

Abbiamo tutti apprezzato le parole con cui il Direttore Generale, nelle scorse settimane e in più occasioni, riconosceva il forte senso di responsabilità e l'impegno alla produttività dimostrato dalle Lavoratrici e dai Lavoratori della banca. Non possiamo pertanto che rimanere perplessi nell'apprendere che le modalità con cui si sono svolte le consegne dei budget, siano state caratterizzate, in alcune circostanze e ancora una volta, da aggressività e approssimazione, anche con richiami confusi e inappropriati ad alcune materie di legge (art. 18, Jobs Act, licenziamenti collettivi ecc.).

Stante quanto riferitoci, i toni usati inficiano quell'auspicata serenità di clima utile alla creazione di un modello di lavoro virtuoso e di un approccio propositivo alla mansione e al ruolo assegnato. Paradossalmente, i principali atteggiamenti difformi si ravvisano proprio laddove gli organici sono talmente ridotti da non permettere nessuna pianificazione commerciale. Oppure quando si attribuiscono a figure professionali che ancora non hanno raggiunto l'inquadramento a regime, budget individuali che non gli possono essere assegnati.

Per tale ragione valuteremo senza preconcetti la paventata introduzione di una "scheda obiettivi" per i Gestori Affluent che, da quanto confermato dalla Dirigenza in sede di confronto operativo con i diretti interessati, consenta di monitorare e "pesare" il venduto, nonché la redditività di ogni gestore. Se così fosse, possiamo affermare senza tema di smentita, che l'azienda si porrebbe scientemente sul confine della legittimità contrattuale e legale.

Siamo consapevoli che la Dirigenza ritiene essenziale in questa fase accrescere i ritorni economici del comparto Affluent a fronte di una progressiva maggiore incidenza della specifica attività. Ciò al punto da ipotizzare una struttura di premi dedicata da assegnare al gestore meritevole. Difficile, nella circostanza, non valutare il determinarsi di una probabile interazione negativa con gli obiettivi commerciali e gestionali della filiale. Contestualmente, il ruolo della figura del Responsabile Affluent di Area, recentemente introdotta, appare nebulosa e, comunque, sovrapponibile a quello di altre figure di sintesi già presenti nelle stesse Aree.

Lo scorso 8 febbraio è stato firmato da ABI e dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. un accordo sulle politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro che rappresenta, anche per noi in Unipol Banca, un punto di riferimento dal quale ripartire.

L'accordo sottoscritto a Roma prevede la costituzione di commissioni o organismi bilaterali di confronto, in sede aziendale, per avviare una azione comune su alcuni temi tra cui l'informazione, la comunicazione e il clima aziendale, partendo anche dal presupposto che, nel testo dell'intesa, le Parti si sono date atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa della prestazione professionale.

Il clima nella nostra azienda dal 2013 al 2015 ha risentito di un aumento dei trasferimenti (al di là di quelli legati alla chiusura di filiali, con l'evidenza di proposte che non avrebbero tenuto conto delle esigenze dei colleghi destinatari di L. 104/92), di una riduzione delle promozioni, di uno strutturale abbassamento dei giudizi professionali, di un ampio numero di ricorsi alle valutazioni quasi totalmente non accolti e dell'avvio di contestazioni disciplinari con troppa facilità.

Vogliamo quindi incontrare al più presto l'Azienda per:

- istituire la commissione prevista dal nuovo accordo nazionale;
- parlare della presunta distribuzione di budget individuali non possibili per le norme e la giurisprudenza;
- entrare nel merito dei carichi di lavoro partendo dalla drammatica situazione degli organici della rete distributiva e di alcune altre unità produttive che – complice il fantomatico algoritmo ideato dall'Azienda che determinerebbe il numero di persone adeguate per le strutture – sono diventati, ormai da tempo, insostenibili;
- conferme sul futuro industriale della banca e sulle indiscrezioni circa possibili ulteriori chiusure di filiali.

Abbiamo letto sui giornali che sarebbe imminente la creazione di una bad bank inserita nell'asset di Gruppo, su cui collocare parte del credito deteriorato della banca. Di ciò abbiamo conferme frammentarie da alcuni riporti di conversazioni della ViceDirezione con colleghi potenzialmente interessati ad un eventuale trasferimento nella bad bank. Ovviamente pretendiamo dei chiarimenti e le necessarie rassicurazioni per le Lavoratrici ed i Lavoratori.

Non c'è bisogno di evidenziare che nel caso dell'iter di scorporo dovrà essere avviata la procedura di confronto prevista dalla legge e dal contratto.

Come dimostrato dall'accordo nazionale, e dal susseguirsi di affermazioni e ipotesi sul futuro della banca, i tempi sono maturi per pretendere un confronto serio da parte dei vertici aziendali anche su questi temi. L'Azienda non può continuare a pensare che la produttività non sia anche determinata dalla progettualità strategica, dalla stabilità organizzativa e da un clima aziendale sereno di cui essa stessa è responsabile. Pretendiamo delle risposte e, specialmente in questo momento storico per il sistema bancario, un dialogo costante con le rappresentanze dei lavoratori.

Bologna, 16 febbraio 2017

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

[Scarica il comunicato](#)