Inquadramenti – Part time – Pressioni – Videosorveglianza

Nel secondo incontro di ripresa del confronto in Unicredit SpA si è trattato di Inquadramenti, Task Forces, videosorveglianza, part time e pressioni commerciali.

Inquadramenti

L'applicazione dell'accordo sugli inquadramenti del 2017, modificato con il Verbale dell'8 maggio 2019, ha finalmente prodotto, dall'inizio del 2020, con gli arretrati dovuti, oltre 1000 passaggi a inquadramento superiore o attribuzione del Trattamento Economico, più della metà dei quali con decorrenza dal 2019.

A questo punto, secondo l'Azienda, sostanzialmente le situazioni sospese sono state sistemate e se vi fossero ancora posizioni da aggiornare vanno esplicitate tramite il Sindacato.

Abbiamo sollecitato l'inserimento nell'Accordo sul "Sistema di Valorizzazione del Personale" della figura del Consulente First Direct Remoto Senior" e Consulente Business Remoto Senior "che, come previsto, deve realizzarsi quanto prima, in relazione alla complessità dell'organizzazione del lavoro in Unidirect.

Anche l'obbligo di permanenza per 9 mesi dei Consulenti First/Business che passano da UCD alla Rete, prima di poter utilizzare lo zainetto professionale, ci è stato giustificato con una non perfetta sovrapposizione tra i ruoli di Rete e da Remoto.

Circa l'estensione dell'accordo sugli inquadramenti ad altri perimetri della banca, prevista anche dall'accordo sul Piano T23, l'Azienda ha dichiarato che allargare ad altri perimetri è argomento complesso: abbiamo dichiarato che in quelle strutture della banca i cui ruoli non sono normati in un accordo, sono presenti numerosi sotto inquadramenti che rappresentano, certamente, un problema per i Lavoratori e per le Lavoratrici ma che ancor più lo sono, lo devono essere, per l'Azienda.

Sul recepimento delle modifiche nell'Accordo sugli Inquadramenti secondo quanto previsto dal rinnovo del CCNL siglato il 19 dicembre scorso e che prevede la considerazione nei percorsi inquadramentali del congedo parentale fino a un massimo di 5 mesi, l'Azienda ha confermato che tale recepimento sarà realizzato ma che dovrà necessariamente avere decorrenza dalla data dell'entrata in vigore della revisione del Contratto Collettivo di Lavoro di Settore.

Circa i Colleghi e le Colleghe che, in contratto di apprendistato, acquisiscono un portafoglio (Consulenti First/Business) ovvero il coordinamento di persone (Team Leader) è stato confermato che, nella pratica, gestionalmente, tale contratto, prima della scadenza, viene trasformato a tempo indeterminato.

E' stato inoltre confermato dall'Azienda che Colleghe e Colleghi spostati in task force continuano a maturare il percorso inquadramentale come se fossero nel loro posto di origine, senza alcuna interruzione.

Sulle task force, l'Azienda ha disposto il ritorno da Capital Light di 100 Assistenti Corporate degli originari 450. Sono pochi, davvero pochi per garantire un'attività, quella del Corporate, che probabilmente non scemerà nel corso del mese di agosto (sappiamo che molte aziende non chiuderanno) mentre Colleghi e Colleghe hanno diritto di godere delle proprie ferie e chi resta, non potrà reggere ai ritmi e carichi di lavoro imposti dalla ripresa lavorativa.

Ribadiamo che anche la Task Force di supporto a UCD deve essere chiusa perché la Rete delle Filiali è sotto una fortissima pressione lavorativa e il rapporto con la clientela è ormai al limite della complessità gestionale.

Revisione dell'Accordo sulla Videosorveglianza

Nel secondo incontro che si è svolto sul tema, l'Azienda ha precisato alcuni punti e in particolare le ragioni tecniche, di aggiornamento normativo e di prevenzione che sono alla base delle modifiche ipotizzate. Continueremo analizzando le proposte che ci saranno sottoposte come OO.SS.

Part time

L'obiettivo aziendale, e anche il nostro da sempre, è la concessione del maggior numero possibile di part time.

Abbiamo posto il tema di un'azienda che dichiara esuberi e che quindi non dovrebbe aver problemi nel concedere part time.

Inoltre abbiamo dichiarato che è alla carenza di organici e alla struttura della rete filiali che va imputata la difficoltà nell'accoglimento delle domande di rapporto a tempo parziale: una situazione che ancora una volta ricade su Lavoratrici e Lavoratori.

Abbiamo chiesto all'Azienda il numero di colleghe e colleghi part time che, avendo aderito all'esodo, usciranno nei prossimi 3 anni.

L'Azienda ha dichiarato l'intenzione di confermare, nell'ipotesi di modifica dell'accordo sul part time, il perimetro provinciale della graduatoria e di essere disponibile a introdurre le flessibilità attualmente in vigore, sulla base di un accordo in essere solo per la Region Nord Est.

Vedremo su che basi rinnovare l'accordo in essere che data novembre 2011.

Al temine dell'incontro abbiamo posto un problema che sta impattando su tutte le agenzie (con l'eccezione delle 300 ca che ancora godono della guardiania): come sappiamo dal 6 luglio in poi le

guardie sono state tolte dalle Filiali e al loro posto (ma non si può dire) ci sono i Colleghi e Colleghe “customer manager “.

Abbiamo esposto con chiarezza le molteplici difficoltà che stanno affrontando le persone in Rete, tra cessazione della guardiania, difficoltà di UBOOK, carenza di organici e persone, ancora, trattenute nella task force.

Abbiamo chiesto, proprio nell’ottica di alleggerire il lavoro nelle Filiali, la proroga, per un tempo che scavalchi il periodo estivo, della scadenza della revisione degli affidamenti dei POE.

L’Azienda ha dichiarato di tenere nella massima considerazione le nostre segnalazioni e quindi, benché abbia espresso qualche apparente iniziale perplessità, verificherà quanto da noi riportato, soprattutto per quanto riguarda l’utilizzo del Customer Manager al di fuori della previsione del CCNL.

Pressioni

Abbiamo con chiarezza denunciato la pressione di vendita di polizze collegate ai finanziamenti agevolati e il problema della operatività in switch che non è tutta da considerare impropria.

Abbiamo inoltre denunciato una generalizzata caduta di attenzione rispetto ai valori contenuti negli accordi sulle politiche commerciali.

L’Azienda ci ha sollecitato a segnalare sempre i casi: ma, diciamo noi, quando i casi sono molti, quando il sentire è comune tra tutti i Colleghi e le Colleghe, non bastano le segnalazioni, non basta che il sindacato faccia il cane da guardia. È indispensabile che l’Azienda riprenda il lavoro di cambio culturale al proprio interno, poiché senza alcun dubbio la situazione è generalmente peggiorata.

19 luglio 2020

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