

ORGANI DI COORDINAMENTO
FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA/UIL
UNICREDITO BANCA - BOLOGNA

INCONTRO IN DIREZIONE GENERALE 21-10-2003

Si è tenuto il giorno 21/10 un incontro tra le sottoscritte OOSS e la Direzione Generale dell'azienda nel corso del quale sono stati affrontati diversi argomenti e la Direzione ha dato risposta a richieste avanzate dal Sindacato nelle scorse settimane:

FORMAZIONE: la Banca ha informato le OO.SS. sullo stato dell'arte relativamente alla formazione generale, affermando che ad oggi sono arrivate 7.400 iscrizioni per i vari tipi di corsi di cui circa 1.600 di formazione in aula.

Come da noi richiesto le postazioni (dotate di apparecchiature con dispositivi audio) dedicate alla formazione on-line sono aumentate da 400 a 600 e verranno collocate in locali protetti e distinti da quelli frequentati dal pubblico.

Trading on Lab ad oggi ha visto coinvolti 3.330 colleghi per circa 9.000 corsi già effettuati.

I neo-assunti (anche a tempo determinato) parteciperanno ad un corso base di 5 giorni d'aula, più 33 ore di "biblioteca di Gruppo" ed alcune ore di corso on-line. All'interno dei 5 giorni viene proposto un modulo formativo sulla sicurezza (comportamento da tenere in caso di rapina).

La banca ha predisposto una serie di corsi di ruolo per alcune figure professionali, che avranno inizio entro qualche settimana e proseguiranno per tutto il 2004: le figure professionali coinvolte sono: 1.200 neo-addetti commerciali, i direttori d'agenzia per un corso su crediti di base, 800 neo-consulenti privati, 750 consulenti ed assistenti small business, i Rol per un corso sulla sicurezza antirapina.

L'azienda si è resa disponibile, accogliendo una nostra richiesta, a visualizzare in ciascuna scheda personale situata sul Portale, la situazione individuale dei "crediti formativi" accumulati nei vari anni.

ASILO NIDO: a Torino nei locali ristrutturati di Via Nizza, sarà realizzata una struttura, operativa dal prossimo anno scolastico (settembre 2004), che accoglierà un asilo nido per i figli dei dipendenti delle società del Gruppo. Saranno riservati alcuni posti per gli esterni in collaborazione col Comune di Torino. La gestione dell'asilo sarà affidata ad una apposita società specializzata del settore con una retta paragonabile a quella comunale.

ASSUNZIONI CFL: la banca ha presentato in tempi utili al Ministero del Lavoro un progetto della durata di 1 anno, che prevede l'assunzione con contratto a formazione e lavoro (di durata biennale) di **circa 350 persone**. Con questa tipologia di contratto sono già stati assunti circa 80 persone. Queste assunzioni sono il frutto anche dell'iniziativa del Sindacato che a livello centrale e in diverse realtà locali ha prodotto vertenze e accordi sulle carenze di organico presenti nella rete. Abbiamo comunque chiesto, per valutare meglio il programma, copia del progetto autorizzato dal Ministero.

PC AI NEO ASSUNTI: le OO.SS. hanno nuovamente richiesto alla banca che si faccia parte attiva nei confronti del Gruppo, per assegnare a tutti i dipendenti assunti dopo il 1-1-2002, un personal computer per agevolarli nella formazione a distanza e nella consultazione del Portale.

PART TIME: su questa spinosa questione abbiamo incalzato la banca a mantenere gli impegni assunti durante la fusione, sia nella modalità di concessione di nuovi part-time, sia nella volontà di aumentare la percentuale di nuovi contratti. Attualmente sono giacenti circa 500 domande prevalentemente collocate nel Veneto, Trentino, Friuli VG. A fronte di nostre contestazioni circa la tipologia di rinnovo di part-time, la banca ha confermato il proprio orientamento di utilizzare

prevalentemente contratti a tempo indeterminato. Abbiamo in particolare sostenuto che per i tempi parziali a tempo determinato in scadenza la conferma, salvo diverso orientamento del dipendente, debba essere come previsto dalle intese S3 a tempo indeterminato. L'azienda ha confermato che il 90% dei rinnovi è stato a tempo indeterminato e in ogni caso i casi di rinnovo o concessione, a tempo determinato rappresentano un'opportunità da sfruttare per ampliare il numero delle domande accolte. La posizione aziendale non è stata convincente, perché mancano regole chiare e trasparenti sulle modalità di concessione, infatti, in alcune zone (Liguria, Emilia-Romagna, Lombardia, Veneto, Piemonte) vengono utilizzati prevalentemente contratti a tempo determinato, smentendo nei fatti l'orientamento aziendale.

TESORERIE: la sperimentazione dei SAT (Strutture Accentrate di Tesorerie) a Verona, Vicenza, Treviso e Trieste, si è anticipatamente conclusa, secondo l'Azienda con esito positivo, ora si passa alla individuazione sul territorio di nuovi SAT, ad eccezione di alcune realtà che continueranno a svolgere la normale operatività (es. a Ferrara).

L'obiettivo della banca è quello di trasferire in tempi rapidi, come già annunciato in precedenza, l'attività di back office di Tesoreria concentrata nei SAT e circa 200 lavoratori in Upa. Rimangono in banca le attività commerciali e i rapporti con gli Enti. Per quanto riguarda la mobilità territoriale l'azienda ha comunque dichiarato che sarà ridotta al minimo. **Su questo trasferimento si aprirà a breve la trattativa sindacale a livello di Gruppo prevista dalla legge e dal vigente CCNL. Torneremo quindi in argomento quanto prima.**

SISTEMA PREMIANTE 2003: finalmente (MA CON UN INACCETTABILE RITARDO PIU' VOLTE DENUNCIATO DALLE OOSS) la banca ha reso noto gli obiettivi individuali ad alcuni colleghi.

Sul Portale è consultabile oltre alla normativa, anche la propria scheda deterministica per le seguenti figure professionali: responsabile mercato, direttore agenzia, consulente privati, direttore centro small business, consulente small business. Anche agli uffici di Direzione Generale sarà consentito la visione delle schede. Per facilitare il raggiungimento dell'obiettivo – secondo la banca – è stato introdotto uno "sconto" del 6% su diversi obiettivi quantitativi. Sul calcolo del Mol, ad esempio se il Mol richiesto è di 50.000 euro, si ottiene lo stesso punteggio anche con un Mol pari a 47.000 euro.

Con l'intento di rendere il sistema più trasparente ed equo, **ABBIAMO NUOVAMENTE RICHIESTO** di inserire sul Portale (nella scheda individuale) la visibilità del progressivo conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun dipendente (calcolato tenendo conto delle variazioni degli obiettivi, della riportafogliazione, dei trasferimenti, ecc).

Visto il ritardo nella consegna degli obiettivi abbiamo stato richiesto un confronto **prima** del pagamento del premi 2003 sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sulle possibili correzioni, ecc. al fine di evitare gli errori, la scarsa trasparenza, l'eccessiva discrezionalità che abbiamo dovuto constatare relativamente al sistema incentivante 2002.

SPORTELLI LEGGERI EX CARIVERONA : la banca al fine di dare soluzione al lungo contenzioso ha proposto di riconoscere l'inquadramento a QD2 a 22 direttori di agenzia che alla data del luglio 2002, rivestivano quel ruolo.

MAGGIORAZIONE PER ADIBIZIONE ALLA CASSA SUPERIORE ALLE 6 ORE GIORNALIERE: l'Azienda ci ha comunicato che entro fine ottobre sarà disponibile sul Portale (area risorse) un modulo, da stampare e consegnare al proprio direttore d'agenzia, per segnalare l'adibizione alla cassa superiore alle 6 ore. Ovviamente queste regole non valgono negli sportelli con una sola cassa dove l'indennità è già prevista ragguagliata a 6,30 ore.

PROCEDURA QUADRI DIRETTIVI: le OO.SS. hanno chiesto un incontro specifico per attivare la procedura Quadri Direttivi per definire compiti, responsabilità, inquadramenti delle diverse

posizioni professionali presenti nell'area. L'azienda si è detta disponibile ad aprire la procedura nelle prossime settimane.

NUOVE FIGURE PROFESSIONALI: anche per questo argomento abbiamo chiesto l'apertura della procedura contrattuale per riconoscere l'adeguato inquadramento delle nuove figure professionali (Direttori sportelli leggeri, sviluppatori, ecc). L'azienda si è detta disponibile a fissare l'inizio della trattativa nelle prossime settimane.

MANSIONARIO DI SPORTELLO/Chi fa - che cosa: viste l'esperienze diverse nelle 7 banche, è indispensabile che l'azienda faccia chiarezza emanando, tempestivamente, un testo che definisca i ruoli e le mansioni specifiche di ciascuna figura professionale, compreso il ruolo dei cassieri.

INDAGINE SULLA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE: abbiamo denunciato il modo scorretto di rilevare la soddisfazione sui servizi offerti alla clientela, in particolare l'inaccettabile richiesta al cliente di esprimere un giudizio sul singolo gestore o responsabile di sportello. La banca ha dichiarato che farà le opportune verifiche interne.

Bologna 23 ottobre 2003

LE SEGRETERIE.