Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit S.p.A.

18 GENNAIO, CONTINUA IL CONFRONTO

Mifid 2, Pressioni Commerciali e UniDirect sono gli argomenti affrontati con l'azienda nell'incontro del 18 gennaio scorso, specifico sulle tematiche della rete e che segna l'avvio di un percorso che dovrà proseguire di pari passo con le tematiche discusse a livello di Gruppo.

Per quanto riguarda Mifid 2, le funzioni aziendali preposte hanno illustrato le azioni finora effettuate in tema di informazione e formazione dei colleghi. Nonostante la normativa sia tuttora "instabile" (anche se già in vigore, continuano ad essere diffusi chiarimenti interpretativi e la Consob non ha ancora emanato il regolamento rivolto agli intermediari), l'azienda ha sottolineato che dallo scorso settembre ha provveduto a diffondere newsletter bisettimanali contenenti via via gli aggiornamenti utili, che ha approntato una sezione dedicata su scrivania commerciale, distribuito un kit specifico cartaceo e, a partire dallo scorso dicembre, organizzato incontri sul territorio con specialisti della materia. Il percorso formativo è ancora in fase di realizzazione (è stato modificato già tre volte a seguito delle diverse interpretazioni della norma) e verrà inserito non appena sarà definitivo nel più ampio percorso Investiment Academy, già presente, strutturato su vari livelli e che prevede la certificazione finale.

Oltre a maggiori vincoli nelle proposte dei prodotti finanziari offerti alla clientela, Mifid 2 prevede precisi requisiti di conoscenza ed esperienza per gli operatori che effettuano consulenza (esperienza minima 12 mesi per promotori finanziari, laureati in materie economico-finanziarie e laureati in discipline diverse ma con master in materie economiche; 24 mesi per laureati in discipline diverse da quelle economiche; 48 mesi per diplomati; 10 anni per coloro che possiedono titoli di studio al di sotto del diploma. Da notare che solo le esperienze minime di 24 e 48 mesi possono essere dimezzate con la fruizione di uno specifico corso di formazione della durata di almeno 60 ore e che sarà inserito nel più ampio percorso previsto dalla normativa per il mantenimento dei requisiti). L'azienda ha effettuato la mappatura dei colleghi inseriti nei ruoli interessati dalla normativa, con il risultato che ad oggi non sono in possesso dei requisiti il 6% dei colleghi Private, l'8% dei colleghi Retail, il 3% dei colleghi Corporate e il 2% dei colleghi Small Business. In mancanza dei requisiti, Mifid 2 consente ugualmente di fornire consulenza ai clienti, ma unicamente in regime di "supervisione" fino alla maturazione dei requisiti stessi e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai 48 mesi. Il supervisore sarà individuato in una figura manageriale in possesso dei requisiti e presente nella struttura dove opera il collega da "supervisionare".

L'azienda ha inoltre comunicato, assumendosene la responsabilità, che il regime di supervisione, per il quale peraltro non è ancora stato diffuso il regolamento da parte degli organismi competenti, sarà operativo in azienda solo dal prossimo 15 febbraio e soltanto a partire da quella data saranno inseriti i blocchi procedurali che inibiranno l'operatività ai colleghi privi dei requisiti minimi. Tali blocchi, una volta che saranno operativi, potranno essere rimossi soltanto con l'assegnazione di un supervisore (assegnazione che dovrà risultare tracciata in procedura) e con l'accettazione del collega stesso. La mappatura dei colleghi in possesso o meno dei requisiti è già stata comunicata a tutti gli Area Manager ma non ancora diffusa capillarmente.

Dopo reiterate richieste di chiarimento da parte sindacale, l'azienda ha infine dichiarato di assumersi in toto la responsabilità di consentire temporaneamente l'operatività anche in assenza dei requisiti minimi. Nonostante ciò, consigliamo vivamente ai colleghi che non fossero sicuri di possedere tali requisiti, di verificare in maniera certa, prima di operare, la propria idoneità presso le strutture aziendali e di utilizzare sempre e comunque la massima cautela nell'operatività quotidiana.

Riguardo alle pressioni commerciali – ancora alimentate, da un lato, da comportamenti individuali scorretti e dall'altro da elementi organizzativi "disfunzionali", come l'assegnazione di budget sproporzionati e la carenza di organici – abbiamo esposto le nostre richieste prioritarie, che dovranno trovare risposte aziendali concrete in tempi rapidi. Devono cioè avere applicazione effettiva ed immediata gli elementi essenziali già sanciti dall'accordo, in primo luogo dovrà cessare l'utilizzo in rete di strumenti di monitoraggio inappropriati e dovrà essere finalmente adottata un'unica procedura informatica di rilevazione dati, dovrà essere garantita la diffusione capillare dei contenuti dell'accordo alle figure di sintesi e dovranno essere attuate le necessarie azioni correttive attraverso gli strumenti individuati con l'accordo del 4 febbraio 2017.

Per quanto riguarda Unidirect, abbiamo rappresentato all'azienda l'esigenza di aprire una discussione sull'organizzazione del lavoro che affronti il tema specifico della barra telefonica e, più in generale, di tutti i dispositivi tecnologici, delle procedure informatiche e delle modalità organizzative che, a nostro avviso, costituiscono strumenti eccessivamente invasivi e consentono un potenziale controllo a distanza dei lavoratori. È necessario, inoltre, affrontare il tema di più ampio respiro relativo al "clima" ed alla qualità della vita lavorativa all'interno della struttura su argomenti quali la formazione, le pressioni commerciali, il turnover, i percorsi professionali, con l'obiettivo di rendere più sostenibile lo svolgimento di questa particolare attività che, allo stato attuale, risulta ripetitiva e logorante.

Il confronto con l'azienda continuerà nei prossimi giorni. Vi terremo tempestivamente informati sugli sviluppi.

Milano, 22 gennaio 2018

Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit S.p.A.