



Modena, 30/07/2019

INCONTRI SINDACATI E AZIENDA BPERBANCA

Filiale Imprese - Unisalute – Gestione Performance – Salary Review e altro ancora

Nelle giornate del 24, 25 e 26 luglio 7 si è tenuta a Modena una sessione di incontri aziendali (dal 22 al 23 luglio gli incontri riguardavano tutto il gruppo) soprattutto incentrata su alcuni argomenti in sospeso e altri sui quali eravamo in attesa di alcune risposte.

Per quanto riguarda la procedura sperimentale chiamata “Filiale Imprese”, presentata alla fine di aprile di quest’anno, essa sarà operativa dal 2 settembre prossimo, con le seguenti caratteristiche: la filiale sarà ubicata in area Parma, non avrà alcune attività previste nelle filiali standard (ad esempio non avrà l’operatività di cassa), seguirà esclusivamente le aziende corporate con fatturato annuo superiore ai 20 Milioni di euro oltre ai relativi gruppi aziendali. La filiale in questione sarà composta da 11 addetti di cui un titolare, 6 referenti corporate (di cui 2 vicari A e B) e 4 collaboratori amministrativi. L’operazione dovrebbe prevedere una maggiore mobilità territoriale per 2 addetti (degli 11 coinvolti) e di altri per effetto dello scorrimento, mentre per quanto riguarda i percorsi professionali diversi colleghi saranno adibiti a mansioni inferiori e qualcuno non finirà il proprio percorso professionale.

Appare evidente che l’operazione “sperimentale” Filiale Imprese, in questa prima fase, presenti alcune incongruenze col modello foot print, pur essendo stata assimilata alla filiale “branch”, in particolare per quanto riguarda: l’organizzazione interna (non tutte le funzioni sono presenti), alcuni percorsi professionali (sembra non sia presente alcun coordinatore!!!), pur prevedendo alcuni miglioramenti nella gestione della funzione corporate in cui sarà presente almeno un amministrativo ogni due referenti. Nei prossimi incontri, se si arriverà ad un accordo, cercheremo di colmare alcune delle lacune, che abbiamo ravvisato, a tutela del Personale coinvolto.

Durante gli incontri aziendali abbiamo richiesto alcune ulteriori informazioni sulla “gestione delle performance” in relazione ad alcune novità introdotte in Bperbanca dal 2019. Ci riferiamo in particolare all’inserimento di nuovi obiettivi di tipo qualitativo, non riconducibili a grandezze di tipo economico/ finanziario o a volumi di tipo commerciale, che dovranno avere un peso pari al 55% dell’intera valutazione. L’incontro ha permesso anche di chiarire alcuni aspetti della procedura che spesso non vengono applicati, in particolare l’iter valutativo che deve seguire il livello gerarchico, a partire dalla DG e a seguire con i responsabili di servizio e di DT, gli Area Manager, gli hub manager e i responsabili degli uffici, gli spoke manager; non sono previste invasioni di campo da parte di livelli non immediatamente superiori o da parte di altre figure (coordinatori e vicari). Come Organizzazioni Sindacali abbiamo manifestato la contrarietà ad inserire, nella parte quantitativa delle schede di valutazione, budget individuali.

Altro tema previsto nell’odg dell’incontro è la regolamentazione di nuovi orari per quanto riguarda i turni presso l’IT o CED. L’azienda ha proposto, dopo diversi anni di sperimentazione di orari trasversali sui turni, un orario di lavoro che copra l’intero arco giornaliero di 24 ore. Ancora non abbiamo ricevuto la formalizzazione di come verranno gestiti e organizzati tali orari e per ora l’azienda ha garantito: un’implementazione di 2-3 risorse aggiuntive, il mantenimento di almeno 2 addetti per turno, la sistemazione tramite la procedura Zucchetti di tutte le richieste di reperibilità con le previsioni normative riguardo le indennità e gli eventuali recuperi. Il nuovo orario dovrebbe partire dall’1/11/2019. Nei prossimi incontri cercheremo di capire meglio sia l’organizzazione dei nuovi turni sia la gestione delle reperibilità.

Nel corso degli incontri abbiamo effettuato anche un confronto con i referenti di Unisalute sui dati del 2018 (andamento sinistri/premi) e dei primi mesi del 2019.

I dati non sono stati molto confortanti in quanto il valore dei sinistri liquidati è superiore ai premi incassati. Abbiamo comunque rappresentato difficoltà nelle comunicazioni (specialmente telefoniche) con il call center di Unisalute e ritardi nella liquidazione dei sinistri. Per quanto riguarda eventuali altre anomalie particolari, siamo stati invitati a farle segnalare tramite i referenti sindacali deputati a tale incarico. La Compagnia Assicuratrice ha ammesso che nei mesi scorsi non è stato raggiunto lo standard di qualità di servizio voluto e che già a luglio hanno potenziato il call center e velocizzato le liquidazioni.

Infine, a seguito di nostre richieste, l'azienda ha trasmesso le seguenti informazioni:

- HUB WORKING; ad oggi le richieste esaudite sono 210 (su circa 250), altre ancora in sospeso dovrebbero partire il prossimo settembre. Le richieste respinte soprattutto per l'indisponibilità dei responsabili degli uffici sono circa 50/60. Le giornate previste in modalità hub working sono normalmente di 2 giorni (per alcune decine di casi dovuti a motivi particolari sono di un giorno).
- CONTESTAZIONI DISCIPLINARI; l'azienda effettuerà un'ulteriore verifica sulle modalità di consegna (si ricercherà una modalità che comporti minor disagio per i colleghi).
- DATI PB (prodotto bancario); l'azienda ha consegnato i risultati degli ultimi 2 anni (nel 2016 non è stato conteggiato) in cui si rileva un incremento delle filiali performanti che è passato da n. 103 nel 2017 a n.140 nel 2018 (dal 14% ca. al 18% ca. del numero totale delle filiali) con una forte prevalenza, in termini percentuali, delle filiali con un numero di addetti maggiore.
- SALARY REVIEW (revisione dello stipendio); a seguito di una comunicazione aziendale abbiamo rappresentato la nostra contrarietà rispetto al merito dell'informazione inviata a tutto il Personale. In primo luogo rispetto alla centralità del Contratto Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Aziendale che hanno permesso finora di mantenere livelli di stipendio dignitosi in relazione anche all'andamento aziendale (v. erogazione Premio Aziendale/VAP) e all'applicazione, per alcuni vantaggi fiscali, di norme relative ai ticket, alle polizze sanitarie, ai fondi pensione e al welfare. Tutti queste ultime regolamentazioni sono frutto di anni di confronto e trattative, fra Sindacato e Azienda, che hanno portato alla firma di accordi per tutto il Personale. Purtroppo non è così per quelle erogazioni o promozioni "ad personam" che non applicano criteri trasparenti e oggettivi, queste tipologie sono residuali rispetto al totale delle erogazioni contrattate.
- MBO 2018; i dati consegnati durante gli incontri non sembrano in linea con quelli pubblicizzati in BLink in quanto il totale degli importi erogati pari a circa 8 Milioni di euro sono molto distanti da quanto indicato nelle comunicazioni aziendali pari a circa 14 Milioni di euro. Nei prossimi incontri l'azienda ci ha assicurato un risposta in merito. Sull'argomento, che non è mai stato condiviso dalle Organizzazioni Sindacali, cercheremo di insistere per raggiungere alcuni obiettivi ancora lontani (previsti dal Contratto Nazionale) quali: una maggiore trasparenza su criteri, tempi e obiettivi; la considerazione di chi fornisce contributi indiretti; l'inserimento di maggiori obiettivi di qualità. Inoltre è necessario che i sistemi incentivanti siano coerenti con tutta la normativa in vigore (Mifid, compliance, Banca d'Italia)

In seguito alla richiesta sindacale di aprire, in tempi rapidi, un tavolo di confronto sul Premio Aziendale (VAP), l'azienda si è resa disponibile anche a fronte di una indicazione recente da parte dell'Agenzia delle Entrate; quest'ultima ha ribadito la necessità di sottoscrivere un accordo qualche mese prima della fine dell'anno in corso al fine di ottenere una defiscalizzazione del premio riferito al bilancio 2019.

Restiamo disponibili per chiarimenti, e vi terremo aggiornati sull'esito dei prossimi incontri che dovrebbero ricominciare, per quanto riguarda il livello aziendale a ottobre 2019.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPERBANCA
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**