By: Marco Papale – CC BY-NC-ND 2.0

Nella giornata di lunedì 21/7 u.s. le scriventi hanno incontrato, come previsto, la delegazione aziendale. Era presente il direttore generale.
L'incontro ha avuto come tema centrale l'approfondimento tecnico dei contenuti del Piano Industriale, allo scopo di addivenire ad una valutazione complessiva della struttura e degli obiettivi del medesimo, e una prima valutazione dell'andamento della banca alla luce dei risultati del semestre appena concluso.

L'esigenza primaria delle oo.ss.aa. è stata (ed è) quella di misurare, al di là degli enunciati, la concretezza e la sostenibilità delle ipotesi e delle proiezioni in termini di andamento e finalizzazione del Piano, oltre agli effetti delle azioni ad esso connesse in termini di professionalità e condizioni di lavoro.

Nel merito, accogliamo con favore l'approccio di base, che fonda il processo di risanamento della banca sul recupero di redditività e non sul taglio indiscriminato dei costi e, in particolare, del costo del lavoro. A tal proposito, stigmatizziamo per l'ennesima volta le minacce di chi "ciancia" di tagli del personale, smentendo strumentalmente quanto stabilito nel piano stesso e cioè il sostanziale mantenimento dei livelli occupazionali (incluso il personale di Banca Sai ormai di prossima integrazione) per tutta la durata del Piano.

Ciò detto, permangono perplessità sulle iniziative e le azioni che si intendono attuare per conseguire l'auspicato (e necessario) recupero di redditività. Se è legittimo, sul piano gestionale, puntare su un deciso incremento del margine da servizi, è altrettanto vero che ciò dovrà realizzarsi in un contesto economico ancora negativo, con una propensione al risparmio da privati molto limitata e con prospettive di ripresa nel breve-medio periodo non confortanti. L'allargamento della base della clientela è sicuramente un elemento chiave, ma il compito appare arduo. Non sembrano di particolare aiuto, al momento, i dati economici relativi al rinnovato impegno da e verso il mondo delle agenzie assicurative e della cooperazione.

L'occasione è stata utile anche per evidenziare al direttore generale come, a tutt'oggi, siano di difficile percezione gli effetti sull'attività commerciale delle iniziative intraprese in termini di "efficientamento e razionalizzazione dei processi", così come è ancora debole il sostegno all'attività produttiva derivante dalla dichiarata riorganizzazione di struttura. Abbiamo posto l'accento sul fatto che l'operatività delle filiali è in gran parte condizionata da una attività amministrativa ridondante e, spesso, appesantita da inopportune richieste operative di varia provenienza. In molti casi poi, l'organico ridotto (anche a causa della mancata sostituzione degli assenti) penalizza fortemente l'attività quotidiana.

Su questi aspetti registriamo la volontà espressa dalla direzione di cercare di portare a soluzione – nei tempi consentiti – le varie criticità.

Nel corso dell'incontro sono stati poi affrontati gli ulteriori punti posti all'ordine del giorno, che di seguito riportiamo.

Nuove figure professionali: "Sviluppatore"

Abbiamo sottolineato l'esigenza di definire compiutamente il contenuto professionale del ruolo, al fine di consentirne l'identificazione dell'idonea declaratoria professionale all'interno del vigente CCNL. E' stata inoltre evidenziata la necessità di regolamentare in modo chiaro gli aspetti legati alla gestione delle ore di straordinario (a fronte della richiesta

di una prestazione flessibile in termini di orario di lavoro); aleatorie appaiono altresì, allo stato, le garanzie circa una corretta e non penalizzante ricollocazione professionale al termine dell'incarico.

L'azienda, dopo aver manifestato disponibilità al corretto adempimento della norme contrattuali e di tutela, ci ha chiesto di avviare il confronto in materia a partire da gennaio 2015; tale tempistica risulterebbe opportuna al fine di consentire l'acquisizione di un quadro più chiaro in merito al contenuto professionale (tuttora in evoluzione) ed alle caratteristiche del ruolo.

Chiusura e accorpamento filiali

Dopo il prossimo accorpamento della filiale 30 di Brescia nella filiale 174, l'azienda ritiene che non vi sarebbero ulteriori esigenze di riduzione del numero delle filiali, almeno nell'immediato. Tuttavia si riserva di procedere a verifiche su situazioni specifiche.
Nella circostanza abbiamo ribadito che ogni chiusura\accorpamento di filiale presuppone – in una logica di confronto aperto e trasparente – una informativa al sindacato relativamente, fra l'altro, ai processi di mobilità (e su quanto già attuato in questi ultimi mesi l'azienda risulta inadempiente), ricordando che la situazione di chiusure configurabile come "rilevante riorganizzazione" è stata affrontata nel recente passato ed ha portato alla sottoscrizione di uno specifico accordo. A ciò sarà necessario ricondurre ogni iniziativa di riduzione della unità produttive della rete.

Rispetto delle norme deontologiche e dei principi etici nell'attività di indirizzo commerciale
Abbiamo sottoposto all'azienda elementi concreti e singoli casi, eclatanti, di violazione del Protocollo Etico e delle norme deontologiche che regolano la fase di comunicazione degli indirizzi commerciali. Abbiamo prova di evidenti atteggiamenti scorretti, di maleducazione relazionale quando non di veri e propri atteggiamenti vessatori.

Il direttore generale, disconoscendo tali iniziative ed atteggiamenti, ha ribadito l'impegno al rispetto dei principi enunciati nel Protocollo Etico, valutando anche che la sollecitazione commerciale da parte dei referenti territoriali deve attuarsi in termini di effettivo supporto e non di sola verifica dei risultati. Rientra in quest'ambito, comunque, la considerazione che non è consentito richiedere alla rete di redigere report di produzione a consuntivo (e men che meno previsionali), in quanto tale attività, già attuata dalle preposte funzioni della direzione generale, risulta impropria e non richiesta e distrae dalla necessaria focalizzazione verso l'obiettivo produttivo primario.

Ad ogni buon conto, riportiamo a seguire l'Art.3 del Protocollo Etico:
"Con riferimento alla misurazione dell'efficacia operativa in termini di produttività aziendale, si precisa che ogni forma di rilevazione di dati e di risultati ai vari livelli della struttura sarà effettuata sulla base di standard predisposti a livello centrale, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative comparative di singoli dipendenti.
La consuntivazione manuale di risultati sarà richiesta solo se non è possibile ricavarla tramite estrazioni informatiche."

Fusione Banca Sai

La recente approvazione dell'ipotesi di fusione da parte dei competenti CdA ha consentito di attivare la prevista comunicazione alla Banca d'Italia, la quale dovrà formalizzare un parere nell'arco di 90 giorni dal ricevimento della stessa. L'efficacia contabile della fusione, salvo approvazione, verrà fatta decorrere dal 1 gennaio 2014, consentendo quindi la

definizione di un unico prospetto di bilancio già da quest'anno. L'integrazione operativa è prevista per i primi giorni del prossimo mese di novembre.

L'azienda ci ha comunicato che avvierà la prevista procedura contrattuale nei primissimi giorni di settembre; tale procedura coinvolgerà, ovviamente, le strutture sindacali di Banca Sai.

Al temine dell'incontro, e come da nostra esplicita richiesta, il direttore generale ha confermato la disponibilità aziendale e l'impegno assunto personalmente lo scorso anno, previa verifica con la Capogruppo, a concedere alle lavoratrici e ai lavoratori della banca, per il corrente anno, un emolumento a titolo di riconoscimento dell'attività svolta dal personale ed a fronte dei segnali, seppur timidi, di inversione di tendenza nell'andamento produttivo della banca. Tale riconoscimento tuttavia non può essere assimilato al Premio Aziendale, per il quale non sussistono le condizioni di esigibilità.

Apprezziamo la disponibilità espressa, pur se non è stata quantificata, al momento, l'entità dell'erogazione, e prendiamo atto del fatto che essa avverrà primariamente attraverso strumenti di "welfare" e, nello specifico, mediante la possibilità di rimborso delle spese sostenute per l'istruzione dei figli, per spese mediche, in conto previdenziale ecc. Tale soluzione presenta in effetti un significativo vantaggio fiscale per il percettore, ma abbiamo chiesto e ottenuto che qualora un collega non ravvisi l'esigenza o l'opportunità di utilizzare tali strumenti, egli possa optare per la monetizzazione dell'importo, accollandosi in tal caso – inevitabilmente – il conseguente maggior onere fiscale.

Incontreremo l'azienda il prossimo 2 settembre per definire gli aspetti economici e normativi dell'erogazione.

Bologna, 23 luglio 2014.

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.

140723 – Incontro con il DG del 21 luglio 2014