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 di coltosa, faticosa, poco e cace 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 Siamo 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 on-line 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

---

MPS: accordi raggiunti

Si è conclusa, in data odierna (31 dicembre 2018), la negoziazione fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali legata al capitolo delle **eccedenze di Personale** del Gruppo MPS – Piano di Ristrutturazione 2017/2021 – ai temi del **costo del lavoro** ed alla **contrattazione di II livello**.

Con attinenza a quest’ultimo aspetto, la trattativa in analisi non esaurisce il confronto sulle materie del CIA, confronto che prosegue quindi fin dai prossimi giorni, allo scopo di pervenire alla codificazione – in primis – di un testo unico articolato della normativa aziendale vigente, che recepisca in toto le innovazioni nel frattempo concordate fra le Parti.

Con specifico riferimento al tema del Fondo di Sostegno al Reddito per 650 Risorse – che rimane lo strumento unico per gestire la materia esuberi nel Gruppo MPS – viene confermato il principio basilare della **volontarietà** di accesso, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano di Ristrutturazione, integralmente recepiti nell’accordo sottoscritto. Viene

introdotta, inoltre, una importantissima clausola di salvaguardia a favore dei Lavoratori, in base alla quale si afferma che le domande di adesione saranno effettuate sulla base delle previsioni normative vigenti in materia pensionistica, e che sarà possibile per il Dipendente ritirare la domanda in caso di modifiche nel frattempo sopravvenute sui requisiti previdenziali di accesso agli ammortizzatori sociali di Settore.

In questo caso, le Parti torneranno ad incontrarsi per ricercare – in linea con il quadro normativo di Categoria – possibili ed ulteriori soluzioni condivise.

Ai dipendenti che volontariamente aderiscono al Fondo entro la data prevista dall'intesa raggiunta, verranno garantite le condizioni in essere su assistenza sanitaria, previdenza complementare, agevolazioni creditizie, finanziamenti al Personale, ivi compresa la possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua e l'assunzione di familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo.

Con attinenza, invece, al tema del costo del lavoro, l'iniziale proposta aziendale – orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2016/2018 – **è stata respinta con forza dalle OO.SS.** al fine di recuperare un complessivo potere di acquisto delle retribuzioni orientato a premiare il ruolo e l'impegno svolti dai Lavoratori negli ultimi anni a tutela dell'immagine e dell'operatività della Banca.

Pertanto, con particolare riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva di Assistenza (Polizza Sanitaria) e Previdenza complementare aziendale, **è stata integralmente ripristinata la base di calcolo per il TFR e per il contributo datoriale a Previdenza complementare**, in ordine alla quale a decorrere dal 1/4/2019 si abolisce la decurtazione complessiva del 23% e si include nuovamente la

13^ mensilità nelle voci contabili di riferimento per il calcolo dei relativi contributi.

Relativamente alle giornate di solidarietà, è stata convalidata la possibilità per il Dipendente di incrementare **su base volontaria**, ed a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO contrattualmente previsto. A tale scopo le Parti si confronteranno quanto prima per individuare possibili soluzioni migliorative rispetto alle normative in vigore.

Particolare rilievo riveste anche la soluzione individuata sulle condizioni ai Dipendenti, che consente la **rinegoziazione di tutte le tipologie di mutui in essere** per il Personale in servizio ed in quiescenza, con modalità operative semplificate.

Si tratta di una manovra che ripristina il confronto sindacale sulla materia a livello annuale, orientato a favorire la ricerca di convergenze sulle condizioni praticate ai Dipendenti in coerenza con l'impianto complessivo di welfare. In tal senso, il confronto sulla materia non si esaurisce con il presente accordo, e proseguirà fin dai prossimi giorni per l'analisi delle condizioni relative alle sovvenzioni ordinarie ed alla Cassa Mutua, con l'intento di addivenire a risultati migliorativi rispetto ai tassi attualmente adottati.

Come dicevamo in premessa alla presente circolare, nell'ambito del negoziato complessivo il Sindacato ha preteso che fossero anche sviluppati – anticipatamente alla prevista scadenza del 30/6/2019 – i temi della Contrattazione di II Livello, armonizzando quindi le soluzioni su costi ed ammortizzatori sociali con la effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono stati raggiunti risultati significativi sui seguenti argomenti:

- Sistema premiante: viene confermata la validità del

Premio Variabile di Risultato, che costituisce l'istituto principale del Sistema premiante ed incentivante a carattere aziendale, mentre le altre forme (quali Campagne Prodotti e Contest) saranno assoggettate ad una specifica procedura di confronto sindacale;

- Politiche Commerciali e Budget: al fine di garantire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, e la diffusione di informazioni univoche fra i Lavoratori da parte delle competenti funzioni aziendali, si stabilisce che il budget deliberato annualmente dal CdA formerà oggetto di tempestiva informativa alle OO.SS.;
- Formazione: ampliamento significativo dei corsi in aula per la formazione obbligatoria e regolamentazione specifica del "tempo protetto" anche attraverso la combinazione degli strumenti con le modalità di fruizione; valorizzazione del catalogo formativo con riferimento alle cosiddette "competenze trasversali" volte ad introdurre elementi di qualità negli interventi formativi a favore di tutte le professionalità esistenti;
- Avanzamento professionale: verranno definiti tempi e modalità per la riattivazione del processo promotivo ordinario basato di volta in volta su criteri di sostenibilità economica e gestionale;
- MPS Solidale: estensione della possibile contribuzione ad ore per tutto il Personale ed a giornate intere anche per i Dirigenti oltre a quella già prevista per il Top Management;
- Assunzioni: è prevista l'assunzione di n° 50 Risorse con contratto a tempo determinato da destinarsi alla Rete commerciale;
- Organizzazione del Lavoro: introduzione di fasi negoziali sui temi organizzativi aziendali – ad oggi non

previste in base alle norme vigenti in Categoria – e rafforzamento del processo comunicativo a favore dei Lavoratori coinvolti dai progetti di ristrutturazione aziendale.

I risultati raggiunti non esauriscono il confronto fra le Parti che, come prima ricordato, proseguirà senza soluzione di continuità già a partire dai prossimi giorni. L'ipotesi di accordo valorizza comunque elementi di solidarietà generazionale e di responsabilità sociale, introducendo nuovi principi di equità distributiva che consentono di valutare in maniera del tutto positiva i complessivi contenuti concordati fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Siena, 31 dicembre 2018

LE SEGRETERIE

FABI **FIRST/CISL** **FISAC/CGIL** **UILCA**
UNISIN

Scarica il volantino

Accordo Fondo Solidarietà

Accordo Formazione

Accordo Contrattazione Secondo Livello

Allegato Condizioni dipendenti

Proroga Costi personale e assunzioni

Verbale Assunzioni

Conclusa positivamente la vertenza Unicredit

Sono trascorsi mesi durante i quali l'Azienda si è dimostrata sorda a tutte le segnalazioni e le iniziative del Sindacato; in conseguenza di ciò, da questa estate, in diverse Region sono state organizzate iniziative, culminate anche in scioperi locali, sui seguenti temi:

- pressioni commerciali
- carenza di organici
- formazione insufficiente e disorganizzata
- disfunzioni organizzative mai risolte.

Quale conseguenza di questa **totale indifferenza** da parte aziendale, a novembre abbiamo intrapreso il percorso di mobilitazione di tutti i Lavoratori e Lavoratrici di UniCredit, abbiamo condiviso con loro , nel corso delle assemblee convocate sul territorio nazionale, le ragioni di una iniziativa che, perdurando la sordità aziendale, avrebbe portato allo sciopero entro la prima decade di Gennaio del 2019.

Nell'ambito di questa vertenza, tra il 19 e il 21 dicembre, siamo riusciti, con un grande lavoro unitario e prese di posizione molto ferme da parte sindacale, a sbloccare la vertenza con acquisizioni importanti per i/le Dipendenti di Unicredit, sia nell'immediato che per il percorso di relazioni industriali che ci attende nei prossimi mesi.

Le intese firmate il 21 dicembre contengono i seguenti punti acquisitivi:

Organici

Nei primi mesi del 2019 **saranno effettuate 110 nuove assunzioni direttamente destinate alle filiali e suddivise tra tutte le Region** (con contratto a tempo determinato con durata 5 mesi), che si aggiungo alle assunzioni già previste per il 2019 in base agli accordi stipulati (420 nuovi assunti/e).
Tali 420 nuove assunzioni saranno **anticipate ai primi sei mesi del prossimo anno** con la finalità di programmare in tempo utile la sostituzione dei colleghi/e in uscita a luglio 2019 per esodo/pensione.
Le nuove assunzioni saranno destinate alla rete commerciale (prevalentemente Unicredit Direct) con successivi adeguati passaggi di personale verso le filiali (con un numero minimo iniziale di 40, a partire dal secondo semestre).
L'azienda avrà l'obbligo di fornire alle Organizzazioni Sindacali, sia a livello locale che nazionale, comunicazione delle assunzioni tempo per tempo effettuate (numeri, tipologia contrattuale e destinazione). Entro il 31 marzo 2019 si terrà un primo incontro di verifica delle assunzioni effettuate, sia a tempo determinato sia in apprendistato/tempo indeterminato, per definire i termini di una periodica comunicazione dei passaggi da UniDirect alle filiali ma soprattutto per accertare se le ben conosciute difficoltà organizzative richiedano la proroga delle assunzioni a tempo determinato.

Pressioni commerciali

Abbiamo ottenuto una **forte dichiarazione sul tema "clima aziendale" e sul rispetto del Protocollo 22/4/2016 e dell'Accordo Nazionale del 7/2/2017: tale dichiarazione sarà rilasciata dall'Amministratore Delegato di Unicredit** nei primi giorni di gennaio e pubblicata sul portale aziendale, a conferma che anche l'Azienda ha preso atto della situazione che le OO.SS. denunciavano da tempo.
Ai principi già condivisi negli accordi sopra citati, si

aggiungo, per la prima volta, degli espliciti DIVIETI tendenti a regolare l'indirizzo delle politiche commerciali:

divieto di fornire indicazioni commerciali con eccessiva frequenza e con inutili ripetizioni; **divieto** di usare strumenti e/o canali alternativi alla D.O.P per monitorare le vendite;
divieto di diffondere classifiche comparative tra Colleghe e Colleghi
divieto di chiedere previsioni di consulenza con cadenza inferiore alla settimana
divieto di chiedere previsioni di consulenza e di vendita a livello di singolo cliente.

Occorre sottolineare inoltre che, come da dichiarazione sindacale contenuta nelle intese, **tutto quanto non espressamente contemplato dai divieti elencati non può considerarsi un avallo di comportamenti posti in atto in violazione delle normative vigenti**, delle policy aziendali, o il benestare di dichiarazioni/comportamenti vessatori o irrispettosi della dignità delle persone.
Di tali divieti, efficaci comunque da subito, saranno informate, entro il 31 gennaio 2019, tutte le figure di sintesi, a partire dai livelli più alti sino ai Direttori di Filiale.

I corsi predisposti per le figure di sintesi inerenti alle politiche commerciali saranno obbligatori e **rilevanti ai fini dell'erogazione dei premi da sistema incentivante.**

Entro la fine di febbraio 2019, anche alla luce delle acquisizioni sopra descritte, sarà convocata la Commissione Bilaterale sulle Politiche Commerciali per discutere delle nuove modalità di monitoraggio e pianificazione commerciale. Tutte le previsioni in tema di pressioni commerciali sono da considerare sperimentali e oggetto di verifica **della loro reale attuazione, rispetto ed efficacia** entro il 30 aprile 2019. **Invitiamo pertanto tutti i colleghi e le colleghe a**

farci pervenire tempestivamente ogni segnalazione utile per una puntuale verifica dell'effettiva esigibilità di quanto concordato.

Formazione

Sul tema ormai annoso della difficoltà di fruizione della formazione on line l'azienda si è impegnata a:

a. inibire attraverso l'inserimento del codice PFO (da utilizzare per la programmazione della formazione on line) l'utilizzo di qualsiasi applicativo di sportello così da consentire al lavoratore/lavoratrice la massima concentrazione nell'attività formativa (decorrenza 1° maggio 2019, dopo la partenza del nuovo applicativo ProStaff prevista per aprile).
b. dare indicazioni ai Responsabili perché procedano a una rigorosa programmazione della formazione, con il monitoraggio della funzione HR: non deve più ricadere sul singolo/a dipendente l'onere di inserire, tra le incombenze giornaliere, anche la fruizione dei corsi.
c. prevedere iniziative formative non unicamente on line, con la riproposizione di una parte di corsi in aula.
d. valutare la sperimentazione del flexible working a fini formativi anche per il personale di rete.
e. riavviare i lavori della Commissione bilaterale sulla Formazione Finanziata per migliorarne l'efficacia.

La realizzazione di tutti questi impegni sarà oggetto di verifica nel secondo semestre del 2019

Organizzazione del Lavoro

Dopo le reiterate denunce da parte sindacale, portate sia in sede politica che in sede tecnica ai più alti livelli del

Management (ricordiamo l’incontro con i Signori Ronca e Casini del 26 settembre scorso) l’Azienda ha dichiarato che:

1. rafforzerà tutti gli applicativi e le iniziative volte a eliminare le difficoltà che si frappongono alla normale l’attività nelle Filiali e che senza dubbio rendono intollerabili le condizioni di lavoro: ad esempio Firma Mia, Dematerializzazione dei Documenti, Anticipo Fatture e Check Image Truncation;
2. continuerà la sostituzione delle apparecchiature hardware;
3. revisionerà la circolare 240 (che disciplina anche il caricamento degli ATM) entro il 31 marzo 2019, perché diventi coerente con l’organizzazione attuale delle Filiali.

Quanto siamo riusciti a ottenere con questa intesa, unitamente ad un atteggiamento aziendale favorevole a riprendere un positivo percorso di relazioni sindacali, ci hanno portato a decidere la **chiusura della vertenza**.

Di fondamentale importanza perché giungessimo a tale decisione è stato l’impegno assunto dall’Azienda a realizzare soluzioni concrete e immediate per migliorare il clima lavorativo; noi, da parte nostra, monitoreremo attentamente gli esiti delle intese raggiunte.

Milano 27 dicembre 2018

Segreterie di Coordinamento Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin Gruppo UniCredit

Scarica il volantino

UBI Banca: sottoscritto accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la "Formazione a distanza" (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per alto personale).**

"*La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e' un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle 'interferenze' dell'ordinarietà lavorativa."*

18 dicembre 2018

Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca

Scarica il testo dell'accordo