

Inform@fisac

A cura del Coordinamento Regionale Unicredit

Sciopero 31/10: Un primo grande risultato

Giovedì 31 ottobre 2013 sarà una data che difficilmente dimenticheremo. I dati ufficiali comunicatici dall'azienda relativi allo sciopero sono stati oltre ogni aspettativa e questo può farci affrontare il difficile percorso per la riconquista del contratto nel migliore dei modi. Gli sportelli non operativi nella nostra Region sono stati l'85,3% (il dato nazionale Unicredit è 86%) e l'azienda ha considerato operativi anche gli sportelli presidiati dal solo direttore, le assenze per sciopero sono state 64,8% (dato nazionale Unicredit 57,9%), mentre le assenze per altri motivi (ferie, permessi, malattie, maternità etc) sono state al 20,9% nella Region (22,3% dato nazionale Unicredit). Questo con la consapevolezza che in molti casi da parte aziendale c'è stato un forte ostracismo nello spostamento delle ferie per tenere basso il dato ufficiale dello sciopero. In ogni caso avere nella sola Unicredit l'86% degli sportelli chiusi ed una presenza di colleghi a lavoro solo del 19,8% (14,3% nella nostra Region!!) significa che l'adesione allo sciopero è stata alta e che vi è stata compattezza e consapevolezza nella scelta da parte di tutti. Vogliamo ringraziare chi ha scioperato, chi è venuto in piazza a Ravenna con noi a manifestare, chi ha condiviso il nostro percorso e chi si è dato da fare per far riuscire questa nostra lotta nel migliore dei modi. Vogliamo ringraziare tutti quei colleghi che ci hanno in questo

mese e mezzo stuzzicato, stimolato o criticato costruttivamente. Vogliamo ringraziare tutti coloro che ci hanno sostenuto e ci hanno dato la forza giorno dopo giorno di continuare nel nostro lavoro. Grazie davvero a tutti e tutte voi che avete reso possibile trasformare concetti in azione concreta. Non sappiamo oggi come saranno i prossimi passi che affronteremo da subito con ABI, ma abbiamo la consapevolezza che grazie allo sforzo di tutti potremo essere in grado di affrontarli nel migliore dei modi e con una categoria alle spalle capace di darci forza contrattuale. ABI

#SCIOPEROBANCARI



dovrà fare i conti con 280.000 colleghi in tutto il Paese che sono stati capaci di dire di NO, e con migliaia di loro che sono stati capaci di scendere nelle strade e nelle piazze per comunicarlo e gridarlo con ancora maggiore forza. Noi eravamo, ovviamente, presenti a Ravenna dove più di mille colleghi hanno dato vita ad un bellissimo e divertente corteo, colorato e rumoroso, che ha avuto anche grande risalto mediatico in molti TG. Siamo quindi riusciti anche a scari-



Sommario:

Collegli è arrivato l'arrotino: le Bugie su Unicredit Day 2

Disdetta CCNL: i primi risultati, i prossimi passi 3

Il ruolo Hr-BP e la People Survey 4

care l'attenzione mediatica sui Top Manager, sulle loro responsabilità, sui loro errori, sui loro emolumenti e sulla loro gestione del credito (si veda soltanto la critica di Bank Italia fatta dopo il nostro sciopero). Il percorso di riconquista sarà ancora lungo e difficile per questo ci sarà bisogno dell'apporto di tutti, anche di coloro che in questo primo sciopero hanno deciso, per motivazioni varie, di non aderire facendo mancare il loro supporto ad una vertenza fondamentale per il futuro di tutti i bancari.

E' arrivato l'arrotino

Potremmo trovare altri cento slogan o modi di dire per raccontare l'Unicredit Day di quest'anno, tutto incentrato sul migliorare il servizio al cliente. E potremmo individuarne tanti altri soprattutto in considerazione di quelli che sono stati utilizzati per pubblicizzare l'evento: "E' bellissimo sentirsi una persona e non un numero" ed "E' stupendo quando qualcuno capisce davvero le tue esigenze". Non ci eravamo accorti di trovarci nel bel mezzo di una candid camera o meglio ancora di uno di quegli show televisivi nei quali vince chi la spara più grossa. Persone e non numeri?? E da quando Unicredit considera i propri dipendenti persone? Capire le nostre esigenze?? Questa forse è anche migliore. Ci chiediamo come possa l'Azienda avere la faccia tosta, in questo periodo, di affermare tali concetti. Siamo in un momento nel quale il taglio dei costi del lavoro (ovviamente non quelli che incidono sul top management) è prioritario nella nostra Azienda ed in ABI. Il taglio di tali costi è fatto in base a calcoli numerici, senza considerare, come spesso abbiamo già sostenuto, le condizioni personali, di clima aziendale e territoriali nelle quali si lavora. Tali calcoli numerici si basano sul concetto di FTE che è l'acronimo inglese (ovviamente) che identifica il personale necessario a svolgere una determinata mansione (Full Time Equivalent). Ma no, questi non son numeri, son persone. Ci abbiam cenato giusto l'altro giorno con un mezzo FTE. Conversazione difficile visto il suo linguaggio binario, ma soggettino simpatico. Ci pare di

aver capito però, che anche per il mezzo FTE ci siano problemi. Il principale è quello di entrare a tutti i costi in una cella excel. Dice che ha messo su chili e non ci sta. **Insomma il problema delle pressioni che tu sia numero o persona resta.**

E che dire della comprensione delle nostre esigenze. Più compressi, chiediamo scusa, compresi di così non siamo mai stati. Gli inquadramenti (ovvero il riconoscimento e la tutela della propria professionalità)? Compreso. Le esternalizzazioni? Lavorare senza che le procedure vadano in crash? Non avere pressioni commerciali? Cercare di avere una vita fuori dal lavo-

siano in grado di condurre davvero l'azienda pagando in caso di errori? Questa poi... è super compresa!! Tutto è stato così compreso o forse dovemmo dire ri-compreso in un piano volto alla totale destrutturazione della nostra professione, ad un continuo allargamento di quella che è la distanza tra il top management ed il resto dei dipendenti. Tutto è stato ri-compreso all'interno di una strategia nella quale ciò che conta è produrre senza poi vedere e godere dei risultati di questa produzione. Se i clienti restano in Unicredit, e siamo d'accordo con i manifesti dell'Unicredit Day questa volta, non è perché ci sono i migliori prodotti finanziari, il miglior servizio o la migliore esperienza ma perché ci sono migliaia di colleghi che svolgono bene e con diligenza il proprio lavoro, che mettono la loro immagine e che sopperiscono quotidianamente alle lacune strategiche di questa Azienda riuscendo a dare, comunque e sempre un eccellente servizio alla clientela. Il GAP (o meglio le lacune) da colmare è un altro. Dubitiamo che dopo essersi "ricaricati ed entusiasmatis" (Ghizzoni) "esercitati nel concreto" (Nicastro) ed "emozionato ogni volta che entra in Agenzia" (Piccini) abbiamo realmente capito dove sia il problema. Proviamo anche noi con uno slogan allora, forse è più efficace: Se non hai un amico che ti avvisi dei tuoi difetti, paga un nemico affinché lo faccia. Noi siamo disposti a farci pagare.

#SCIOPEROBANCARI



CGIL
FISAC

31 Ottobre
Sciopero unitario dei bancari

ro? Concessione dei Part-time? Concessione di trasferimenti a colleghi che lavorano a centinaia di km da casa? Non avere un piano di ristrutturazione ogni anno? Non dover sopperire ai problemi organizzativi (es. chiusure delle agenzie per mancanza di cassieri)? Non dover girare tra filiali come trottole? Tutto Compreso.

Sentire che anche il top management, oltre che spartirsi ingenti premi e laute retribuzioni

Disdetta del Contratto: I primi risultati ed I prossimi Passi

Un primo ed importante risultato è già stato ottenuto: il comitato amministratore del Fondo di sostegno al reddito (composto da Rappresentanti dei lavoratori e di ABI) ha concordato che vi sarà l'ultrattattività del regolamento anche post 31/12/2013 per tutti gli accordi sindacali siglati entro tale data. L'attuale regolamento, inoltre, avrà efficacia non solo per i colleghi che già oggi usufruiscono del Fondo, ma anche per tutti quei colleghi che entreranno nel Fondo anche dopo il 31/12/2013 in virtù di accordi sindacali siglati precedentemente tale data. Questa importante precisazione mette in sicurezza i diritti e le prestazioni dei lavoratori per tutti gli accordi pluriennali già stipulati ma rende anche più sereno il percorso per l'adeguamento del regolamento del Fondo alla legislazione Fornero.

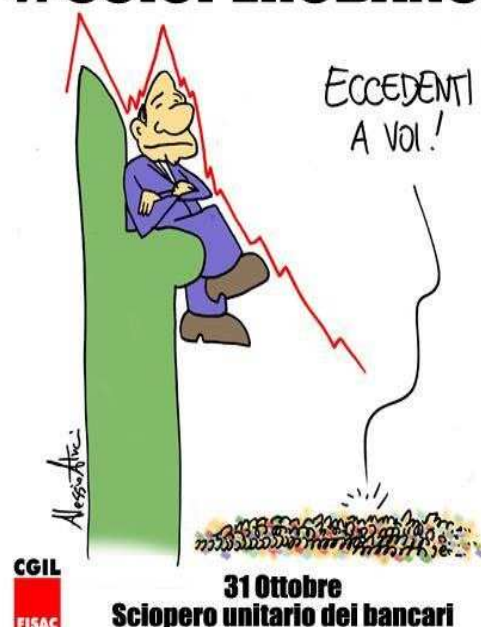
Oltre questa importante novità, ad oggi ABI non ha dato altri segnali di distensione, ma sulla stampa nazionale sono apparsi svariati articoli di critica alla loro posizione, nonché interviste nelle quali i vertici di ABI (Micheli in primis) mantengono una posizio-

ne estremamente difensiva. Non solo gli articoli della stampa, però, mettono pressione ad ABI. A volte più efficaci sono gli accordi sindacali che si firmano con altre parti datoriali che vivono però medesima situazione economica e gestionale, nonché agiscono nel me-

stato rinnovato senza nulla di quello che ABI aveva chiesto per il nostro Fondo. Eppure le BCC vivono i medesimi problemi che vivono le banche raggruppate in ABI, nonché agiscono nel medesimo ambito. Hanno in alcuni casi dimensioni ridotte rispetto ai grandi gruppi come Unicredit ed Intesa, ma fanno banca anche loro. Ci chiediamo, quindi, se Federcasse ha sbagliato "ricetta" siglando questo accordo oppure se non sia ABI a non aver capito che non è penalizzando i lavoratori che si ottengono risultati di bilancio a lungo termine. Non è forse valorizzando i propri dipendenti, il ruolo del territorio, le modalità di erogazione del credito che si può essere in grado di tornare ad essere competitivi? Ovvero non è forse che il modo migliore per affrontare la crisi sia quello di saper fare bene il proprio mestiere?

Ancora non sappiamo cosa ABI abbia intenzione di fare ed è per questo che dobbiamo mantenere alto il livello di guardia. Solo dopo il ritiro da parte di ABI della disdetta potremo intraprendere il naturale percorso di rinnovo e costruire collettivamente la piattaforma.

#SCIOPEROBANCARI



desimo settore. Stiamo parlando dell'accordo siglato con Federcasse (che ricordiamo non ha disdetto il CCNL delle BCC) per l'adeguamento del regolamento del Fondo di Solidarietà di settore. E' stato rinnovato senza l'inserimento della cassa integrazione, né dell'ASPI, senza riduzione dell'assegno, né dei tempi di accesso al fondo. Insomma è

Se desideri che questo giornalino venga ancora distribuito capillarmente aderisci alla Fisac CGIL. In questo momento abbiamo bisogno dell'appoggio, del sostegno e della partecipazione di tutte e tutti.

Invia il tuo contributo scritto a stefano_severino@er.cgil.it e giuseppe_carfi@er.cgil.it per rendere questo giornalino anche un mezzo di discussione e condivisione.

Il ruolo di HR-BP e la People Survey

Vorremmo provare a chiederci, dato il nostro ruolo ed il nostro compito, se l'attuale sistema di regole e di gestione di HR in Unicredit sia davvero funzionale ai bisogni dell'Azienda ed in grado di contemperare le esigenze dei colleghi con quelle dell'Azienda. A nostro avviso il sistema per come è strutturato non solo non è funzionale per un Gruppo come il nostro ma è addirittura controproducente. Quando per la gestione delle risorse intervengono prioritariamente criteri di costo, di rendimento, di opportunità, di correntismi vari, il ruolo HR viene svilito nella sua stessa natura. HR dovrebbe subordinare, in un sistema con una reale autonomia, le esigenze del manager del territorio a quelle generali, che siano di perimetro o addirittura di Paese. Se deve essere una mediazione tra diverse esigenze ci chiediamo come mai le esigenze del personale vengano sempre considerate in ultima istanza. Se per un trasferimento è necessario attendere mesi, far intervenire il sindacato o addirittura arrivare a posizioni di rottura solo

perché HR non può autonomamente svolgere il proprio ruolo e tutelare l'interesse del collega e dell'Azienda, e questo unicamente per soddisfare esigenze di manager del territorio, vuol dire che il meccanismo attuale è sbagliato e perverso. Questa rigidità di atteggiamento, non viene però ugualmente indirizzata alla spoliatura sistematica della Rete da parte



della Direzione Generale, nonostante le promesse e le comunicazioni fatte in pompa magna a livello nazionale (Piccini). Il risultato sa tanto di bulleto che fa il forte coi deboli ma è debole coi forti. Noi vorremmo che HR fosse messa in grado di svolgere il suo lavoro con un minimo di autonomia decisionale e che riesca a contemperare

le esigenze di supporto al management con le esigenze dei colleghi, della loro crescita professionale e delle loro esigenze di vita. Esistono, comunque, alcuni HR che si sforzano di farlo. Resta comunque insopportabile quanto l'Azienda continui a fare finta di non vedere il problema nonostante il People Survey nel corso degli anni sia stato monocorde su questo e su molti altri argomenti. E' da anni che emergono critiche, per esempio, nei confronti del Top Management, ma pare che quella parte del People Survey entri in una sorta di buco nero e sparisca per poi riapparire solo con risultati strepitosi. Anche per questo ne abbiamo chiesto il boicottaggio. Per evitare anche noi di diventare come quei cortigiani che continuavano a complimentarsi col re per il suo vestito, nonostante tutti sapessero che fosse nudo. Noi continueremo pertanto a denunciare sempre e comunque tutti questi inutili e controproducenti atteggiamenti.

LA VIOLENZA SULLE DONNE E' UNA SCONFITTA PER TUTTI

PERCHÉ 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



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