

Inform@fisac

A cura del Coordinamento Regionale Unicredit

CHE DISDETTA!!

Come oramai a tutti noto il 16/09 l'ABI ha disdetto il CCNL Credito. ABI ha rappresentato uno scenario economico e del settore a tutti noto senza dare alcuno spunto di novità. Ha parlato di recessione, del calo del PIL, del fatto che il settore non riesce ad avere redditività tale da avere ampi margini di guadagno, che il rapporto degli sportelli è 55 su 100.000 abitanti contro i 41 dell'Europa. Son verità inequivocabili che non dipendono però dai lavoratori ma da scelte politiche e da scelte manageriali (e quindi di coloro che oggi chiedono a noi sacrifici per i loro errori). ABI sostiene che il costo del lavoro nel settore è maggiore del 39% rispetto alla media europea: considerando che nella media ci sono anche i paesi dell'est Europa il confronto non è reale e ci



chiediamo quanto incide nel conteggio le retribuzioni del management. Ci ha comunicato la presenza di circa 30.000 esuberanti nel settore a causa della riduzione dei volumi e della riforma delle pensioni, che il personale è addensato in una fascia d'età ed inquadramentale alta, come se crescere d'età e pro-

fessionalmente nel corso degli anni sia un concetto non biologico ma contrattuale. Se sono in grado di replicare il "Caso curioso di Benjamin Button", potremmo esser tutti interessati. Ci hanno anche detto che i costi del CCNL e del Fondo non sono più sostenibili, che la banca di ieri non esiste più, che la contrattazione deve essere innovativa, che deve esserci flessibilità, adattabilità e che è fondamentale trovare nuovi equilibri tra i livelli di salario ed occupazione. Ovvero stipendi più bassi e maggior libertà nei licenziamenti. Un mantra che mediaticamente ci hanno ripetuto per ogni categoria di lavoro. Aver disdetto il CCNL nel giorno previsto per la discussione sulle modifiche regolamentari al fondo di solidarietà è sintomatico della volontà di ABI di utilizzare il nostro unico ammortizzatore sociale come merce di scambio e di ricatto.

ABI, quindi, vuole:

- l'uso dell'Aspi (sussidio di disoccupazione) con licenziamenti, la "solidarietà" difensiva obbligatoria (riduzione di stipendio per salvare i posti di lavoro) e l'utilizzo della legge 223 sui licenziamenti collettivi).
- un maggiore utilizzo degli impianti produttivi: in parole semplici si tratta di **intervenire sulla flessibilità e sugli orari;**
- l'**eliminazione dei percorsi di carriera** "prefissati" (percorsi professionali) e degli automatismi in genere (ad esempio scatti di anzianità);



Sommario:

Riorganizzazione Rete: tra disorganizzazione e Blade Runner	2
Sciopero Ergo Sum: dialogo non troppo surreale	3
Disdetta CCNL: cosa prevede la legge e quali sono le conseguenze sui lavoratori	4

- la **riduzione degli inquadramenti** con creazione di un "gestore unico" nel settore commerciale retribuito a tendere attraverso un sistema provvigionale.
 - un'ulteriore **moderazione salariale**, rendendo le parti variabili esclusivamente legate alle performance aziendali.
- Aver disdetto il contratto con 10 mesi di anticipo e nella situazione che vive il Paese rappresenta unicamente l'ennesimo atto aggressivo da parte di un sistema di potere che punta all'autoconservazione dei propri interessi e privilegi.

Riorganizzazione Rete: tra disorganizzazione e Blade Runner

Flexy For You

Il progetto prevede l'apertura ad orario flessibile delle agenzie considerate in perdita. Dopo la sperimentazione avvenuta su 16 sportelli, che non può avere alcun valore statistico, verrà esteso a 300 sportelli entro dicembre ed altri 300 entro marzo 2014. La scelta di introdurre orari flessibili rappresenterebbe, per l'Azienda un'alternativa alla loro chiusura, altrimenti inevitabile, e consentirebbe di mantenere il presidio del territorio. Le tipologie di orario nelle agenzie interessate saranno le seguenti:

- 1) Apertura ad orario pieno solo in alcuni giorni della settimana
- 2) Apertura quotidiana sempre nella stessa fascia oraria (es: solo mattino)
- 3) Apertura mattino/pomeriggio alternata con altre agenzie
- 4) Apertura solo in alcuni giorni prefissati del mese

Questi sportelli, manterranno CAB ed autonomia contabile, ma non avranno più il Direttore e dipenderanno dall'agenzia capofila (hub). Ciò significa che 600 Direttori perderanno il ruolo e dovranno essere adibiti ad altre mansioni, mentre il DDA dell'agenzia "hub" sarà in tutto e per tutto responsabile gestionalmente anche delle agenzie Flexy di pertinenza (al massimo due). I colleghi attualmente collocati nelle agenzie che diventeranno Flexy manterranno la medesima sede di lavoro. La mobilità tra le agenzie Flexy e la capofila sarà considerata missione, disciplinata, in quanto tale, dal CCNL.

Allungamento Orario

Dal 15 ottobre partirà un progetto pilota che riguarderà 40 sportelli, di una certa dimensione, su tutto il territorio con le seguenti tipologie di orario:

- 1) 13 agenzie con orario continuato dalle 8,20 alle 16 (con apertura al pubblico, quindi, anche nella pausa pranzo);
- 2) 14 agenzie con orario prolungato: l'agenzia rimarrà chiusa nell'intervallo, ma aperta fino alle 19,15, mentre l'orario di apertura della cassa al pubblico non subirà modifiche;
- 3) 13 agenzie con apertura al sabato mattina solo per attività di consulenza.

Poiché l'orario di lavoro individuale e l'adibizione individuale alla cassa non potranno subire variazioni, ma restano quelli definiti dal CCNL (nello specifico 37,50 ore a settimana e non più



di 6,30 giornaliere di sportello), per consentire l'allungamento dell'orario di apertura al pubblico dovranno necessariamente essere predisposte delle turnazioni (ingresso e uscita con orari differenziati) tra i lavoratori delle agenzie interessate.

Video Room

Nell'area self dell'Agenzia di Ugo Bassi a Bologna sarà allestita una sala, a cui si potrà accedere strisciando il bancomat (di tutte

le banche) e digitando il pin, dotata di monitor, scanner, stampante, tablet per firma digitale dalla quale sarà possibile collegarsi in videoconferenza con un operatore di UniCredit Direct che svolgerà attività di consulenza "in remoto" ed assisterà nelle operazioni che si intendono effettuare. L'AFP Virtuale, come è stato denominato, sarà disponibile dal lun-ven 8-22 ed il sabato dalle 8-20.

I problemi di tale progetto sono molteplici: gli orari spezzettati creeranno confusione nella clientela; la morfologia del nostro Paese renderà difficile la mobilità per colleghi e clienti; si avrà una difficile gestione della pausa pranzo (tali problematiche devono essere risolte dall'azienda e non dai colleghi, che devono pretendere l'utilizzo integrale della loro pausa pranzo), della sicurezza, del caricamento degli ATM e della procedura di cassa; nonché tutti i problemi normativi e di compliance che ne seguiranno. Il tutto inserito nel progetto delle iniziative territoriali in capo al Contact Center. Agire nella multimedialità ed essere precursori non è sbagliato a prescindere, ma abbiamo la necessità di capire e valutare anche la realtà nella quale viviamo. Abbiamo ancora bisogno di un rapporto umano, di guardarci negli occhi e di restare umani, altrimenti rischiamo di essere precursori anche nell'avverare le ultime previsioni di Blade Runner.

Sciopero Ergo Sum: dialogo non troppo surreale

A: *lo sai che a fine ottobre c'è sciopero?*

B: *si, ma tanto non lo faccio.*

A: *neppure io, figurati. Non serve più a nulla.*

B: *E poi fatto così, vicino a delle festività. I soliti sindacati.*

A: *Si, si, poi è fine mese e le aziende hanno scadenze.*

B: *Ecco, appunto, a maggior ragione non lo faccio. Poi mi tocca recuperare. E poi, secondo te, creiamo disagio?*

A: *dai disagio lo creiamo*

B: *macché, non se ne accorgerebbe nessuno se io e te non scioperiamo.*

A: *si ma se lo facciamo tutti?*

B: *ma no, tanto non serve.*

A: *però mi è venuto un dubbio.. dire che nessuno si accorge della differenza che noi ci siamo o no, un po' mi spaventa..*

B: *scusa in ferie non ci vai??*

A: *ah... si giusto, Vero, Hai ragione, Però... pensavo... ma supponi che tutti facciamo sciopero... tu dici che non cambia nulla, che non diamo disservizio e che quindi è meglio venire a lavorare...*

B: *si è così...*

A: *ma allora hanno ragione a dirci che siamo tutti superflui e possono sostituirci con i canali evoluti.*

B: *stai estremizzando*

A: *no, dai, pensaci. Un po' questa cosa mi spaventa.*

B: *bè.. Si.. Forse hai ragione.. Effettivamente se stiamo tutti, ma dico tutti, a casa problemi*

glieli diamo. Considerando la scadenza di fine mese effettivamente qualcuno si potrebbe arrabbiare.

A: *allora forse dobbiamo fare sciopero anche noi per far sì che riesca e che diamo davvero disservizio.*

B: *ma che scherzi?? Chi vuoi che se ne accorga se noi veniamo a lavorare?? E poi io 100€ non li butto via così.*

A: *Giusto!! 100€ oggi son fondamentali. Anche se però, è il concetto alla base dello sciopero. Oggi rinuncio a 100€ per evi-*



tare di non perdere nel futuro altro salario. Forse più che 100€ persi sono un investimento.

B: *Forse su questo hai ragione...*

A: *allora forse dobbiamo farlo.*

B: *No non lo faccio. E' una forma di lotta desueta. Non ha più senso. Ci vogliono altre forme. Che so... lo sciopero bianco.*

A: *hai ragione,*

B: *visto?? Non serve lo sciopero.*

A: *Però... anche lo sciopero bianco lo dobbiamo fare tutti. Siamo al punto di partenza: la partecipazione.*

B: *vabbè... allora ci vuole un comunicato stampa...*

A: *han detto che lo faranno i sindacati. Che faranno anche un presidio se necessario.*

B: *see.. Il presidio. Non siamo mica operai.*

A: *perché? Solo gli operai possono manifestare? Siamo lavoratori anche noi.*

B: *vabbè, in ogni caso faranno quel che vogliono.*

A: *ma almeno ci proviamo. Sai che c'è?? lo lo faccio. Ci hanno parcellizzato, precarizzato, flessibilizzato, incastrato in numeri di produttività, individualizzato, isolato e diviso. Ci stanno sostituendo con delle macchine, esternalizzando, spostando, vendendo e sprofessionalizzando.*

B: *e quindi disobbedisci??*

A: *si! E' per la mia dignità! Rivendico la mia esistenza con lo sciopero!*

B: *see.. La dignità.. Ancora a pensar a queste cose. Dammi retta.. Non serve a nulla. Non fare l'eroe. Lo faranno gli altri per noi. E noi ne trarremo i benefici facendo bella figura con l'azienda!*

Ma tutti pensarono che lo sciopero sarebbe riuscito grazie al sacrificio di altri. E così i 100€ li persero ogni mese.

Questo dialogo che potrebbe essere realmente avvenuto fra 2 colleghi riguarda anche le c.d. figure di sintesi (direttore di agenzia, di distretto etc...). Il rischio di depauperamento di salario e professionalità, in un'ottica di medio/lungo periodo, riguarda tutti nessuno escluso. Ognuno deve fare la sua parte. Non è più tempo di vivacchiare sulle spalle degli altri.

Disdetta CCNL: cosa prevede la legge e quali sono le conseguenze sui lavoratori

Contrattualmente è prevista la possibilità di disdettare il CCNL 6 mesi prima della sua scadenza. La disdetta senza disponibilità da parte di una controparte (in questo caso ABI) a darne ultrattività, come avvenuto nel passato, produce ovviamente alcuni effetti. Innanzitutto fino al 30 giugno 2014 il contratto è in vigore, è valido ed applicabile. Questo significa che l'aumento in E.D.R. previsto a giugno verrà comunque corrisposto. Dal 1 luglio, invece, non avendo ultrattività possono verificarsi tecnicamente 3 scenari:

Assenza di qualsiasi contratto (sia esso il CCNL o quello Aziendale). In questo caso il rapporto di lavoro è regolato dalla legislazione vigente (codice civile e leggi in generale) e diventa contratto individuale e non più collettivo. Questo significa che la retribuzione **garantita** è quella dell'ultimo stipendio tabellare. Il variabile è di competenza della contrattazione aziendale. Le ferie retribuite non possono essere inferiori a 20gg lavorativi (dlgs 66/2003). Resta il diritto ai permessi per studio ed alla maternità (ma con assegno all'80% e non al 100% che è un miglioramento del CCNL). E' garantito il TFR, la malattia (non retribuita per i primi 3gg—legge Fornero). Quel che **non viene garantito**, invece, sono tutte le previsioni migliorative rispetto alla legislazione ordinaria come ad esempio il trattamento sui trasferimenti, sulle missioni, sull'adibizione a determinati ruoli, il buono pasto, indennità varie, scatti di anzianità e tutto quanto non espressamente previsto dalla legge.

Assenza di un contratto nazionale ma presenza di contratti integrativi aziendale che sopperiscono al CCNL. Sono i c.d. contratti di prosimità. Questo comporterebbe disomogeneità nel settore e creerebbe fenomeni di Dumping contrattuale nonché una corsa al ribasso.



La presenza di un nuovo contratto nazionale. E' ovviamente la strada che tutti intendiamo percorrere, ma dipenderà in prima istanza dalla risposta che saremo in grado di dare nello sciopero del 31.10; dalla capacità di mobilitazione nel lungo periodo della categoria e dalle proposte alternative che tutti insieme elaboreremo. Il rispetto della normativa in questo periodo di stato di agitazione deve essere tassativamente rispettata.

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