

Nei giorni Giovedì 18/11 e giovedì 1/12 u.s. le scriventi OO.SS. si sono confrontate con la delegazione aziendale nella quale era presente il Vice Direttore Generale Strocchi.

Scopo dell'incontro approfondire diverse tematiche legate al progetto Divisionalizzazione della Banca, all'attività degli Addetti Commerciali Retail (cosiddetti Sviluppatori), all'evoluzione dell'assetto organizzativo della Rete Commerciale. Apriamo con una buona notizia che riguarda gli esiti delle verifiche effettuate nel periodo marzo / settembre 2015, sul rispetto della normativa Privacy (CIR 110/14 - Prescrizioni in materia di circolazione delle informazioni in ambito bancario e tracciamento delle operazioni bancarie). La verifica ha interessato una media di oltre 20.000 posizioni in media a settimana, con il controllo di centinaia di segnalazioni che hanno sfiorato le soglie di Alert sia di I° che di II° livello. Non vi annoieremo con il lungo elenco di dati statistici che ci sono stati consegnati, basterà sapere che in 1 (un) solo caso si è evidenziato il comportamento non conforme da parte di un collega, con il quale l'Azienda è già in contatto per le verifiche del caso. Non crediamo occorra aggiungere altro a dimostrazione della correttezza dell'operato del Personale di Unipol Banca.

Tornando quindi alle tematiche più sensibili e legate al progetto di Divisionalizzazione, il confronto non poteva che incentrarsi sul previsto nascere della struttura denominata "Special Credit".

Destinata a gestire il Credito Anomalo "storico" (fotografato al 30/06/2015) sarà posta alla dipendenza gerarchica della Vice Direzione Operations della Banca. Come già in altre occasioni dichiarato, la Special Credit gestirà un parco chiuso ma consistente di posizioni, restando le possibili nuove criticità in carico alle filiali ed alle strutture tradizionali. Si tratta con tutta evidenza di un impegno prolungato nel tempo e che - come enfatizzato dall'Azienda - richiederà professionalità particolari e competenze specifiche e per questo le OO.SS. hanno segnalato la necessità di una struttura di inquadramenti in linea con le declaratorie del CCNL.

A tal fine l'Azienda ci ha consegnato uno schema che confermerebbe una ripartizione su base funzionale dei ruoli e dei relativi inquadramenti attribuiti agli addetti delle varie strutture della Special Credit e, quindi, un assetto rispondente - sempre secondo l'Azienda - ai dettami contrattuali.

Sarà ovviamente possibile verificare tale impostazione solo a regime; tuttavia resterebbe comunque non risolto il problema più generale della valorizzazione dei colleghi in inquadramento ricompreso nelle Aree Professionali e, segnatamente, del riconoscimento della professionalità, delle competenze maturate e dell'impegno fino ad oggi profuso dai colleghi già coinvolti, in tale attività, da anni. Non possiamo convenire sul fatto che valorizzazioni e riconoscimenti siano lasciati alla politica retributiva aziendale e solo in funzione del raggiungimento dei risultati che si concretizzeranno con l'attività di gestione e recupero del credito deteriorato.

Non è ancora chiaro se e in che misura le filiali verranno effettivamente sollevate - come sostiene l'Azienda - dall'attività oggi svolta, di gestione di quella parte di credito deteriorato che confluirà nella Special Credit. E' quantomeno singolare - se non profetico - che ancora prima dell'avvio formale della struttura in questione, vi sia qualche responsabile aziendale che, "mettendosi avanti con i lavori", abbia chiesto alle filiali di avviare una attività di "copia e incolla" della documentazione relativa alle posizioni trasferibili.

Particolare attenzione abbiamo voluto si dedicasse alla (ennesima) riorganizzazione della Rete Commerciale. Diciamo subito che non ci hanno convinto le motivazioni addotte circa la decisione di ridurre le Aree Commerciali da 9 a 6, di "disattivare" i Centri Imprese (con esclusione del Centro Cooperative in Emilia Romagna) e di creare nuove figure professionali di rete con la contestuale definizione di nuovi o modificati livelli gerarchici e funzionali (con l'obiettivo, per alcuni ruoli, di un più ampio e diretto presidio commerciale ma senza poteri di delibera in ambito crediti e sconfini). Riteniamo altresì che, allo stato, gli obiettivi di Piano richiedano efficacia e finalizzazione dei processi operativi a fronte di una semplificazione, in chiave funzionale, della struttura commerciale.

Un breve intervallo è stato poi dedicato all'esame della questione "prepensionamenti". Ad oggi tutti i colleghi coinvolti hanno fornito un riscontro e, in attesa della consegna degli ultimi ECOCERT, si è potuto tracciare un primo possibile scenario. Nello specifico, si evidenzia che sono 76 i colleghi che matureranno i requisiti pensionistici nel periodo 1.07.2016 - 31.12.2019 e che, quindi, potrebbero - volontariamente - aderire al bando di prossima pubblicazione inerente le adesioni al Fondo di Solidarietà ("Esodi").

L'argomento "Sviluppatori" ha trovato una prima sintesi condivisa nella declinazione contrattuale delle figure dello Sviluppatore Privati e dello Sviluppatore Small Business, con la previsione di attribuire la prima figura alle Aree Professionali e la seconda ai Quadri Direttivi: diretta conseguenza sarà che i Quadri oggi impegnati in un'attività "Privati" saranno, entro l'estate, riposizionati in Rete. Considerata anche la necessità di definire al meglio le modalità e gli ambiti operativi, si rende necessaria una nuova stesura della Circolare n. 70 del 12.06.2015 ("Sviluppo Modello Full") vigente. Nel merito, riteniamo debba trovare menzione la necessità di predisporre specifici corsi di formazione e informazione sull'attività fuori sede svolta dai colleghi. Pensiamo anche si debba riconoscere la possibilità, per gli stessi, di richiedere e ottenere il rientro nelle strutture della rete commerciale mediante appropriati percorsi formativi orizzontali.

Nel corso degli incontri si è proceduto alla verifica dei processi di mobilità e del collocamento professionale dei colleghi interessati dalla chiusura delle 2 Filiali (Merate-246 e Trani-106) e dall'accorpamento delle 4 (Reggio Emilia-23, Firenze-79, Bologna-33, Palermo-169) previste nella recente procedura ex art.20. Su 29 colleghi coinvolti, solo in 2 casi si è riscontrata una destinazione con maggior distanza tra 25 e 50 km. A tal proposito, le scriventi organizzazioni sindacali potranno filtrare eventuali criticità segnalate dai Colleghi interessati.

Gli incontri sono stati utili anche ad aggiornarci sui risultati economici e funzionali raggiunti o meno, dalle filiali coinvolte nel nuovo orario di apertura al pubblico e con chiusura delle casse il pomeriggio. Nello specifico, le OO.SS. hanno denunciato le difficoltà operative dei colleghi (si pensi solo al tempo estremamente ridotto a disposizione dei cassieri per ricaricare il Bancomat o predisporre lo smaltimento delle eccedenze di contante). Lo stesso utilizzo delle risorse "liberate" dagli impegni con il contante non sempre appare gestito al meglio. I dati attualmente in mano alla Direzione appaiono contraddittori e non permettono un giudizio definitivo a nessuna delle parti, rendendo utile un successivo approfondimento.

Non sicuramente ultima per importanza, la costituzione della "Banca Multicanale" che avrà come struttura portante il "Contact Center" di Torino nel quale confluiscono le funzioni fino ad oggi in carico alla "Banca Virtuale" e ai "Servizi Accentrati Banca a Distanza". Per questa si sono creati tre turnazioni per 5 giorni della settimana - con l'applicazione dell'orario di lavoro extra standard a coprire l'intervallo di tempo 08,45 a.m. / 19,15 p.m. - necessarie, per l'Azienda, a garantire i servizi di "inbound" (ricezione delle telefonate dalla clientela) e "outbound" (telefonate commerciali verso la clientela della banca). Anche in questo caso verificheremo a regime la corretta applicazione delle previsioni contrattuali e le eventuali problematiche derivanti dalla gestione operativa. Nel frattempo dobbiamo, purtroppo, evidenziare come l'accelerato trasferimento degli uffici nella nuova sede di Corso Vittorio Emanuele, stia creando ai colleghi molti problemi di natura logistica e funzionale che, nonostante le ripetute sollecitazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per La Sicurezza e dei rappresentanti locali delle scriventi OO.SS., non trovano, al momento, soluzione. Supporteremo i colleghi nella ricerca di soluzioni rapide e appropriate fino a che la situazione non si normalizzerà.

In conclusione dobbiamo affermare che l'ampiezza delle novità messe in cantiere e la varietà degli argomenti in discussione portano inevitabilmente con sé un patrimonio di criticità e possibili contro indicazioni che le scriventi Sigle non intendono sottovalutare o ignorare. Se da parte nostra non mancherà la volontà di tenerVi costantemente aggiornati, Vi invitiamo a comunicarci qualsiasi "anomalia" o difficoltà nella Vostra attività lavorativa che possa nascere dal tentativo di qualche Responsabile di speculare sul momento di fisiologica confusione che stiamo attraversando.



Già ora sappiamo di chi va predicando, senza il minimo riscontro reale, gli scenari peggiori spinto dal timore di perdere i vantaggi della propria rendita di posizione. Noi per primi sappiamo essere critici, ma secondo principi di correttezza e onestà che forse, a qualcuno, dovrebbero essere meglio illustrati.

Bologna, 4 dicembre 2015

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA

UNIPOL BANCA S.P.A

[comunicato](#)