In data 7 e 8 ottobre si sono svolte due giornate di incontro tra i rappresentati delle OO.SS. ed i rappresentanti aziendali di Unicredit spa.

Oggetto della discussione sono state le recenti iniziative aziendali in tema di digitalizzazione e la fase diriorganizzazione in atto nella rete, con particolare riferimento all'introduzione della nuova figura dello Smart Personal e l'ulteriore incremento delle filiali "Flex" e delle aperture a scacchiera.

Sul tema delle modifiche organizzative, sia per l'impatto che le stesse stanno avendo sull'attività lavorativadi colleghi e colleghe, sia per il diffuso clima di incertezza che ne sta derivando a causa della generalizzata difformità nelle informazioni, spesso anche estremamente carenti, oltre che degli svariati "disallineamenti organizzativi" segnalati praticamente da tutti i territori, abbiamo in premessa dichiarato all'Aziendal'assoluta ed inderogabile necessità di ricevere, come OO.SS., informazioni tempestive, complete ed esaustive, a conferma della reciproca volontà di mantenere relazioni sindacali costruttive.

Sul tema digitalizzazione, trattato nella prima parte dell'incontro, l'azienda ha confermato la sua strenua attenzione al mobile banking ed il costante sforzo, sia sotto l'aspetto tecnico che culturale, per incentivarnel'utilizzo da parte della clientela. Sforzo che, sempre secondo l'azienda, si realizza in primis attraverso la piena assimilazione dell'utilizzo della App Unicredit da parte degli stessi colleghi. Con riferimento al personale,l'obiettivo aziendale dichiarato è di portare il 95% dei colleghi a scaricarla.

Come OO.SS. abbiamo ribadito la nostra assoluta contrarietà ad una impostazione che premi la "vendita al pezzo", auspicando piuttosto che tutto ciò che sul tema App ci viene segnalato dai colleghi in termini diripetuti messaggi di "ingaggio" dai toni imperativi, quando addirittura "coercitivi" da parte dei responsabili, cessi immediatamente nel rispetto dei dettati dell'accordo sulle politiche commerciali siglato nell'aprile del 2016. Accordo fondamentale che deve essere puntualmente rispettato nei confronti di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Chiediamo pertanto che siano immediatamente riviste le indicazioni di rendicontazione che ci risultano essere state già fornite ai Digital Ambassador.

Ai Digital Ambassador viene data precisa indicazione di contattare i colleghi che non hanno la App o non la usano di frequente per invitarli a farlo: questa indicazione reca grave imbarazzo tra i colleghi e le colleghe e lo riteniamo assolutamente inopportuno.

Sul tema scottante della riorganizzazione della rete, l'azienda ha dichiarato che non si tratta della riorganizzazione derivante dal piano industriale previsto dal 2021, che sarà oggetto procedure sindacali come da Contratto Collettivo di Lavoro. Per l'Azienda si tratterebbe infatti dell'applicazione ulteriore del modello Flex, già da tempo conosciuto, con il declassamento di ulteriori 150 filiali.

Per quanto riguarda la difformità di indicazioni segnalate dai colleghi destinati al ruolo di Smart Personal,l'azienda ha dichiarato che si tratta solo dei necessari adattamenti del modello alle specifiche situazioni territoriali e logistiche. Ha precisato inoltre che la collocazione fisica dei colleghi è prevista di normaall'interno delle filiali (quella di provenienza o una vicina, nel caso in cui nella prima non sia presente una postazione adatta). L'attuale diffusione dello smart working è pertanto dovuta esclusivamente alla situazione contingente di emergenza sanitaria.

I colleghi destinati al ruolo di Smart Personal sono 400, quasi tutti già individuati e per la maggior parte (circa 300) giù assegnati alle Task Force e quindi già a conoscenza dell'operatività con la barra telefonica edell'attività da svolgere (al momento gestione inbound di U-Book ed attività in outbound sui prestiti, ma a breve, dopo i processi di formazione già in fase di predisposizione, vendita diretta di carte Flexia, rateizzazioni e, in prospettiva, tutti gli ulteriori processi di vendita diretta previsti per UniDirect).

In relazione alle numerose domande poste dallo OO.SS. riassumiamo le risposte ricevute dall'azienda.Per quanto riguarda lo Smart Personal:

- lo Smart Personal ed il relativo Coordinatore sono nuove figure professionali che è intenzionenormare nell'ambito dell'accordo sugli inquadramenti. Si potrà procedere in tal senso non appena saranno completate le relative "job description". I colleghi già assegnati al ruolo non avranno quindi alcuna interruzione nel percorso professionale;
- non ci sono preclusioni aziendali a valutare candidature da parte dei colleghi interessati a ricoprire il ruolo di Smart Personal, fermo restando, ovviamente, la decisione di effettiva assegnazione in capoall'azienda;
- lo Smart Personal dipende gerarchicamente solo dalla struttura "Smart" e non fa più parte dell'organico della filiale (quindi non viene considerato per determinare il grado del direttore). Lavoraper la struttura "Smart" ma gli verranno assegnate anche attività in filiale, in momenti e per tempipredeterminati, concordati tra il responsabile gerarchico della struttura "Smart" ed il direttore dellafiliale di riferimento;
- poiché lo Smart Personal utilizza la barra telefonica, gli specifici accordi a suo tempo siglati per la tutela dei colleghi di UniDirect sono pienamente applicabili, così come lo sono stati per i colleghi assegnati alle Task Force.

Per quanto riguarda filiali "flex" e aperte a scacchiera:

- gli spostamenti dei colleghi da una filiale all'altra sono a tutti gli effetti "missioni", pertanto valgono le regole contrattuali di riferimento ed i relativi rimborsi, oltre alla salvaguardia della pausa pranzo;
- i direttori delle filiali declassate saranno ricollocati in ruoli adeguati, a cura delle singole Region; eventuali possibili ripercussioni in termini di inquadramenti (sia in negativo che in positivo) non sono al momento quantificabili;
- l'organizzazione della rete con l'apertura delle filiali a scacchiera non è stata decisa per "carenza di organici ma per gestire con maggiore efficienza la presenza sul territorio".

Il nostro giudizio, come Organizzazioni Sindacali, di questa riorganizzazione che impatta sulla vita giornaliera di un numero considerevole di persone nella rete, non può essere positivo.

Vediamo confusione, indicazioni contradditorie, persone alle quali vengono date nuove mansioni senza alcuna formazione di ruolo e nello stesso momento si impongono loro significativi cambi di attività, percorsi professionali ancora da definire. Persone che vedono la propria prestazione "splittata" tra la barra telefonicae l'Agenzia o che devono spostarsi da una agenzia all'altra, strutturalmente, come nel caso delle aperture apettine.

Tutto questo poteva e doveva essere gestito diversamente. La rete è in forte difficoltà e, sebbene siano state

fatte alcune assunzioni a tempo determinato e si preveda la chiusura di tutte le task force, sarebbe stato necessario il completo rientro nella rete, già palesemente in sofferenza. È quindi indispensabile il rispetto degli accordi e che l'azienda prosegua con le assunzioni previste nell'accordo relativo al Piano Industriale.

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO UNICREDIT SPA FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN