



By: [Marco Papale](#) - [CC BY-NC-ND 2.0](#)

Nell'incontro che da tempo abbiamo richiesto (fino dal gennaio 2014) e svoltosi lunedì 27 luglio u.s., è stata da noi posta la questione di introdurre una normativa specifica per la figura professionale degli Addetti allo Sviluppo della Funzione Commerciale Retail di Area ("Sviluppatori"), al fine di ricondurre all'interno dei dettami contrattuali ruolo e funzione della stessa figura.

In particolare, abbiamo ribadito all'azienda la necessità di risolvere in positivo il paradosso per il quale colleghi con inquadramento nelle aree professionali e nell'area quadri svolgano, indifferentemente, le medesime mansioni e abbiano attribuite pari responsabilità. Ciò crea un evidente vizio di forma e sostanza e una inaccettabile difformità contrattuale che deve essere risolta con sollecitudine.

Nella circostanza, abbiamo preso atto della disponibilità aziendale a trovare soluzioni normative al problema a partire da un prossimo incontro che avrà luogo dopo l'estate. Tali soluzioni dovranno trovare cornice normativa in uno specifico accordo.

Altre questioni sono state oggetto dell'incontro, ne evidenziamo – di seguito – alcune per noi rilevanti:

- **la conciliazione fra la flessibilità del ruolo e la rilevazione dell'effettiva durata della giornata lavorativa.** Nello specifico, non si vuole limitare la duttilità della prestazione e l'autonomia operativa dei singoli, ma si propone di introdurre un criterio che, per quanto riguarda i colleghi "Sviluppatori" con inquadramento nelle Aree Professionali, possa consentire di "misurare" e quindi retribuire il lavoro svolto in eccedenza di orario (straordinario) con lo scopo di limitare la discrezionalità (e facilitare l'accertamento) del responsabile che lo deve certificare. Al contempo occorre dare attuazione all'obbligo contrattuale per il quale la prestazione giornaliera di un lavoratore di Area Professionale debba essere accertata (mediante timbratura, firma, autocertificazione ecc.) nel suo inizio e al termine della stessa anche e soprattutto per dare le certezze e le relative tutele ai lavoratori coinvolti;
- **monitoraggio dei risultati e valutazione della prestazione.** Abbiamo avanzato formale diffida all'azienda circa la prosecuzione della inaccettabile iniziativa di alcuni Responsabili Commerciali Retail di stilare periodiche classifiche con nominativi e risultati operativi dei singoli addetti diffuse nell'Area di riferimento. Senza voler ulteriormente riportare le sentenze della Cassazione in materia, le previsioni di legge, la normativa di settore e il protocollo etico che vietano tali pratiche, ci limitiamo al momento a rilevare come tali classifiche non abbiano (e non possano avere) alcun obiettivo di stimolo competitivo (perché diverse sono le situazioni in cui un addetto è chiamato ad operare e differenti le opportunità operative concesse) ma possano invece risultare avvilenti e controproducenti;
- **qualità del servizio alla clientela e necessità di adeguata formazione (non solo commerciale).** Con particolare attenzione agli ambiti e ai limiti dell'attività all'esterno dei locali della banca;
- **tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro** (con particolare riferimento alle condizioni logistiche precarie delle "postazioni dedicate" in alcune agenzie) e nell'ambito della mobilità (trasferta) con riferimento ai mezzi utilizzati.

L'occasione è servita per mettere in evidenza alcune incongruenze presenti nella CIR/UB/DG/70 del 12/06/2015.

In particolare l'Azienda ci ha confermato che – tenuto conto della stringente normativa di Banca d'Italia relativa all'attività di proposta e collocamento al di fuori della sede della banca – è consentita all'addetto l'attività fuori sede (e, quindi, presso l'Agenzia Assicurativa di riferimento) di contrattualizzazione alla clientela per alcuni specifici prodotti. Pur conservando una nostra riserva in merito – che avremo modo di risolvere con l'approfondimento delle fonti di legge – è giusto rilevare che proprio la circolare menzionata evidenzia una non

concordanza dispositiva e una scarsa chiarezza che non risponde alle esigenze operative dei colleghi.

In tal senso l'azienda si è impegnata a riformulare i paragrafi della circolare, in funzione della necessaria linearità espositiva e accessibilità delle disposizioni operative.

Bologna, 29 luglio 2015

DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.

[290715 Riunione x Sviluppatori – modificato](#)