



COMUNICATO UNITARIO

Venerdì 12 u.s. si è tenuto a Bergamo un tavolo di confronto di Gruppo interamente dedicato alle problematiche che stanno affrontando i lavoratori della ex Bancaetruria dal 27 novembre.

L'incontro è la risultanza della richiesta avanzata dalle scriventi OO.SS. con la lettera unitaria del 19 dicembre, nella quale erano anche state dettagliate le criticità più macroscopiche ed impellenti da risolvere.

ORGANICI E FORMAZIONE

Abbiamo ribadito come sia necessario intervenire con la massima tempestività per l'addestramento dei colleghi all'utilizzo delle procedure, oltre che per la formazione riferita al ruolo connesso al Nuovo modello distributivo.

Se sul fronte della formazione siamo fiduciosi che la delegazione aziendale (composta fra gli altri dal Responsabile della nuova area Politiche Risorse Umane e Rapporti di Lavoro Andrea Merenda e dal Responsabile delle risorse umane della Mat Lazio Toscana e Umbria Marco Trepla) abbia condiviso la necessità e l'urgenza di mettere in campo iniziative sia di formazione in aula, sia di affiancamento per tutte le figure di rete, purtroppo non possiamo registrare altrettanta condivisione di vedute per quanto riguarda la questione della carenza di organico delle filiali in generale e di quelle delle tre Direzioni Territoriali della Toscana in particolare.

L'azienda, pur riconoscendo le difficoltà in cui le filiali di queste direzioni stanno operando, anche a causa dell'assenza di altre dipendenze originarie Ubi con cui scambiare personale, in grado di accelerare e facilitare il processo di integrazione, non è però disposta a riconoscere che il dimensionamento della stragrande maggioranza delle dipendenze è inadeguato e necessiterebbe di implementazione.

Ubi continua a sostenere, così come aveva già fatto durante la procedura sindacale che ha portato all'accordo dello scorso ottobre, che l'applicazione del nuovo modello distributivo, peraltro entrato in vigore il lunedì successivo a quello della migrazione, deve comportare, a tendere, un dimensionamento delle filiali in molti casi ancora più limitato di quanto non sia oggi.

A nulla è valsa la nostra denuncia rispetto al fatto che nelle filiali ci sono code di clienti interminabili, che "costringono" i colleghi con orario ridotto a trattenersi il pomeriggio e tutto il personale a lavorare anche durante la pausa pranzo e tutte le sere ben oltre le 16,45.

Raccomandiamo ai colleghi, per l'ennesima volta, di rispettare gli orari di lavoro e di segnalare l'eventuale prestazione aggiuntiva, rammentando che la presenza non

autorizzata negli uffici fuori dagli orari previsti, può comportare provvedimenti disciplinari e non dà luogo a copertura assicurativa in caso di sinistro o rapina; inoltre la Compliance può contestare, come di fatto già accaduto, le transazioni effettuate fuori dall'orario. Ricordiamo inoltre che non segnare lo straordinario effettuato comporta anche una elusione fiscale e contributiva.

Se non si interviene tempestivamente, i colleghi non solo non potranno usufruire dei giorni di ferie e della banca delle ore (con rischio di continuare a perderne a migliaia), ma accumuleranno ulteriori arretrati.

Abbiamo richiamato l'Azienda a rispettare gli accordi sottoscritti in materia di riduzione delle spettanze arretrate ed a farli rispettare anche a quei responsabili di struttura che stanno facendo pressioni per la rinuncia ai Social Days richiesti. Ricordiamo a tutti che l'accordo del 26 ottobre scorso prevede che solo le Risorse Umane possano valutare le richieste pervenute e, eventualmente, non accettarne una parte. Delle due l'una e l'Azienda decida: o ci sono esuberi da ridurre tramite la concessione dei social days oppure ci sono problemi di organico che vanno risolti in tutt'altro modo senza svilire gli accordi sottoscritti.

A fronte della nostra richiesta di chiarimenti sulla fruizione dei recuperi delle giornate lavorate di domenica, ci è stato confermato che tale recupero potrà essere effettuato con elasticità rispetto a quanto contrattualmente previsto. Sugeriamo, comunque, di usufruirne in via prioritaria, rispetto alle altre spettanze.

RSO e SOSTITUTO

Ci è stato confermato che la figura dell'RSO non è prevista nel nuovo modello distributivo mentre il ruolo di Sostituto è invece ancora previsto, previa nomina formale. Nei prossimi giorni l'Azienda provvederà ad un invio massivo di mail per comunicare le nomine. Rammentiamo che al Sostituto, a differenza di quanto era previsto in Banca Etruria, indipendentemente dall'inquadramento, non sono conferiti i poteri del Titolare assente, a meno di specifiche deleghe. Per problemi procedurali, fino alla armonizzazione dei CIA, i Sostituti dovranno segnalare le giornate soggette ad indennità di sostituzione.

KASKO

In caso di utilizzo dell'auto propria per le trasferte, preventivamente autorizzato e segnalato in procedura, continua ad essere attiva la copertura assicurativa kasko. In caso di sinistro lo stesso va tempestivamente segnalato al proprio Gestore RU.

BANCONOTE FALSE

L'Azienda ci ha comunicato che su questa materia si atterrà a quanto previsto dal CCNL, per cui in caso di banconote palesemente false, le stesse saranno addebitate all'operatore. Richiamiamo quindi i colleghi che operano senza la macchina del cassiere "Glory" alla massima attenzione nella verifica del contante ricevuto.

ANTIRICICLAGGIO

Alla luce dei blocchi operativi scaturiti in fase di migrazione su moltissimi rapporti, e dovuti all'assenza dell'indicazione del Titolare Effettivo, si invita ad operare nel pieno rispetto della normativa in materia, soprattutto per quanto concerne gli adempimenti di identificazione. Rammentiamo che, da alcuni anni, la principale fonte di provvedimenti disciplinari nel comparto bancario, inclusi i licenziamenti, deriva da violazione della normativa in materia di Antiriciclaggio.

MIFID2

Il 3 gennaio scorso è entrata in vigore la Mifid2 che detta le nuove regole in materia di operatività in strumenti finanziari. Su questo importante argomento è stato fornito ai colleghi solo un corso di autoformazione a distanza molto teorico e privo di utilità in termini operativi; inoltre la circolare in materia è stata diffusa solo in forma di bozza. Raccomandiamo ai colleghi di verificare, sul proprio profilo professionale, che tipo di esperienza gli è stata riconosciuta da Ubi, perchè solo il Consulente "idoneo" può operare e concludere le vendite, ma la procedura non inibisce l'operatività a chi non ha i requisiti richiesti dalla legge. L'Azienda ci ha comunicato che è in corso un'attività di mappatura del personale nel perimetro ex Etruria, al termine della quale verrà effettuato un incontro per definire il piano di interventi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Su altri argomenti da noi segnalati, come, ad esempio, per le problematiche inerenti al comparto Estero/Oro, l'Azienda si è riservata di svolgere ulteriori approfondimenti e fornire una risposta più avanti.

Auspichiamo soluzioni rapide per le tematiche ancora in sospeso e, soprattutto, interventi incisivi in termini di addestramento, formazione ed affiancamento, che consentano finalmente, ai lavoratori di operare efficientemente e con la certezza del pieno rispetto delle normative aziendali.

Nelle more, a nome dei nostri rappresentati, continuiamo a declinare ogni responsabilità per eventuali errori commessi nell'espletamento dell'operatività quotidiana.

Invitiamo, infine, l'Azienda a riconsiderare le Sue valutazioni in termini di dimensionamento degli organici, al fine di permettere una efficace azione commerciale, anche a fini di recupero di fiducia della clientela, che si è allontanata durante il travagliato periodo successivo alla Risoluzione.

Non è il momento di giocare in difesa: vorremmo giocare la partita all'attacco e con la squadra al completo!

Arezzo, 15 gennaio 2018

Le Rsa della Toscana