



## COMUNICATO UNITARIO

Nella mattinata di oggi 9 novembre abbiamo firmato con l'Azienda un accordo per l'introduzione di alcuni correttivi volti a mitigare le ricadute sul personale del nuovo piano di ristrutturazione della rete commerciale che entrerà in vigore il prossimo 23 novembre.

Il piano ci è stato dettagliatamente illustrato nel corso di una serie di incontri che si sono tenuti dal 3 novembre e per tutta la scorsa settimana.

Si tratta, in buona sostanza, dell'attuazione di quanto già previsto, in tema di ristrutturazione della rete, dal piano che aveva portato alla firma dell'accordo del 7 febbraio scorso e che i Commissari, al loro arrivo, avevano confermato di voler attuare, così come già avvenuto peraltro per la ristrutturazione della Sede Centrale, dopo una necessaria verifica della congruità e della fattibilità.

La novità più importante rispetto a quanto già illustrato a febbraio è l'ulteriore (e ci auguriamo a questo punto definitivo) accantonamento della prevista chiusura di filiali.

Rimane il previsto modello con filiali Capofila e aggregate, ma le aggregate, che non saranno tutte uguali, si divideranno in filiali standard (che mantengono sia il titolare che il sostituto) e filiali base (dove al posto del titolare e del sostituto sarà previsto un referente di filiale e il titolare sarà lo stesso della Capofila); i gestori sia Private che Aziende faranno parte del personale della filiale Capofila e dipenderanno dal Titolare di questa, ma potranno gestire clientela di tutte le filiali del grappolo (sia standard che base); i gestori affluent diventeranno ora "affluent e poe" e saranno presenti sia nelle capofila che nelle standard e gestiranno clientela della loro filiale; inoltre verrà introdotta la figura del Mass market officer che sarà presente sicuramente in capofila, ma potrà esistere anche nelle standard in ogni caso senza un portafoglio di clientela.

Dunque un notevole cambiamento del modo di lavorare che accoglie anche suggerimenti più volte avanzati dalle OO.SS., come per esempio quello di "riportare" i gestori all'interno delle filiali per consentire una gestione congiunta della clientela tra gestore e titolare, ma anche e soprattutto una semplificazione del processo creditizio che era troppo farraginoso e dispersivo prevedendo innumerevoli passaggi e che sarà ora invece notevolmente semplificato con la previsione di un unico step deliberativo.

Naturalmente tutti questi cambiamenti comporteranno inevitabilmente delle ricadute sul personale in termini di mobilità sia territoriale che funzionale e proprio la gestione di queste ricadute è stata uno degli argomenti principali della trattativa.

Per quanto riguarda la mobilità territoriale possiamo dichiararci abbastanza soddisfatti, in termini numerici, delle soluzioni riallocative previste dalla banca visto che su 172 trasferimenti fuori comune 104 saranno avvicinati che consentiranno di diminuire la distanza che il collega dovrà percorrere tra la propria residenza e la dipendenza alla quale sarà destinato, mentre 68 colleghi saranno allontanati, 52 dei quali entro 30 km, 8 tra 30 e 50 km, 7 fra 50 e 100 km e solo 1 collega andrà oltre 100 km dalla propria residenza.

Relativamente invece alla mobilità funzionale questa comporterà diversi cambiamenti di ruolo, con 126 colleghi che avranno una crescita professionale mentre 52 saranno destinati ad un ruolo diverso rispetto a quello attualmente ricoperto.

Riteniamo che uno dei ruoli con maggiore criticità potrebbe essere quello del referente delle 75 filiali base in quanto questi colleghi dovranno assumersi diverse responsabilità e soprattutto incombenze che in passato erano proprie del titolare e che non potranno essere tutte in capo al titolare della capofila (il vero titolare delle filiali base secondo il modello aziendale) in quanto non è umanamente possibile per nessuno essere presente in più di una filiale contemporaneamente. Per questo motivo abbiamo concordato con l'Azienda il mantenimento anche ai referenti delle filiali base del 50% dell'indennità di reggenza già prevista dagli accordi integrativi aziendali per i titolari, tale indennità avrà le stesse caratteristiche e le stesse tempistiche di maturazione previste in precedenza con la sola particolarità che, ai fini del computo dell'anzianità nel ruolo necessaria per la percezione, saranno cumulabili anche i periodi svolti con incarico di sostituto del titolare.

Ovviamente nulla cambierà per quanto riguarda l'indennità di reggenza piena spettante a coloro che svolgeranno il ruolo di titolare delle dipendenze capofila e standard.

Abbiamo anche concordato con la Banca sulla necessità di procedere in maniera sistematica all'allungamento del periodo di preavviso contrattualmente previsto per tutti coloro che rivestono e rivestiranno il ruolo di gestore Private al fine scongiurare o comunque limitare l'annoso e, purtroppo frequente, fenomeno della loro migrazione verso altri istituti.

L'occasione di essere al tavolo della trattativa è stata utile anche per strappare all'azienda un impegno stringente per rivedersi entro il 29 febbraio 2016 al fine di definire la possibile accettazione da parte della Banca delle 33 domande di esodo presentate dai colleghi e non accolte per raggiungimento del previsto numero di 225 adesioni.

Abbiamo anche firmato un accordo che prevede l'allungamento in deroga del periodo di 36 mesi per il lavoro precario portandolo a 48 mesi e questo per consentire all'Azienda di prorogare i contratti dei colleghi a tempo determinato che sarebbero scaduti il prossimo dicembre; nel corpo dello stesso accordo la Banca si è impegnata a definire con noi entro il 29 febbraio prossimo l'eventuale stabilizzazione di questi colleghi che hanno vissuto con noi questi ultimi terribili 24 mesi contribuendo, al pari di tutti gli altri lavoratori, al mantenimento del patrimonio di clientela necessaria alla stessa sopravvivenza della Banca.

Abbiamo infine concordato che la "banca ore" ancora non godute che sarebbero scadute il prossimo 31 dicembre non saranno azzerate, ma saranno ancora recuperabili fino al 31/3/2016 per venire incontro alle esigenze organizzative che deriveranno dalla partenza della ristrutturazione e dalle numerose incombenze che ci aspettano per il fine anno.

Relativamente alla prevista verifica dell'andamento dell'accordo del 7 febbraio in materia di abbattimento del numero di giornate di solidarietà, abbiamo concordato di rivederci entro il 25 gennaio 2016 (data in cui saranno disponibili i necessari dati definitivi) per valutare con l'azienda la possibilità di diminuire le giornate previste, in parte nel 2016 e in parte nel 2017.

Nei prossimi giorni l'azienda provvederà a contattare tutti i colleghi che subiranno dei cambiamenti di ruolo o di sede; sono anche previsti diversi interventi formativi sia nel mese di dicembre che nei primi mesi del 2016, per fornire un adeguato supporto in termini di conoscenze e di motivazione a tutti i lavoratori interessati.

**Arezzo, 9 novembre 2015**

**LE SEGRETERIE**