

Inform@fisac

A cura del Coordinamento Regionale Unicredit

Il Contest delle Pressioni Commerciali: diventa la "pressa del mese"

Da settembre parte il nuovo contest di Unicredit. Hai la responsabilità sui tuoi colleghi? Ti senti capace di raggiungere incredibili risultati? Pensi che la tua struttura sia la migliore solo grazie a te? Allora partecipa alla "pressa del mese"! Potrai vincere un trofeo ogni mese ed a fine anno diventare il "Pressatore". Inventati nuove pressioni commerciali, colora le tue tabelle excel come nessun altro, stupisci i tuoi colleghi con classifiche sempre più complicate da interpretare (ma non dimenticare di far pesare all'ultimo in classifica la sua posizione), cambia la forma alla pressione, rendila non intercettabile, non rispettare la normativa aziendale, né le comunicazioni pervenute dalla Direzione Network. Be proud. Be stretch. Be The Press.

Segnalateci i migliori "pressatori". La satira fa ridere. Le pressioni NO.

Oramai parlare di pressioni commerciali è come parlare dei 40° gradi ad agosto, della siccità estiva, delle piogge in autunno e della neve in inverno. Insomma, ognuno di noi, sa che sono lì e come un Blob che cambia forma ma non sostanza sono ricorrenze che ci accompagnano nella nostra vita. Potremmo quasi affezionarci a loro se non fosse per quella fastidiosa influenza che hanno sul nostro umore e per le ripercussioni sulla nostra vita anche fuori dal lavoro. Come sindacato ne abbiamo parlato e scritto; le abbiamo denunciate, abbiamo ottenuto una lettera da parte della Direzione Network che ricordava a chi svolge ruoli di sintesi quale fosse il giusto comportamento da mantenere.

Ma a quanto pare, nemmeno la lettera da parte dei propri superiori è servita visto che tra l'operazione Buy Back e Unicredit sempre con te, abbiamo assistito alle più variegiate forme di pressione. Cos'è quindi che può arrestare un processo che sembra non avere argine? Sicuramente un primo importante passo sarebbe quello di far sapere alla mano destra cosa fa la sinistra. Perché se da un lato l'Azienda fa la tiratina d'orecchie, dall'altro necessita di vendere, comunque. E questo inevitabilmente porta alle pressioni commerciali se le strategie sono a breve termine, se non si ha prospettiva e se ogni iniziativa commerciale ha obiettivi irraggiungibili nel tempo prefissato. Vendere 70.000 telefoni per una banca in 3 mesi è impresa ardua. Anche per un paese come il nostro nel quale l'80% degli abitanti ha un cellulare? Sì. Nonostante i 32 milioni di smartphone presenti in Italia? Sì. Nonostante Samsung abbia ven-



duto fino ad oggi 70 milioni di smartphone nel mondo? Sì. Vendere 70.000 telefoni (oltretutto dello stesso modello e marca), per un'Azienda che non fa questo di mestiere è un'operazione difficile da fare in pochi mesi. Sapete bene quali fossero gli obiettivi settimanali per Area Commerciale. Le mail con -500 in caratteri cubitali sono agli atti. Così come quelle con il countdown. Potrebbero sembrare metodi di programmazione lavorativa, così come quelli di comunicare settimanalmente la propria "Agenda" al proprio responsabile, che a sua volta la deve comunicare al proprio, in una infinita catena di agende. Ognuno così sa quel che deve fare l'altro, che però non riuscirà a farlo perché impegnato nella lettura dell'Agenda!! Geniale!! Potrebbero sembrare anche normali scambi di informazioni: io ti ricordo quanto non hai ancora fatto, tu mi scrivi ogni giorno (anche per sms, mi raccomando) quanto pensi di fare, e nel frattempo posso inviarti una mail nella quale sei l'ultimo per numeri nel distretto. Perché aiutare quando si può far sentire un proprio collega una nullità?

La fretta, la pressione, i risultati da portare sempre più irraggiungibili, alla fine portano all'errore. E l'errore è individuale. Sempre.

Ora sentiamo parlare di prossime iniziative relative a televisori, attrezzature da palestra (consigliamo il periodo post-natalizio per sfruttare i sensi di colpa dopo i lauti pasti), chissà a quando la cartolibreria, i



Sommario:

Operatività del Conto Welfare: cosa fare, dove, quando	2
Strategie Aziendali: dal Carlino di Bologna	2
Discutiamo assieme del conto welfare	3
Assemblee per l'illustrazione dell'accordo sul premio di produzione	4
Ricordati di: scadenziario delle incombenze amministrative	4

gadget e la frutta e verdura. Iniziative che porteranno inevitabilmente a nuove pressioni, ne siamo certi. Ricorrere alla satira a volte può essere utile per ricordare a tutti noi che in ogni caso, nonostante raggiungere i propri obiettivi sia parte del nostro lavoro, siamo soprattutto persone.

Ci auguriamo, pertanto, che ogni figura di sintesi rispetti alla lettera il dettato della comunicazione inviata da Farina e Bergami l'anno scorso, perché quella comunicazione, non è come una mozzarella, non ha data di scadenza. Fa parte integrante dei compiti di chi ha ruoli di sintesi, di chi è deputato alla gestione nonché all'organizzazione del lavoro altrui. Non è un obiettivo numerico quantificabile, ma è un obiettivo umano gratificabile.

Operatività del Conto Welfare. Cosa Fare, quando e dove.

A seguito dell'accordo sul Premio aziendale stipulato a luglio scorso, come sapete abbiamo a disposizione una duplice alternativa:

- 1140€ conferibili nel conto welfare
- 840€ accreditati nel cedolino dello stipendio

Per effettuare la scelta sarà necessario accedere al Portale entro il 30.09.2013 alla sezione MY HR> Welfare e Benefit> Piano Welfare > Fai le tue scelte.

Al Conto Welfare non è necessario aderire formalmente. E' un'evidenza sul Portale che consente di gestire gli importi conferibili: ricordiamo, infatti, che sempre allo stesso percorso è possibile conferire non solo il premio aziendale ma anche il sistema premiante (entro il 31.03 di ogni anno), la stenna natalizia (entro 31.10 di ogni anno) ed il contributo per i figli 4-12 anni (entro 31.05 di ogni anno).

Se non viene effettuata alcuna scelta in automatico verrà conferita la somma di 1140€ al Conto Welfare.

RICORDIAMO AGLI ASSUNTI POST OTTOBRE 2010 CHE IL PREMIO AZIENDALE LORO ASSEGNATO E' DI 500€ OBBLIGATORIAMENTE CONFERIBILI NEL FONDO

PENSIONE DI GRUPPO. E' QUINDI FONDAMENTALE, PER NON PERDERE QUESTO CONTRIBUTO AVER APERTO ENTRO IL 15.10.2013 IL FONDO PENSIONE POICHE' IL PREMIO AZIENDALE SARA' PAGATO ALLA SCADENZA DELLO STIPENDIO DI OTTOBRE.

Una volta effettuata la scelta di conferimento del premio aziendale al conto welfare si possono effettuare le scelte per ottenere il rimborso di spese già sostenute. Il rimborso verrà effettuato scalando dalla somma che si è conferita nel conto welfare.

La scelta si effettua a questo percorso: MY HR> Welfare e Benefit > Piano Welfare> Il Tuo Piano Welfare.

Si apre una nuova pagina web che elenca tutta una serie di possibilità per ottenere il rimborso o un eventuale finanziamento.

Figli: è possibile chiedere il rimborso per spese già sostenute utilizzate per:

- Asili nido;
- Iscrizioni a scuole, università e corsi di lingua;
- Libri scolastici;
- Centri Estivi;
- Baby Sitter e Ludoteche (solo convenzioni. NO rimborso)

Anziani: è possibile solo usufruire di agevolazioni per badanti e case di

cura ma non di rimborsi.

Assistenza Sanitaria: è possibile finanziare tramite il conferito al Conto Welfare il piano sanitario di Unica superiore all'inquadramento eventualmente scelto o l'estensione ai familiari non a carico.

Previdenza complementare: è possibile conferire al Fondo Pensione (ricordiamo per gli ex Credito Italiano che devono avere la Posizione II del fondo aperta per usufruire di questa opportunità) quanto presente nel Conto Welfare.

Il conferito al Conto Welfare è utilizzabile unicamente entro il 31.12.2014. A quella data la cifra eventualmente non utilizzata verrà, in automatico conferita al Fondo Pensione. Ricordiamo, quindi, di verificare l'adesione.

Il beneficio di conferire a Conto Welfare (dal premio al contributo per i figli) è di avere la somma al netto, che altrimenti sarebbe tassata se conferita nel cedolino dello stipendio.

Poiché entro fine settembre qualche modifica a questa procedura potrebbe essere apportata non dimenticarti di controllare periodicamente il portale o di contattare il tuo sindacalista di riferimento.

Strategie aziendali. Dal Carlino di Bologna

di GIACOMO CALISTRI

– VERGATO –

SI STANNO mobilitando molti dei 1.600 abitanti di Riola. Puntano il dito contro la filiale Unicredit che ha sede nel versante di Vergato in via Nazionale. «Siamo fortemente amareggiati poiché i dirigenti della nostra banca hanno deciso di chiudere il servizio cassa dal 12 al 23 agosto – accusa Franco Rubini, titolare di un supermercato – è inaccettabile che in questo periodo di maggiore afflusso di turisti si debba rinunciare allo sportello obbligandoci a fare capo a quello di Vergato. E' rimasto in funzione il bancomat, ma in questo modo non siamo in grado di effettuare versamenti o cambiare assegni. Crediamo che i cittadini abbiano diritto ad un maggiore rispetto. Entrambi i Comuni devono prendere posizione, ma intanto protestiamo anche a nome della presidente della Pro Loco Sabina Petroncini».

LA DIREZIONE dell'istituto, con una nota, replica alle accuse e corregge in parte la decisione adottata. «A Bologna e provincia – vi si legge – soltanto 20 delle 118 agenzie sono in sospensione temporanea del servizio cassa nei giorni lavorativi di questa settimana e di quella successiva e alcune solo nel pomeriggio. Si tratta delle filiali che di norma hanno una bassa operatività. A Riola, come nelle altre agenzie, la banca fornisce e sempre comunque la piena attività di consulenza e si è adoperata per garantire il servizio allo sportello nelle filiali più vicine. In quella di Riola – continua la nota – per soddisfare le esigenze espresse dalla clientela, la piena operatività di cassa sarà attiva già dal prossimo 20 agosto».

Ma Rubini, che è anche assessore al turismo del confinante Comune di Grizzana Morandi, rincara la dose: «Siamo già tutti d'accordo – afferma – nel caso in cui dovesse ripetersi questa situazione di disagio non esiteremo a cambiare banca».

L'articolo qui a fianco uscito il 15 agosto non necessita di commenti. Abbiamo più volte sostenuto che i canali evoluti per quanto possano rappresentare il futuro non rappresentano il presente e non sostituiranno il ruolo (di umanità) dei cassieri. Analizzare unicamente i numeri (le poche operazioni) non ci consente di mantenere il contatto con la clientela. Il rapporto personale ed umano, soprattutto in piccoli paesi, conta più di molte operazioni. E' quel fattore che ci consente di mantenere la clientela. Ci consente di essere punto di riferimento per una comunità. Questo dovrebbe essere un avvertimento per la dirigenza che si vuole imbarcare nel Progetto Flexy for You. Siamo davvero sicuri che la strada delle aperture a scacchiera, flessibili a giornate alterne sia quella che ci garantirà di mantenere il nostro ruolo nei confronti della clientela e non sia solo un mezzo per la riduzione dei costi del personale? Attendiamo di conoscere i dettagli di questo nuovo progetto, ma vorremmo ricordare che il nostro Paese non è solo fatto di grandi metropoli, ma di tante piccole realtà che continuano ad aver bisogno di un punto di riferimento.

Il contributo dagli Iscritti:

Discutiamo assieme del Conto Welfare

Il concetto, o meglio l'aggettivo flessibilità è utilizzato sovente nell'attuale diritto del lavoro. Può avere un'accezione positiva sia negativa. Viene richiesta ai lavoratori sia come totale disponibilità nei confronti del datore di lavoro sia nei confronti del mercato del lavoro. Ma può esprimere anche la capacità di adattamento dei lavoratori nei confronti delle condizioni economiche, sociali ed aziendali. Unicredit ha mutato le sue condizioni rispetto al pregresso. Ha mutato principalmente l'atteggiamento nei confronti dei lavoratori. Non è più l'azienda ex-statale o la cassa di risparmio o la banca territoriale, nelle quali lavoravamo ed alle quali tanto siamo affezionati che operava in una società economicamente stabile ed in espansione, ma è una multinazionale che opera in una situazione economica di crisi profonda e che si preoccupa solo dei numeri e punta, ovviamente, ad avere sempre maggiori utili utilizzando quanto è a sua disposizione per farlo. E' una multinazionale come quelle che vengono boicottate, che finiscono sui giornali per uno scandalo piuttosto che un altro, per il disinteresse, in nome degli utili, dell'ambiente o della società nella quale svolgono il loro lavoro. Non siamo qui per indagare se Unicredit sia una multinazionale di quelle buone o di quelle cattive (come se fosse possibile definire in maniera così univoca tali aspetti), ma piuttosto per capire se siamo stati capaci di adattarci alle mutate condizioni aziendali. Se i dipendenti per Unicredit rappresentano unicamente dei numeri di matricola, degli FTE, collegati ad indici di produttività e di costo e non più le persone dotate di professionalità capaci ognuno nel loro quotidiano di contribuire a raggiungere gli utili obiettivo aziendale, possiamo garantirci il lusso come lavoratori (e quindi

nella nostra forma di rappresentanza che è il sindacato) di trattare Unicredit in modo diverso da quel che è? Ovvero una multinazionale? Penso di no e per questo è necessario anche modificare quelle che sono state le strade percorse fino ad oggi nelle relazioni sindacali e provare ad adattarle alle mutate condizioni. Questo non vuol dire abbandonare la nostra storia, rinnegare una qualche ideolo-



gia o dimenticare la costante ricerca della giustizia sociale, ma piuttosto avere la capacità di trovare soluzioni innovative che possano continuare a garantire la tutela dei lavoratori.

E' in questo contesto che credo sia maturato il nuovo accordo sul VAP (o quel che ne rimane). Un atteggiamento aziendale inflessibile ed unicamente interessato all'abbattimento dei costi; a spostare il salario sempre di più sulla variabilità e sulla discrezionalità in totale assenza di regolamentazione.

E' quindi il Conto Welfare la nuova strada per percepire il nostro premio di produttività? Sicuramente il C.W. ha delle caratteristiche che lo rendono appetibile sia per l'Azienda che per alcuni di noi dipendenti (in primis la possibilità di avere il quantum esentasse), ma possiede anche alcune criticità. Innanzitutto la sua natura non egualitaria nella possibilità di utilizzo essendo ad oggi molto limitato il plafond dei possibili rimborsi.

Questo potrebbe essere un ostacolo superabile nel prossimo futuro provvedendo, dopo aver analizzato le possibilità fiscali e legislative, ad ampliare le casistiche, anche se non sarà mai esaustivo ed egualitario quanto il contributo versato in busta paga. Secondariamente il C.W. rappresenta una sorta di salario differito avendo natura di rimborso di spese già sostenute. Spendo oggi per avere il rimborso dopodomani, con quel che ne comporta per chi, nel frattempo è custode del nostro salario.

Credo che come lavoratori abbiamo la necessità di discutere non tanto del tecnicismo del conto welfare ma di cos'è, cosa rappresenta e cosa può diventare per il futuro. Dobbiamo discuterne per capire se è quel che può servirci per meglio affrontare le mutate condizioni economiche, oppure se invece si tratta dell'ennesima "soluzione tecnica" per distrarre le risorse dai lavoratori spostandole verso altre voci di bilancio. Discutiamone senza timori, senza ideologie e senza preconcetti, ma anche e soprattutto con la consapevolezza che non si può essere contenti nel vedere il proprio salario (ricompensa per il proprio lavoro) essere trattato in questo modo da Unicredit.

Come RSA Unicredit Fisac CGIL abbiamo deciso che questa terza pagina del nostro neonato giornalino verrà riservata al pensiero ed ai contributi degli iscritti (come già avvenuto per il numero di maggio). Abbiamo deciso di dedicare questo spazio perché ci sembra opportuno in questo periodo investire i processi decisionali e partire dall'ascolto e dalla condivisione per riuscire a risolvere i difficili problemi che quotidianamente affrontiamo. Se volete contribuire inviate una mail con il vostro contributo a: stefano_severino@er.cgil.it e giuseppe.carfi@unicredit.eu

Ricordati di: scadenziario delle incombenze amministrative

- Campagna di prevenzione di Unica: dal 1 Agosto al 31 Ottobre indirizzata ai colleghi over 39 che non hanno già aderito
- Dichiarazione dei contributi non dedotti (complessivamente superiori ad € 5.164,00): scadenza 31.12.2013
- Conferimento nel Conto Welfare del Premio Aziendale: entro il 30.09.2013
- Conferimento nel Conto Welfare della Strenna Natalizia: entro il 30.10.2013
- Variazione percentuale di contribuzione nel Fondo Pensione: 30.11.2013
- Domanda per part-time: 30.11.2013
- Contributo figli Studenti: Alla conclusione dell'anno scolastico\accademico (e dopo la chiusura delle iscrizioni all'università, per la quota di anticipo sul 1° anno accademico) si può presentare domanda su apposito modulo disponibile in MY HR> I miei documenti> Provvidenze per i figli studenti
- Rinnovo Polizza Patrimoniale\cassiere: entro 31.12.2013
- Contributo figli tra i 4 ed i 12 anni: appena tuo figlio\la ha compiuto 4 anni ricordati di chiedere il contributo di 100€ a questo percorso MY HR> I miei documenti > Gestione Familiari> Rettifica familiare (o nuovo familiare nel caso di inserimento di figlio\la non presente in archivio)> Contributo 4-12> Si > Stampa Modulo
- 730—richiesta riduzione secondo acconto IRPEF/Cedolare: se ti sei avvalso dell'assistenza fiscale entro il 30.09.2013 è necessario comunicare al datore di lavoro di non effettuare o di effettuare in misura ridotta la trattenuta relativa alla "Seconda o Unica rata d'acconto IRPEF e Cedolare Secca" per l'anno 2013

Assemblee dei lavoratori

Stiamo programmando per fine settembre, nei vari territori della regione, le Assemblee del personale del Gruppo. In queste assemblee discuteremo:

- Illustrazione del percorso che ha portato all'accordo sul premio di Produzione;
- Aggiornamento dell'andamento delle trattative sugli inquadramenti;
- Situazione organici nei territori;
- Progetto Flexy For You. L'azienda ci presenterà il progetto il 16/17 settembre. Il progetto dovrebbe prevedere un nuovo sistema di apertura delle Agenzie.
- Apertura del Contact Center di Modena;
- Chiusura del Polo Ubis di Reggio Emilia;



Per conoscere la data dell'assemblea nel tuo territorio contatta il rappresentante sindacale di riferimento o a te più vicino.

LA VIOLENZA SULLE DONNE E' UNA SCONFITTA PER TUTTI

PERCHE' L'8 MARZO SIA OGNI GIORNO

Segreteria RSA

FISAC Unicredit Bologna

Giuseppe Carfi giuseppe.carfi@unicredit.eu tel: 335.8282863

Stefano Severino Stefano_severino@er.cgil.it tel: 393.4322867

Francesca De Luca Francesca.deluca@unicredit.eu tel: 051.0710631

Paolo Bottazzi Paolo.bottazzi@unicredit.eu tel: 051.6404445

Massimo Dalmonte Massimo.dalmonte@unicredit.eu tel: 328.7438538

Massimo Bosso Massimo.bosso@unicredit.eu

CGIL
FISAC
BOLOGNA

Via Marconi 67/2 - 40122
B o l o g n a
Tel. 051/6087477
Fax 051/251013 -
051/6087409
E-mail: bo_fisac@er.cgil.it

www.fisacbologna.org