

Martedì 4 aprile si è svolto un incontro tra le scriventi Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Aziendale per la discussione di diverse questioni.

SISTEMA INCENTIVANTE E' stato avviato il confronto sul Sistema Incentivante (che verrà presto presentato alla rete). Abbiamo rivendicato, anche grazie alle nuove previsioni dell'accordo nazionale sulle politiche commerciali siglato l'8 febbraio scorso, la necessità che ci vengano forniti i dati quantitativi e non soltanto i criteri con cui viene identificato il budget. Infatti, poiché il nuovo importante accordo siglato dalle Segreterie Nazionali e da ABI prevede che gli obiettivi siano sostenibili, dobbiamo essere messi in condizione di svolgere una valutazione di merito (e non solo di metodo). Inoltre, restiamo in attesa di conoscere i Sistemi Incentivanti previsti per la Special Credit e la Banca Multicanale che sono ancora in corso di definizione. Per quanto esposto, al momento rinviando il nostro giudizio definitivo sul Sistema Incentivante 2017. Tuttavia, sin da subito possiamo evidenziare che la mancanza dei requisiti di squadra (mancato coinvolgimento delle strutture di Direzione Generale) e la presenza di un cancelletto di entrata (seppur più contenuto del passato), rappresentano per noi delle carenze estremamente gravi.

BUDGET INDIVIDUALI Su nostra sollecitazione, l'Azienda ha ribadito che non consegnerà budget individuali a nessun lavoratore che non sia già Quadro Direttivo. Pertanto, anche eventuali Gestori Affluent di prima nomina che non hanno ancora maturato l'inquadramento previsto al termine del percorso, non potranno vedersi attribuito nessun budget individuale. Ovviamente tale discorso vale anche per le altre Aree Professionali (compresi gli sviluppatori privati). Invitiamo i Lavoratori a segnalarci immediatamente eventuali situazioni difformi.

VALUTAZIONI PROFESSIONALI (E ATTESE) Abbiamo contestato all'Azienda il sistematico deterioramento del sistema di valutazione che sembra ormai avere soltanto il fine di abbassare strutturalmente le note e, conseguentemente, demotivare il personale. In particolare abbiamo fatto presente come, anche in funzione dell'accordo sulle Politiche Commerciali firmato in ABI l'8 febbraio scorso, non possono essere attribuite valutazioni professionali (e neanche le attese) costruite sul raggiungimento di obiettivi quantitativi commerciali. L'Azienda ha ribadito che i giudizi e le attese non dovranno essere costruiti sui risultati commerciali. Di nuovo invitiamo i Colleghi a segnalarci eventuali comportamenti difformi.

FORMAZIONE E' stato analizzato il consuntivo dei corsi di formazione svolti nel 2016. Come OO.SS. abbiamo segnalato il preoccupante numero di persone che non hanno fruito di formazione lo scorso anno e anche richiesto l'individuazione di postazioni dedicate per poter fruire della formazione a distanza senza essere travolti dalla quotidianità lavorativa. E' stata avviata anche la discussione sulla formazione per il 2017, durante la quale abbiamo già rivendicato l'introduzione dello specifico corso di riqualificazione per gli sviluppatori che rientrano in filiale (come peraltro previsto dall'accordo sottoscritto lo scorso anno) e una particolare attenzione ai colleghi già riqualificati nella banca multicanale.

Prossimamente proseguiremo la discussione sui temi sopra citati e anche in materia di carichi di lavoro/organizzazione (alla presenza anche del Dott. Martera), della procedura ex art. 17 (sulla chiusura delle filiali che vi abbiamo già elencato nel precedente volantino) e sulla istituzione della Commissione paritetica sulle Politiche Commerciali come previsto dal citato accordo nazionale dell'8 febbraio.



Unipol Banca: prosegue il confronto con l'Azienda

Bologna, 7 aprile 2017

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

UNIPOL BANCA S.P.A.

[- scarica il documento allegato](#)

Photo by [Ak](#) 