

Luglio 2013: le OO.SS. di Unipol Banca pubblicano il Manifesto “La banca che vogliamo”, un documento nel quale, tra l’altro, si analizzano le problematiche gestionali e procedurali connesse all’attività operativa e si pongono 37 domande alcune delle quali puntano il dito sul caos organizzativo e burocratico che attanagliava le filiali, e presuppongono risposte di sostanza e concretezza tese a contenere le attività burocratico-amministrative non derivanti dal rispetto delle procedure di legge e regolamentari. La richiesta del rilascio di una lettera di manleva a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che li sollevasse dai rischi connessi ad una attività impropria e affannata sembrava quasi una provocazione necessaria... A distanza di due anni a che punto siamo?

La rete commerciale di Unipol Banca è ormai nel caos. Nelle filiali sono rimasti in pochi(ssimi) e anche altri segmenti della rete sono in sofferenza di organico (ad esempio, ai Gestori Corporate è stato aumentato il portafoglio e contestualmente diminuito il numero di Assistenti a supporto). Anche qualche ufficio della Direzione Generale è decisamente in affanno, a volte con rischi potenziali molto elevati sul fronte operativo.

La famosa opera di snellimento operativo procede a rilento e si stenta a riconoscerne gli effetti positivi. I Colleghi delle filiali sono sempre più sommersi da circolari e comunicazioni in numero superiore agli stessi giorni lavorativi e, siccome, per l’illuminata strategia aziendale (cosiddetto scarica barile), “tutti dovrebbero fare tutto” allora “tutti dovrebbero anche leggere tutto”. Cosa ovviamente impossibile in condizioni normali, figurarsi in filiali ridotte ormai strutturalmente all’osso. L’archiviazione ottica richiede tempi di lavorazione biblici, la gestione delle scadenze delle condizioni sta rasentando il ridicolo e occupa tantissimo tempo e attenzione, l’antiriciclaggio resta sempre un tema molto delicato e dispendioso, le emissioni dei POS prevedono 80 pagine e 50 firme, le pratiche a sofferenza e i documenti notarili sono tutti da scansionare e inviare agli uffici competenti, i clienti passati alla divisione Special Credit, si scoprono giorno per giorno perché non sembra esistere un tabulato riassuntivo, la nuova circolare per la chiusura dei conti correnti ha una procedura incredibilmente macchinosa e, con la nuova riorganizzazione, gli interlocutori che richiedono risultati o documentazione alle filiali sono diventati circa 12 tra uffici, funzioni e ruoli.

Non fosse sufficiente tutto questo, succede che l’Ufficio del Personale, delegando in qualche caso i Coordinatori Commerciali (?!), richieda di programmare ferie con scalette trimestrali (“luglio e dicembre no”, “concentramento solo ad agosto”, ecc.) , non previste da nessuna normativa di legge e di contratto e nemmeno dalla circolare aziendale sul tema che, al momento, non ci risulta ancora pubblicata. Inoltre, il comparto commerciale, aggiunge ai già gravosi oneri anche la richiesta continua di piani commerciali di programmazione e rendicontazione, spesso in violazione dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e dell’art. 3 del Protocollo Etico della Banca.

Intanto, continuano a fioccare numerose le contestazioni disciplinari in cui l’azienda si riserva anche la possibilità di chiedere il risarcimento per eventuali danni di immagine “non quantificabili”. E questo anche per i motivi più futili (perché ci dicono che sia un testo prestampato non modificabile). E queste contestazioni sono spesso anticipate da richieste di chiarimenti o da veri e propri interrogatori che, non consentendo l’assistenza di un rappresentante dei lavoratori, rappresentano una gravissima violazione della stessa procedura art. 7 legge 300/70.

I Colleghi risultano quindi essere esposti ad enormi rischi professionali per l'incapacità da parte del top management di organizzare al meglio il lavoro. Ed è per questo che torniamo a chiedere con forza una lettera di manleva da parte della Direzione Generale, nella quale quest'ultima si assuma le proprie responsabilità e sollevi dai sempre maggiori rischi professionali i Colleghi, che non possono continuare a pagare per responsabilità non loro (oltre a subire scenate scomposte del top management in violazione dei più elementari principi di convivenza e rispetto). Ed è triste constatare come questa richiesta, già in precedenza avanzata con chiaro intento provocatorio, oggi appaia alla luce delle politiche d'Istituto, logica e ragionevole.

Le OO.SS. hanno sempre cercato e continueranno a cercare in tutte le sedi il confronto, per spiegare, ancora una volta, che i risultati commerciali dipendono innanzitutto dalla capacità aziendale di "organizzare", di garantire ai propri dipendenti le migliori condizioni lavorative possibili, evitando confusione e approssimazione, e dotando le filiali di organici adeguati

Il 25 febbraio avremo un incontro con la Delegazione Aziendale e, tra i vari temi che abbiamo chiesto di discutere c'è anche la questione dei carichi di lavoro. Se non avremo risposte serie, ci vedremo costretti a fare i dovuti approfondimenti legali per verificare i margini di intervento a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Bologna, 23 febbraio 2016.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.

[160223 - Volantino carichi di lavoro](#)

Photo by [Hangout Lifestyle](#) 