

dal sito www.fisacunicredit.eu

In data 15 luglio si è riunita la Commissione Tecnica Organizzazione Lavoro per l'incontro di verifica sullo stato di avanzamento del piano di esodi al primo semestre 2021, con particolare focus su cessazioni del personale, assunzioni e chiusure filiali.

Da parte aziendale va sottolineata la presenza, non prevista, rivelatasi poi di certo positiva, del nuovo Head Of Italy Niccolò Ubertalli e di Luigi Luciani, che hanno aperto l'incontro.

In particolare, il dottor Ubertalli ha sottolineato come tutte le attività italiane rientrino nella nuova UniCredit Italia, una geografia autonoma all'interno del Gruppo, dotata di tutte le leve necessarie per supportare e soddisfare al meglio le specificità dei territori e le diverse esigenze locali.

Il nuovo assetto, il cui dettaglio sarà illustrato dopo il periodo estivo, sarà costituito dalle aree di business dedicate a "Individui", "Imprese", "Reti" e "Canali Alternativi".

La Rete di Distribuzione Fisica, che garantisce servizi di prossimità e di relazione sul territorio, resta organizzata in 7 Regioni: Nord Ovest, Lombardia, Nord Est, Centro-Nord Italia, Centro Italia, Sud Italia e Sicilia.

Al momento il lavoro di riorganizzazione aziendale si sta focalizzando sulla semplificazione delle strutture di Direzione Centrale e sulle assunzioni nelle Region e nelle filiali (testualmente Ubertalli ha parlato di " rimpolpare " la Rete), in questo momento segmento in particolare difficoltà.

Le intenzioni sono di supportare il "motore commerciale" anche con procedure adeguate a facilitare il lavoro, tramite l'automazione dei controlli e lo snellimento di molti aspetti burocratici, così che i colleghi possano concentrarsi sul cliente e sulle sue esigenze.

Alle sollecitazioni sindacali sul tema delle politiche commerciali, il dottor Ubertalli ha inoltre sottolineato come l'attività commerciale debba intendersi sempre come servizio al cliente e non come mera spinta alla vendita dei prodotti.

Su questo tema ci aspettiamo un coerente comportamento da parte delle funzioni aziendali del " Business ", per valutare se davvero avremo un significativo cambio di passo.

Anche in tema di controlli, è stato confermato come l'errore, compiuto in buona fede, non debba dar luogo a ritorno punitivo, sollevando così i Lavoratori da preoccupazioni, di fatto sempre più incombenti.

Le OO.SS. hanno poi rimarcato ancora una volta l'importanza di riallocare la gestione del personale interamente in capo alla funzione HR, sottraendola al Business che, per vocazione, deve dedicarsi ad altri e diversi aspetti dell'attività.

L'intendimento espresso dall'azienda è di costruire con le OO.SS. un dialogo ancor più costruttivo, aspetto che abbiamo particolarmente apprezzato e che andremo a riscontrare in fatti concreti e realmente esigibili.

Fatti che devono legarsi strettamente alla ritrovata centralità “italiana” ed al modello di relazioni sindacali che da sempre contraddistingue il Gruppo, improntate ad un confronto aperto, continuo ed alla costante ricerca di soluzioni condivise e attente alle esigenze delle persone.

Si è poi passati all'illustrazione dei numeri relativi ad assunzioni, uscite e filiali a livello complessivo; i dettagli disaggregati sui territori saranno forniti nei prossimi incontri a livello di singole Region:

- Cessazioni complessive nel 1° semestre 2021 (comprese uscite 1° luglio): 1.337 colleghi/e di cui 1.260 in Unicredit S.p.A., 48 in Unicredit Service ed il resto nelle altre società del Gruppo per complessive 29 unità. Il Commercial Banking Italy è interessato da 1.062 uscite complessive di cui 843 nella rete commerciale e 202 nella COO Area.
- Assunzioni complessive nel 1° semestre : 680 totali di cui 545 in Unicredit S.p.A. e 123 in UCS. Di grande rilevanza e valore, coerente con le nostre richieste, sono le 400 assunzioni già fatte direttamente nella Rete Commerciale; a queste si aggiungeranno nelle settimane a venire (II semestre), ulteriori 200 assunzioni direttamente nella rete commerciale che, come da noi richiesto con motivate ragioni, saranno anticipate rispetto a quelle previste per i primi mesi del 2022; di tali assunzioni ben 3 su 4 sono state/verranno effettuate direttamente in filiale.
- Stagionali: 165 totali di cui 60 assunti nel mese di giugno, 70 in luglio, 35 in agosto.
- Chiusure sportelli: 150 chiusure nel primo semestre – che, di fatto, hanno consentito di allocare altrove circa 300 Lavoratori e Lavoratrici. Per il mese di agosto verrà chiuso il servizio di cassa in circa 100 agenzie.
- Polo Tecnologico di Napoli: l'azienda ha indicato circa 200 persone, tra assunzioni e riallocazioni territoriali, che verranno impegnate in questa attività, suddivisa su tre ambiti: Direct, Buddy Bank e UCS. Abbiamo richiesto attenzione ed oculata gestione delle numerose richieste di trasferimento di tanti Lavoratori provenienti da aree del Mezzogiorno ed assunti in regioni del Centro-Nord. Ulteriori dettagli, relativamente anche alle posizioni professionali da ricoprire, verranno forniti a partire da settembre. Non sono ancora disponibili informazioni per quanto riguarda il Polo previsto in Sicilia, così come da accordo sindacale ed in relazione al quale saranno fornite indicazioni nei prossimi mesi.
- Task Force: rispetto al 2020 restano impegnate in questa attività 65 persone e, a partire da settembre, circa 30 di queste verranno rilasciate per essere riallocate nelle filiali.
- UCS e Operations: l'azienda ha dichiarato che non saranno effettuati disinvestimenti sui poli, ma verranno incrementate le attività e proseguirà la politica di assunzione di personale e, nel contempo, la riduzione del numero dei Consulenti esterni. Assunzioni da sezione emergenziale : l'azienda ha assunto altri 2 lavoratori dalla sezione emergenziale del Fondo; abbiamo chiesto ulteriore ed ancor più positivo riscontro.

Vi è sicuramente un significativo impegno dell'azienda ad un primo obiettivo accoglimento di quanto dal Sindacato di UniCredit evidenziato, segnalato e sempre più convintamente sostenuto, in tema di rafforzamento degli organici, di riequilibrio degli stessi e di azioni volte al miglioramento del clima aziendale, di procedure ed applicativi,; e sicuramente si evidenziano concreti passi in avanti anche nella fase di ascolto.

Non vi è, altresì, dubbio alcuno che serva un ulteriore rafforzamento degli organici nella rete, e non solo, e che solamente l'effettiva, oggettiva, riscontrabile ed esigibile applicazione di quanto sopra riportato possa migliorare il clima aziendale, le condizioni di lavoro e la qualità dell'interlocuzione con la clientela.

Noi ci siamo, non mancheremo di far sentire la nostra voce e quella di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo.

Milano, 16 luglio 2021

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

Alcuni argomenti correlati :

- [Accordo sul Work Life Balance: novità operative dal 1° Luglio 2018](#) 20/08/2018 L'importante risultato raggiunto con l'accordo sindacale del 13 Aprile 2018 prevede strumenti innovativi e sperimentali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nella presente nota, vengono illustrati...
- [Permessi straordinari previsti dal Decreto Rilancio](#) 20/05/2020 In questa nota Fisac vengono illustrate le principali novità in tema di permessi straordinari concessi a lavoratori e lavoratrici dipendenti con il Decreto Rilancio: i congedi, Bonus baby-sitting, Permessi Legge...
- [La riduzione del cuneo fiscale dal 1 luglio 2020](#) 20/07/2020 Nell'incontro svoltosi il 17 gennaio 2020 tra Governo e Parti sociali è stato concordato l'utilizzo delle risorse stanziato per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti, nella direzione che...
- [Aggiornamento dal tavolo Covid 19](#) 12/01/2021 Per continuare ad affrontare la pandemia, in particolare in questa fase di accelerazione del contagio, abbiamo chiesto con urgenza di incontrare l'Azienda per affrontare i nuovi e vecchi problemi che...
- [Attivazione dal 1° marzo 2021 delle novità introdotte con l'art. 15 \(Politiche di...](#) 24/02/2021 Spett.li Delegazioni Sindacali Gruppo UniCredit FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN Milano, 24 febbraio 2021 Oggetto: Attivazione dal 1° marzo 2021 delle novità introdotte con l'art. 15 (Politiche di conciliazione) dell'Accordo...
- [Verbale di riunione sui profili applicativi relativi alla consegna degli EcoCert per i nati...](#) 24/02/2021 Il giorno 24 febbraio 2021, in Milano tra UniCredit/Aziende del Gruppo e le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN premesso che con il Protocollo 18...