

BPER: rischio di alta pressione

Nella sessione di trattative a Modena di questa settimana, il Vice Direttore Generale Vicario Stefano Rossetti ci ha illustrato il bilancio del gruppo 2019 che ha visto, fra l'altro,

- anche grazie a elementi straordinari, **il 2° risultato di utile netto di tutti tempi;**
- la decisione di aumentare il dividendo per gli azionisti.

Abbiamo colto l'occasione per richiedere

- **"analogo" riconoscimento economico per tutte le colleghe e i colleghi** che hanno contribuito a determinare tale risultato;
- importanti **investimenti tecnologici e informatici** necessari per contribuire a migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi e quindi il servizio alla clientela;
- un'organizzazione del lavoro e politiche commerciali che non "stressino", ma che siano al servizio delle persone che lavorano;
- di dare corso alle **assunzioni** previste dall'accordo del 29/10/19.

Nel rispondere alle nostre "sollecitazioni" il VDGV ha affermato che, considerando il perdurare del periodo dei "tassi 0" e la conseguente necessità di ripensare i ricavi occorrerà:

- sempre maggiore attenzione alla concessione del credito;
- aumentare i ricavi da commissioni;
- **puntare sulla bancassicurazione anche valorizzando le sinergie con le**

compagnie di riferimento dei prodotti collocati.

Ha quindi chiuso l'intervento paragonando il "bancario" a colui che può permettere "la realizzazione dei sogni o la pianificazione del proprio futuro" della clientela, delle persone che ogni giorno incontra: a parer nostro **occorrerà che BPER si adoperi di più per consentire tali opportunità anche ai propri collaboratori.**

Al riguardo, le sempre più numerose segnalazioni che giungono alla Commissione aziendale sulle politiche commerciali di **comportamenti scorretti** unitamente alle sollecitazioni che ci vengono praticamente da tutti colleghi, indicano con chiarezza che il "tema del giorno" è come si vive oggi nel nostro Gruppo.

Vogliamo perciò ribadire che pressioni commerciali, per loro definizione, non possono essere buone così come le ha definite il VDGv Rossetti: in questa azienda **le politiche commerciali non devono mai sfociare in atteggiamenti che ledono la dignità delle persone.**

Da questo punto di vista il 6° Gruppo bancario del Paese ha la necessità di fare un salto di qualità: per "aiutarlo" metteremo in campo tutte le iniziative possibili a nostra disposizione.

Su nostra richiesta, in questa sessione si è anche tenuto l'incontro relativo alla rimodulazione delle filiali cash light. Se l'azienda ha ribadito che si tratta di un modello vincente, noi abbiamo evidenziato i grandi problemi riscontrati sull'operatività e chiesto con forza che vengano attuate tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei lavoratori e il rispetto dell'orario di lavoro, ivi compresa la pausa pranzo.

Modena, 13 febbraio 2020

Unicredit: realtà virtuale contro vita reale

Il 29 maggio scorso ha avuto luogo l'incontro della Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro, istituita dall'accordo del 4 febbraio 2017, in tema di **organici** (fase di verifica).

All'incontro erano presenti **Tommaso Campana** e **Silvia Cassano**, Co-Head of HR Commercial Banking Italy che hanno illustrato il piano di assunzioni 2019 CB Italy in relazione alle risorse ad oggi inserite, a tempo indeterminato e determinato (temporanei) in tutte e sette le Region.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato, **a fronte di un obiettivo totale di 422 ingressi previsti per il 2019**, come da previsioni dell'Accordo Piano Giovani del 1 febbraio 2018 e miranti a rafforzare le unità commerciali, **a fine maggio 2019 le persone inserite sono 144**, suddivise fra Unicredit Direct (118) ed altre realtà – private, corporate, Buddybank, funzioni centrali- (26)

Purtroppo registriamo che, malgrado le necessità di organico che la stessa Azienda ha più volte manifestato per quanto riguarda sia UCD come le altre strutture sopracitate, le assunzioni ancora da realizzare sono 278: sono molte e, come

da accordi, vanno completate entro la fine di giugno.

L'azienda ha dichiarato, tuttavia, che porterà a completamento entro la prima metà dell'anno l'intero piano assunzioni, considerando anche gli ulteriori 165 stagionali che andranno a copertura del periodo estivo.

Nel primo trimestre si sono concentrate le 110 assunzioni di Lavoratrici e Lavoratori a tempo determinato: tutte completate, come da impegno preso con accordo del 21 dicembre 2018, entro il mese di marzo

L'incontro è poi proseguito con l'illustrazione di iniziative che, ignorando completamente la situazione della Rete delle Filiali, sia Retail che Corporate, **si propongono di sottrarre all'organico di quelle reti ancora altre persone entro al fine del 2019.**

Brevemente descriviamo i progetti di dimagrimento di una Rete già allo stremo.

Progetto pilota su UCD

Consiste nella realizzazione di poli di Unidirect di circa 15 risorse ciascuno, a **Caltanissetta, Bari e Brescia**, dedicati essenzialmente alla gestione clienti da remoto (attraverso colleghi/e consulenti first direct). I progetti pilota partiranno dopo l'estate, dureranno per tutto il 2019 e nel 2020 ne verrà valutata l'efficacia. Questi poli verranno alimentati in parte da risorse interne (50% da UCD) mentre per il restante 50% saranno prese risorse dalla Rete.

Nell'ottica dell'osmosi tra attività di UCD e Filiali, entro la fine dell'anno passeranno dal Direct alla Rete indicativamente 50 tra colleghi e colleghe.

Iniziative transform 2019

Si tratta di attività coordinate dalla struttura di H.R Operations, che sono “finanziate” da persone prese dalla Rete:

- **E2E**

Le attività in fase di studio sono due, una relativa alla gestione degli ASSEGNI volta al miglioramento ed efficientamento del processo di riscontro ASG e dell'impagato generato da anomalie; ed una seconda relativa ai VERSAMENTI E PRELIEVI, volta ad efficientare le attività di gestione ASG versati sugli ATM (in sintesi la parte di negoziazione controllo e storno in caso di irregolarità non si svolgerà più in agenzia, dove l'operatore avrà il compito di scaricare gli assegni, mentre il flusso materiale sarà poi inviato al polo preposto con modalità in fase di definizione). L'obiettivo dichiarato dall'azienda è quello di ridurre i rischi operativi e alleggerire le attività a basso valore aggiunto nelle agenzie.

- **DOCUMENT MANAGEMENT**

Attività a supporto del network Corporate e Retail Small Business, relative alla verifica della regolarità contrattuale e alla gestione documentale.

- **AQM**

Supporto alla gestione/allestimento delle nuove pratiche e di quelle in rinnovo – gestione documenti e archiviazione.

- **NEWBLOCC070** (controllo di 2° secondo livello sulle nuove linee di credito, su ogni variazione di importo, di scadenza e sulle delibere a rinnovo).

Watchlist (che prevede il controllo l'archiviazione fisica e digitale accentrata). L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre il rischio operativo a carico dei colleghi e quello creditizio aziendale.

L'Azienda ha affermato che Colleghe e Colleghi coinvolti nei progetti verranno sottratti alla rete commerciale ma che gli spostamenti di sede saranno realizzati nel pieno rispetto di

quelle che sono le norme contrattualmente previste. Verranno utilizzati i poli BT già attualmente presenti su tutte le Region, senza crearne di nuovi. L'obiettivo è cercare di mantenere i colleghi interessati dallo spostamento sulla stessa provincia, limitando così la mobilità territoriale.

Per quanto concerne i numeri dichiarati, **il progetto E2E coinvolgerà, a regime, 80 colleghi**. Le risorse, in egual numero in uscita dalla rete ed in ingresso nelle strutture BT, potranno essere destinate a tali attività come ad attività differenti, in relazione, come dichiarato dall'azienda, alle competenze acquisite ed alle necessità aziendali.

Il progetto di AQM – in questo caso la fase di individuazione e reclutamento delle risorse è già di fatto avvenuta (con colleghi di provenienza dall'area dei crediti e con profili inerenti il mondo corporate e small business) – **vede invece coinvolte 77 risorse**, con la creazione di 1 AQM per ogni area e relativi 7 coordinatori.

Per quanto concerne il **NewBlocco70** (collocato nell'area di loan administration) e l'attività di Watchlist, a regime **i colleghi coinvolti saranno 100**: allo stato attuale ci viene dichiarato che i poli sono ancora in corso di identificazione, sulla scorta anche delle competenze dei colleghi e delle colleghe e che le figure principalmente interessate sono quelle di chi ha già ricoperto ruoli di assistente corporate e small business.

Per tutte le figure coinvolte nei progetti legati ad HR Transformation è previsto un modulo formativo specifico, successivo all'individuazione ed all'analisi delle competenze, della durata di quattro settimane (tre di training on the job), di cui ci è stata data illustrazione, a titolo esemplificativo, per quanto riguarda la figura dell'addetto al controllo contratti.

Nel corso dell'incontro ci sono stati poi presentati altri due

progetti relativi a Transform 2019:

- **GTB:** si tratta di una attività che a regime vedrà coinvolti 17 colleghi e consisterà nel supportare la clientela corporate (ad eccezione del perimetro specialistico) relativa al solo perimetro Italy con competenze specifiche in materia di prodotti di trade finance e cash management, avvalendosi anche degli specialisti GTB delle diverse Region. Verranno presidiate le attività di consulenza, vendita, post-vendita e quelle tecniche commerciali. L'obiettivo è quello di supportare i colleghi del Network in un'ottica di specializzazione, snellendo il carico del lavoro di filiale.
- **POSTE ITALIANE:** attività che nasce a seguito di un accordo di collaborazione con Poste Italiane, nell'ambito di una più ampia manovra delle stesse Poste per aumentare la propria capacità commerciale, facendo leva sulle competenze bancarie. L'accordo riguarda i prodotti creditizi e le cessioni del quinto. Sebbene la collaborazione sia stata avviata sin dallo scorso anno, ad oggi si lavorerà solamente sulla cessione del quinto, prodotto definito dall'azienda ad alta complessità di gestione e destinato al momento a pensionati ed dipendenti pubblici (da estendere in futuro ai dipendenti privati e postali). Poste Italiane si occuperà della promozione e del collocamento del nostro prodotto, mentre le pratiche verranno istruite in UniCredit.

Sarà creato un **team composto da 35 colleghi** che offriranno servizi di pre e postvendita ai lavoratori di Poste Italiane. Il polo, tramite BT, sarà realizzato nel Lazio (un probabile secondo sarà in futuro aperto in Sicilia), a seguito della richiesta di Poste Italiane di avere il presidio il più vicino possibile alle loro sedi centrali. La formazione dedicata ai colleghi e colleghe interessate avrà luogo nel mese di luglio e settembre (laddove possibile anche in agosto). Il progetto

in questione, secondo l'azienda, è in linea con uno degli obiettivi di Transform 2019 ossia il focus sul credito al consumo e le nuove opportunità di business.

Per quanto concerne le tempistiche di reclutamento è stata identificata una prima fase da realizzarsi entro il 30 di giugno che, nelle intenzioni aziendali, coinvolgerebbe **47 colleghi da individuare** ed inserire nelle attività di Transform 2019 dedicate al CBK Italy (Document Management, GTB), e altri 80 colleghi da destinare alle attività di C00 per CBK Italy (Poste Italiane, E2E).

Gli incontri a livello di Region per l'illustrazione della prima fase di individuazione delle risorse sono in corso: alcuni sono già stati effettuati, altri si terranno prossimamente.

La seconda fase dovrebbe essere realizzata entro il 31 dicembre, con l'ingresso rispettivamente di 70 e 50 lavoratori sulle attività sopra specificate.

Sono invece già a regime i progetti di AQM, 77 lavoratori, paperless, branch e reclami, 9 lavoratori e crediti di firma e gate, 8 lavoratori.

Come 00.SS. abbiamo espresso da subito contrarietà non solo e non tanto sui singoli progetti quanto sul piano generale che **va oltre il limite tollerabile di riduzione dell'organico** della rete fisica: pensavamo a torto di essere ormai ad un livello non valicabile.

Non possiamo, dunque che esprimere un giudizio molto severo sulle determinazioni aziendali e per più di una ragione.

Come è possibile pensare di **depauperare la rete nella stagione estiva**, soprattutto dopo che in questi giorni è stato presentato il progetto di chiusura del servizio di cassa nel mese di agosto per un numero significativo di agenzie?

Come è possibile pensare di drenare risorse quando alla fine di giugno usciranno dal gruppo 300 persone, di cui almeno la

metà proprio dalle Filiali Retail e Corporate?

Come non vedere che in tutte le Region, anche in quelle dove l'Azienda stessa dichiara surplus di personale, ci sono ogni giorno Filiali che non riescono ad aprire al pubblico?

Siamo arrivati al collasso e, come se non bastasse, la miopia dell'Azienda non fa che peggiorare la situazione.

Abbiamo chiesto di posticipare a dopo il periodo estivo, sempre particolarmente critico, lo spostamento dalla Rete dei 127 lavoratori previsti dal progetto.

Per tutta risposta abbiamo avuto uno **"sconto"** di 30 persone, vale a dire la disponibilità a posticipare il progetto "Document Management" che, secondo l'azienda, non produrrebbe un immediato beneficio in termini organizzativi per le Filiali, mentre per le restanti 97 risorse la risposta è stata un secco no.

Consideriamo le risoluzioni aziendali **inaccettabili** perché contraddittorie e insensibili alle condizioni lavorative che vivono i colleghi e le colleghe nelle filiali.

Ancora una volta i progetti aziendali depauperano e tolgono professionalità danneggiando, di conseguenza, l'immagine dell'Istituto e dei lavoratori stessi: donne e uomini che ogni giorno cercano, tra mille problemi e difficoltà, di fornire un servizio di qualità che va ben oltre i mezzi che l'azienda mette loro a disposizione.

Uno dei principali obiettivi del Piano Transform 2019, fin dall'inizio dichiarato dai massimi vertici aziendali, avrebbe dovuto riguardare l'efficientamento organizzativo (IT, procedure, semplificazione dei processi...) per arrivare a lavorare meglio con meno persone.

A pochi mesi dalla chiusura del Piano rileviamo come l'unico obiettivo sicuramente centrato sia quello della **riduzione degli organici**, con conseguente riduzione dei costi, mentre l'efficienza promessa resta una chimera.

Sottrarre ulteriori risorse ad una rete ormai stremata evidenzia, ancora una volta, la distanza siderale tra realtà virtuale (la banca che l'azienda disegna e gestisce attraverso l'algoritmo di HR Platform) e la vita reale.

La diffidenza, nostra e dei colleghi, di fronte ad interventi che, nelle dichiarazioni aziendali, dovrebbero migliorare significativamente l'organizzazione del lavoro è del tutto giustificata.

Chiederemo un nuovo confronto a brevissimo con l'Azienda nel corso del quale porteremo nostre proposte al fine di modificare sensibilmente il quadro fino a oggi delineato.

Milano 13 giugno 2019

Segreterie di Coordinamento

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino



Gli errori gravi dei manager che fanno scappare i dipendenti migliori

Un avanzamento di carriera, un compenso più alto o un ambiente di lavoro migliore e più stimolante. Tutti validissimi motivi

che possono spingere un dipendente a **cambiare azienda**, cui si aggiunge la possibilità di **non rivedere mai più il proprio capo**. Nemmeno sui mezzi pubblici, nemmeno dipinto in cartolina. Inutile nascondere: spesso il fuggifuggi generale degli impiegati migliori dipende proprio dagli atteggiamenti e dai comportamenti sbagliati del **manager** di turno. Il magazine **Entrepreneur** ha provato ad elencare questi **errori clamorosi**, nel tentativo di far riflettere le varie Miranda Priestly (quella del Diavolo veste Prada, per capirci) sparse tra gli uffici del globo.

Esagerare con i carichi di lavoro

La tentazione di affidare gran parte del lavoro ai tuoi sottoposti migliori può venire. Ma attenzione: se questo non corrisponde a un aumento del compenso o a una promozione potrebbe rivelarsi del tutto controproducente. Perché l'impiegato di turno vivrà il carico eccessivo di responsabilità come una sorta di punizione per la propria bravura. E per questo inizierà a produrre sempre meno, nel tentativo di vedere tornare a livelli umani i propri impegni. O in alternativa cercherà un altro lavoro.

Non riconoscere il giusto merito

A volte può bastare anche un "Bravo" a fine giornata, o una pacca sulla spalla. Altre volte è più importante un riconoscimento pubblico, magari fatto davanti all'intero ufficio. Un buon manager deve conoscere la psicologia dei propri collaboratori e comportarsi di conseguenza. Certo, di tanto in tanto anche un incentivo economico e qualche premio sono necessari, per dimostrare che l'apprezzamento è sincero.

Infischiarsene del lato umano

Lavori almeno 8 ore al giorno fianco a fianco con i tuoi dipendenti, ma di loro non sai nulla. Non conosci le loro passioni, non ti importa che cosa fanno nel tempo libero, non te ne può fregare di meno se i loro bambini stanno bene e

fanno i bravi a scuola. Risultato: impiegati in fuga. È l'importanza dell'empatia. Perché il lato professionale non può esistere senza (almeno un briciolo di) quello umano.

Non rispettare le promesse

Attenzione, perché su questo punto, caro boss, ti giochi la fiducia del tuo team. Sbandierare promesse in lungo e in largo ti può far apparire come un supereroe, e riuscirai così a motivare al meglio i tuoi collaboratori. Se però poi non manterrai esattamente quello che hai prospettato, sappi che perderai magicamente ogni potere. E la fiducia, si sa, è difficile da riconquistare.

Assumere e promuovere le persone sbagliate

Non c'è nulla di più sbagliato di assumere o premiare un dipendente perché ti è più simpatico degli altri, o perché lo frequenti anche al di fuori del lavoro. Un buon capo deve comunque rimanere oggettivo e valutare i membri della propria squadra dal punto di vista esclusivamente professionale. La pizza nel week-end è una cosa, l'aumento in busta paga è un'altra. Il rischio è quello di alimentare gelosie e frustrazioni tra le tue fila.

Ignorare le passioni e le capacità del dipendente

Unire l'utile al dilettevole è il meglio che si possa fare, anche in ufficio. Dare ai propri sottoposti la possibilità di esprimersi anche attraverso le proprie inclinazioni personali è fondamentale per farli sentire soddisfatti e per ottenere un

buon risultato. Al contrario, togliere loro ogni chance e relegarli al loro compito meccanico li porterà a scappare.

Non investire sulla crescita dell'impiegato

La persona che hai assunto deve garantirti affidabilità e autonomia, certo. Ma tu, allo stesso tempo, devi assicurarle una possibilità di crescita personale, di espressione del proprio talento. Continuando a valutare il suo operato, e correggendolo se necessario. I lavoratori più appassionati (e dunque migliori) sentono un costante bisogno di vedere considerato il proprio operato.

Avere paura dei cambiamenti e della creatività altrui

Succede spesso: davanti a una proposta di cambiamento avanzata da un sottoposto, il manager si irrigidisce. Grave errore, perché un capo deve sempre pensare al risultato e al bene del proprio gruppo di lavoro. E non al proprio ego. Castrare sul nascere ogni iniziativa autonoma e creativa porterà l'impiegato a pensare "Ah, se fossi io il manager... e invece...".

Non riuscire a stuzzicare il proprio team nel modo giusto

Le grandi sfide portano energia e creatività in un ambiente lavorativo. Soprattutto quelle all'apparenza impossibili. Incentivare la propria squadra di lavoro, magari mettendola un tantino al di fuori della propria comfort zone, può aiutare a rivitalizzare l'ufficio e a stimolare la creatività del singolo. Non farlo, invece, porta alla noia. E alla volontà di guardarsi intorno alla ricerca di un posto di lavoro più stimolante.

Fonte: www.gqitalia.it

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^a 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

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 benessere 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 PF0 (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 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