



Incontro Coordinatori Territoriali Region Nord Est

Si è svolto il 14 febbraio a Verona, l'incontro con la Region chiesto dai Sindacati al quale erano presenti in rappresentanza della funzione HR i colleghi Politelli, Sartor e Bellio.

Part time e flessibilità: l'azienda ha motivato, come ormai da anni succede, la generale riduzione di concessione di ore procapite con l'esigenza di allargare la platea di chi ne usufruisce, oltre alla difficoltà di coprire le aperture pomeridiane. Persiste la problematica organizzativa di elevate percentuali di part time concentrate in poche province (Verona, Vicenza e Treviso) che rende difficile soddisfare tutte le richieste. Abbiamo registrato un'apertura dell'Hr a valutare casi specifici, se ben motivati, anche se rimane l'indicazione della concessione di part time da non meno di 32 ore e mezza. Il tema rimane scottante perchè, pur riconoscendo la necessità di garantire la funzionalità delle strutture, è evidente come la carenza del personale non possa che incidere negativamente sull'accoglimento delle richieste a discapito della qualità di vita delle colleghe/i.

Struttura HR: ci è stata confermata la prevista riduzione del 30-40% del personale come da piano Transform 2019 ma non ci sono state fornite tempistiche o perimetri precisi; rilevante l'accento posto sulla centralità dei ruoli dell'Area Manager e del Direttore nella gestione del personale: dovrebbero essere protagonisti "a tutto tondo" nella gestione, sia dal lato motivazionale che dei percorsi di carriera dei colleghi sottoposti. Rimane forte la perplessità sindacale nel demandare il ruolo di gestione del personale ad Area Manager e Direttori per i quali la focalizzazione verso risultati prettamente commerciali non può che portare a fare scelte conseguenti a valutazioni utilitaristiche e di breve periodo con il rischio di perdere di vista l'importanza della persona, della relazione e la crescita professionale delle risorse, elementi dovuti nel rapporto di lavoro e necessari anche per far funzionare al meglio la banca stessa. E tutto questo depotenziando la struttura HR che, pur a fronte della comunicata implementazione della piattaforma che dovrebbe semplificarne l'attività, difficilmente potrà espletare quel necessario ruolo di garanzia e equilibrio rispetto alla struttura commerciale che il sindacato ha concordato con l'Azienda e con l'ABI negli accordi sulle "politiche commerciali" ed il benessere dei lavoratori.

Riorganizzazione Filiali Operative Corporate: ci è stato riferito che le due piazze in cui proseguirà l'attività sono Verona e Treviso, che si andrà presumibilmente a regime entro il secondo semestre 2018 e che i poli minori della Region verranno dismessi solo dopo che le nuove strutture saranno già operative. Da parte aziendale è stata dichiarata massima attenzione alla ricollocazione dei colleghi sia per professionalità che per mobilità.

Centri Mutui: gli Hr stessi riconoscono la fase emergenziale generatasi in seguito alla recente campagna mutui molto aggressiva, dopo anni di "abbandono" del campo, che ha creato problemi organizzativi e dimensionali pesanti. Si è cercato di porvi rimedio creando una task force di colleghi "esperti" prelevati dalla rete per supportare il lavoro degli specialisti, lasciando però ulteriormente sguarnita una rete già in cronica sofferenza. Questa soluzione ci appare più dettata dalla disperazione che dalla programmazione. Ci è stato assicurato che, in un'ottica di continuità e di risoluzione delle criticità, la concentrazione operativa presso il Polo Unico di Catania del Centro Mutui di Verona avverrà solo a emergenza rientrata. Se peraltro, come prospettato, prima di aprile maggio, tali risorse non verranno liberate, la situazione delle filiali già decimate è sicuramente destinata ad aggravarsi.

Situazione organici: pur a fronte dell'evidente grave carenza di organici patita dalla rete non ci sono stati forniti dati e previsioni di entrate o assunzioni nemmeno di stagionali. Ulteriori informazioni in merito a chiusure o riorganizzazioni o modifiche di formato di filiale non sono state fornite ma lo saranno a breve. - Le OOSS valutano come totalmente inaccettabile che in tutto il Triveneto un gruppo come UniCredit, che si pone come obiettivo di essere la banca di riferimento, non investa in assunzioni di giovani; secondo la Region nordest gli accordi sottoscritti in cui si prevedono assunzioni di giovani a centinaia, NON AVRANNO ALCUNI EFFETTO NELLA NOSTRA REGION perchè secondo la Banca il personale è "in sizing" ovvero basta e, forse, avanza.

L'Azienda afferma che le filiali non si chiudono più perché "ne abbiamo chiuse già abbastanza" ma a fronte di oltre 700 uscite già definite nel piano ed altre che verranno proposte ed accettate, **NON SI INVESTE SUL RICAMBIO GENERAZIONALE DEL PERSONALE.**

Sempre meno lavoratori, sempre più alta l'età media, sempre più inefficiente l'organizzazione ed il supporto informatico aziendale, come possiamo constatare giornalmente, sempre più sfidanti gli obiettivi di vendita e **NESSUN INVESTIMENTO IN ASSUNZIONI PER LA RETE**

Piano città: le città di Padova e Trieste rientrano nel piano (in parte già in corso di esecuzione) il che dovrebbe comportare una razionalizzazione nell'utilizzo di strutture e spazi;

Settore Small Business: nonostante alcune criticità specifiche, la situazione organici (rapporto gestori/assistenti), secondo l'azienda, è congrua alle esigenze se non sovrastimata; la razionalizzazione delle strutture, sempre lato azienda, è stata fatta in una ottica di accentramento per facilitare collaborazione, scambio di informazioni, sostegno e sostituzioni reciproche; dal nostro punto di vista, l'accentramento delle strutture, la concentrazione dei pacchetti e i maggiori livelli di saturazione, cui si sommano i problemi di portafogliazione, di territorialità, di gestione degli archivi e di difficoltà di aggiornamento dei colleghi stanno portando ad una situazione di potenziale pericolosità (per es.: gestione del rischio del credito, antiriciclaggio) che si sta concretizzando in un crescente disagio per i colleghi coinvolti oltre ad una sempre maggiore responsabilità individuale.

Questione Diamanti: purtroppo non si vede ancora una soluzione mentre i colleghi sono sempre più in difficoltà nel "prendere tempo" con i clienti e attendono dall'azienda indicazioni chiare su come comportarsi. Ci è stato riferito che gli Area Manager sanno cosa fare e che i colleghi devono fare riferimento direttamente a loro. Prendiamo buona nota di quanto dichiarato ed invitiamo i colleghi a mettere in pratica tale indicazione, nella speranza che non si vogliano lasciare soli i colleghi di fronte ad una situazione così seria.

Formazione: l'inserimento di un "codice assenza" per la fruizione dei corsi on line è stata riconosciuta come interessante anche dalla funzione Hr : resta ora a noi tutti metterlo in pratica ... ricordandoci che verrà monitorato !

Pressioni commerciali: ultime ma non meno importanti! abbiamo ribadito che non c'è alcun miglioramento in rete, anzi ... ad esempio: le ripetute lynch giornaliere con richieste di previsioni di tutti i tipi per noi rappresentano una forma di pressione. Esiste una procedura, la DOP, che consente di estrapolare tutti i dati che vengono quotidianamente e ripetutamente richiesti ai colleghi. Abbiamo inoltre stigmatizzato comportamenti e toni che non possono essere accettati né da parte dei colleghi, né da parte sindacale e tanto meno da parte aziendale. Ci è stato assicurato che a breve verrà convocata la commissione che si occupa specificatamente del tema della pressioni in cui sarà presente anche la funzione del business per ulteriori approfondimenti.

Purtroppo abbiamo dovuto constatare una sensazione di incertezza, di carenza di pianificazione, di "improvvisazione" molto forte: l'azienda ha ripetuto in diverse occasioni, la necessità di adeguare gli sviluppi organizzativi al mercato e al nuovo modello Trasform 2019.

La nostra convinzione invece è che la destrutturazione organizzativa cui giornalmente tutti assistiamo sia più frutto di incapacità che di flessibilità e le conseguenze ricadono giornalmente sui colleghi che si trovano sempre più a fronteggiare situazioni al limite del grottesco con la propria inventiva ed abnegazione al dovere.

Per quanto sopra confermiamo il nostro massimo impegno e la nostra più alta attenzione a monitorare tutti queste anomalie pretendendo il rispetto nella sostanza, e non solo nella forma, degli accordi siglati dall'azienda stessa.

14 febbraio 2018

I Coordinatori territoriali Unicredit Region Nord Est

Fabi - First/Cisl - Fisac/Cigl - Ulca - Unisin