, perché i Colleghi non ce la fanno più!

Scarica il comunicato unitario

Unicredit: la formazione è un valore

Da lunedì 17 Giugno il codice PFO (Formazione) inibisce la possibilità di accedere alle procedure operative.

Si tratta di un codice di presenza che va inserito quando si è impegnati in un corso di formazione, ed è pensato per favorire la fruizione dei corsi impedendo che le persone debbano interrompere in continuazione il flusso dei contenuti per rispondere alle richieste di un superiore, o di un cliente.

La Formazione è un valore. Un valore importante. Per noi lavoratrici e lavoratori, perché garantisce lo sviluppo e il mantenimento della nostra professionalità, e in questo modo ci rende utili per il nostro datore di lavoro e, se lo riteniamo utile, aumenta la nostra capacità di entrare nel mercato di lavoro, per trovare nuove opportunità professionali, nella nostra Azienda o in altre; per il nostro datore di lavoro, perché lavoratrici e lavoratori più professionali riducono i rischi operativi, giuridici, economici, di reputazione, e, in

definitiva, rendono l'azienda più competitiva.

Negli ultimi anni, al contrario, la Formazione si è trasformata in un fattore di aumento dello Stress lavoro-correlato: è diventato, infatti, sempre più frequente e accettato il fatto che fosse normale seguire i corsi on-line dal proprio posto di lavoro distrattamente, mentre serviamo un cliente, o rispondiamo alle richieste del nostro diretto superiore, salvo poi ricevere costantemente solleciti per il completamento dei molti corsi obbligatori, senza i quali, a volte, diventa impossibile svolgere parte delle nostre mansioni.

Questa situazione è stata alla base della nostra richiesta di introdurre, tra altri strumenti, il codice PFO, per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori di UniCredit la possibilità di seguire i corsi di formazione senza distrazioni. In altri termini, per aiutarci ad abbandonare la situazione che vede la Formazione come una fonte di Stress e possa invece rappresentare un'opportunità di crescita.

Oggi, questo obiettivo è condiviso da UniCredit.

Veniamo informati, in questi giorni, del fatto che alcuni responsabili stanno esercitando pressioni per fare in modo che le colleghe e i colleghi svolgano i corsi di formazione senza inserire il codice PFO. L'idea è che **“dobbiamo produrre, non perdere tempo con i corsi di Formazione”**.

Si tratta di un'idea stupida e profondamente sbagliata: queste pressioni vanno contro le dichiarazioni dei vertici aziendali, vanno contro l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, e servono esclusivamente agli interessi privati (di obiettivi, di premi, di carriera) di chi le esercita.

È molto importante che la formazione venga fatta inserendo il codice PFO, perché solo così può diventare un reale momento di crescita e perché possiamo, nel tempo, dimostrare a UniCredit che svolgere correttamente le attività di formazione è utile e

conveniente.

Chi cerca di impedire che questo avvenga attua un comportamento disonesto e va combattuto. Per consentirci di intervenire vi chiediamo di segnalare simili scorretti comportamenti al vostro Rappresentante Sindacale.

20 giugno 2019

**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa**

Scarica il volantino

BPER Banca. Formazione online: croce e delizia

La formazione nel nostro settore è diventata un tema delicato, tanto da spingerci a rimodularlo anche nella piattaforma di rinnovo del CCNL su cui si stanno svolgendo le assemblee in questi giorni e nelle prossime settimane.

Nello specifico, nella nostra azienda, la formazione nella tipologia on line ha visto un'importante accelerazione di utilizzo, accelerazione non dovuta esattamente a richieste dei fruitori, ma ad **una scelta tutta aziendale** di rispondere in tale modo alla recente necessità di formazione necessaria e obbligatoria per poter adempiere correttamente alle funzioni assegnate (MIFID, IVASS, ecc).

Siamo arrivati così a corsi di durata anche di 30, 60 ore, da eseguirsi on line, perlopiù riguardanti ruoli di filiale.

E qui occorre fare qualche considerazione:

- i corsi eseguiti durante lo svolgimento dell'ordinaria

- attività lavorativa, al pubblico, **non costituiscono una modalità valida sia ai fini dell'apprendimento a cui dovrebbero essere finalizzati, sia ai fini degli adempimenti normativi**, risultando pertanto inefficaci;
- nel nostro contratto integrativo all'art.35 è prevista la regolamentazione: "all'autoformazione con l'ausilio di personal computer"; con un riferimento alla programmazione, e alla modalità di fruizione: "**Tali corsi si terranno in luoghi appartati per un periodo minimo di due ore continuative, e, se necessario o richiesto, saranno alternati con interventi del servizio Risorse Umane – Ufficio Formazione e Comunicazione Interna (intesi come corsi in aula)**";
 - nel CCNL vigente la formazione è prevista per un quantitativo minimo obbligatorio annuo di 24 ore da svolgersi durante l'orario di lavoro; un ulteriore quantitativo, in aggiunta al primo, di 26 ore, di cui 8 retribuite e da svolgere in orario di lavoro e 18 non retribuite da svolgere fuori dal normale orario di lavoro, entrambi i quantitativi possono essere utilizzati in autoformazione con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica"

In occasione dell'incontro specifico fra le Parti aziendali (sindacato e azienda), svoltosi ad inizio anno, come sindacato avevamo rappresentato le suesposte criticità, riportate anche in una lettera indirizzata alla Direzione del Personale, del 25 febbraio scorso, con la richiesta urgente di intraprendere delle soluzioni già attive in altri gruppi bancari (**formazione da casa o da altre strutture aziendali dedicate**), proprio per evitare di giungere, come invece è accaduto, alla scadenza delle date fissate per la fruizione di tali corsi senza che i colleghi avessero potuto completarli.

Arrivati a questo punto, dopo continue richieste di rendere la formazione on line efficace, soprattutto se si tratta di formazione obbligatoria prevista da specifiche normative, abbiamo chiesto un coinvolgimento delle strutture aziendali

per sottolineare a tutti i livelli l'importanza di svolgere tale formazione con massimo impegno e in condizioni di studio/apprendimento adeguate al fine di poter garantire a se stessi e all'azienda la massima professionalità nella gestione di determinate operazioni bancarie.

L'azienda ci ha riferito che avrebbe coinvolto le strutture dedicate fino ad arrivare ai **gestori**, prevedendo dei momenti specifici in cui, durante le riunioni di area, ognuno venga informato delle modalità di fruizione dei corsi on line e degli eventuali rischi e responsabilità nel caso in cui non vengano svolti con la necessaria accuratezza.

Seguiremo con molta attenzione l'evolversi della situazione, invitando tutto il personale a segnalare ogni difficoltà nello svolgimento della formazione on line.

Modena, 19 maggio 2019

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Scarica il volantino

BPER: il Capitale Umano

BPER ha pubblicato il “bilancio di sostenibilità”.

Non intendiamo commentarlo tutto (in esso ci sono voci positive ed iniziative finanziate di lodevole valore sociale), ma riteniamo necessario soffermarci sul capitolo relativo al

personale, che inizia con l'enfatica affermazione *"le persone sono le risorse più preziose della banca"*.

Purtroppo, vi sono molte ombre che oscurano la luce abbacinante diffusa dallo storytelling aziendale, declinato per voci, sulle *"risorse più preziose della banca"*.

Vediamo alcune di queste voci.

Congruità degli organici: si valorizza il ricorso ai contratti di somministrazione come esempio di *"agilità e flessibilità nelle risposte"*.

Flessibilità però significa far fronte a necessità occasionali o a picchi di produzione, e questo appare in contraddizione con la prassi di utilizzare dei lavoratori in somministrazione fino a tre anni, per poi lasciarli a casa perchè *"è cambiata la legge"*.

Queste persone devono essere considerate parte dell'organico stabile, perchè l'azienda le ha utilizzate come tali.

Salute dei lavoratori: Lo stress lavoro-correlato è in vertiginoso aumento, e l'aumento è collegato all'aumento delle pressioni commerciali.

Altro che *"sportello di ascolto"*: l'azienda ha firmato un accordo che la impegna a denunciare e far cessare gli abusi.

Ad oggi, nonostante una prima Commissione paritetica si sia tenuta e numerosi casi siano stati riportati, l'azienda non ha ancora denunciato sul portale, né ancora agito con la dovuta energia per far cessare le condotte inappropriate non ostante ne abbia assunto l'impegno firmando l'Accordo.

Politiche di remunerazione: il Gruppo parla di *"allineamento tra i compensi erogati e la creazione di valore per gli azionisti"*.

Non è proprio così: a fronte del miglior utile della sua

storia, il dividendo erogato agli azionisti è sensibilmente aumentato, il **VAP** Premio Aziendale destinato al Personale (di BPER) è stato ritoccato leggermente, e l'**MBO** (il “sistema incentivante” interno non concordato coi sindacati) continua ad essere un oggetto misterioso, per la scarsa trasparenza dei meccanismi di erogazione.

Formazione: si parla di 54 ore medie erogate a dipendente.

Non si dice che la maggior parte sono on line, coi colleghi spesso costretti a farle tra un cliente e l'altro, senza potervi dedicare la concentrazione e l'attenzione necessaria, senza avere a disposizione luoghi e postazioni dedicate e correndo il rischio di non apprendere.

Formalmente, formazione erogata.

Di fatto, contenuto formativo assai modesto.

Inoltre, con l'ennesima fusione alle porte, vorremmo risparmiare a dipendenti e clienti quegli enormi disagi che già in passato abbiamo vissuto nelle precedenti fusioni e migrazioni di procedure, con persone allo sbaraglio senza nessuna formazione preventiva.

Crediamo che questa importante Azienda bancaria italiana, sotto questi profili, debba ancora fare molta strada per far coincidere la rappresentazione esteriore del suo volto “sociale” con la realtà delle cose.

FISAC CGIL BPER

La formazione in Unicredit:

dovere e opportunità

L'accordo siglato il 21 dicembre 2018 introduce importanti novità in materia di formazione.

La competenza delle lavoratrici e dei lavoratori è, da sempre, una chiave di successo per le Aziende e un valore per chi lavora.

Negli ultimi anni, nella nostra Azienda abbiamo sperimentato una trasformazione radicale di questa regola: la Formazione, fruita sul computer del proprio posto di lavoro mentre si viene interrotti continuamente dai clienti, dai colleghi, è diventata in breve tempo discoltosa, faticosa, poco efficace e, in definitiva, un motivo in più di pressione psicologica, e di malessere.

L'accordo firmato lo scorso mese di Dicembre da UniCredit con le Organizzazioni Sindacali, si pone, tra gli altri, il compito di modificare questa situazione, attraverso alcune novità.

- **Il Codice PFO bloccante.** A partire dal prossimo mese di Maggio per accedere ai corsi di formazione on-line sarà necessario inserire un codice di assenza, il PFO, che bloccherà la possibilità di accedere alle procedure del LOGON. In questo modo, sarà impossibile per le colleghe e i colleghi interrompere il corso che stanno seguendo per rispondere alle richieste che dovessero arrivare da clienti o superiori;
- **La "rigorosa programmazione dei turni di formazione in capo al Responsabile".** Sviluppare il proprio sistema di competenze è un momento fondamentale della vita lavorativa di Siano convinti del fatto che uno dei fattori che rendono difficile fruire dei corsi on-line sia il fatto che ognuno di noi abbia avuto, fino ad oggi, il compito di scegliere quando farlo. In passato, i corsi

di formazione, che avvenivano in aula, erano pianificati per tempo, così come è sempre avvenuto per le ferie. Riteniamo di grande importanza riprendere questa abitudine, per evitare che il Responsabile, come capita troppo spesso, possa contestare il fatto che i propri collaboratori e le proprie collaboratrici siano in formazione “anziché produttivi”.

Si tratta di trasformazioni importanti, il cui funzionamento deve essere monitorato con attenzione. Per questo l'accordo prevede che, nel corso del secondo semestre del 2019, le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda si incontrino per verificare quale impatto abbiano prodotto, perché il nostro compito è quello di fare in modo che l'accordo sia applicato fino in fondo.

A queste, si aggiungono due sperimentazioni:

- Le “iniziative di formazione anche con corsi non esclusivamente in forma digitale / on line”. Per dirla in altri termini, **il ritorno della Formazione in aula**. L'aula non è un luogo come altri: garantisce, oltre alla possibilità di entrare in contatto con nuove conoscenze e nuove capacità, anche quella di avere un confronto, di scambiare opinioni, di allenare capacità e comportamenti che, attraverso i corsi digitali, non si riesce a sviluppare con altrettanta efficacia. Prova ne sia il fatto che, negli ultimi anni, la formazione in aula ha continuato ad essere praticata, ma solo per i manager;
- Le “**possibili sperimentazioni di forme di lavoro agile finalizzate all'attività formativa**”. In altre aziende, del nostro settore, è già possibile fruire dei corsi online e digitali anche da altre filiali, o da L'accordo prevede che si inizi a sperimentare questa modalità, per valutarne l'efficacia e, perché no, la comodità.

A tutte e tutti voi chiediamo di informare costantemente i vostri rappresentanti sindacali per farci sapere se anche una

sola di queste non venga applicata correttamente, perché la Formazione torni a essere un'opportunità e un valore, per ognuna e ognuno di noi.

**Le Componenti e i Componenti FISAC/CGIL della Commissione
Formazione Gruppo Unicredit**