



Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit

Incontro di verifica su Accordo 1 febbraio 2018

Le scriventi OO.SS hanno effettuato alcuni incontri di verifica relativi all'accordo 1 febbraio 2018 (Piano Giovani).

Sono stati confermati i dati illustrati nell'incontro di giugno: le adesioni relative alla prima fase, conclusasi nel mese di marzo, sono state 243.

Sono stati presentati in seguito i dati relativi alla seconda fase, quella che ha visto interessati i Lavoratori con finestra pensionistica compresa tra il 1° gennaio e il giugno 2024*. Su 920 potenziali aventi diritto le adesioni sono state 677.

** A seguito dell'aggiornamento dei requisiti pensionistici inerenti l'aspettativa di vita da parte dell'INPS, le finestre di pensione scontano l'anticipo di 1 mese; sono pertanto ora comprese tra il 1° dicembre 2023 ed il 1° giugno 2024.*

Di queste, 491 riguardano la Rete, 65 le "Competence Lines Local " su tutto il territorio nazionale, 121 altri perimetri (C00 Services, Competence line globali, Cib, Fineco).

Pertanto, le adesioni complessive sono risultate 920, con la differenza che quelle relative alla prima fase, 243, saranno tutte accolte, mentre le restanti saranno selezionate sulla base dei criteri di precedenza previsti dall'accordo 1 febbraio 2018 che ha fissato a circa 550 il tetto delle adesioni destinatarie di accoglimento.

Applicando pertanto i criteri di precedenza :

- per i Lavoratori che operano in Regioni che, secondo l'azienda, registrano disallineamenti di organico rispetto alle necessità operative;
- maggior prossimità alla decorrenza della pensione/età anagrafica;
- gestione delle eccedenze di organico che l'azienda ritiene esistano nelle aree Coo (UniCredit Services, B.t., Aree di Governo).

le richieste di esodo che saranno accolte risultano le seguenti:

- Tutte le domande rientranti nella prima fase;
- Tutti i lavoratori delle Competence Line Centrali, di COO Services (UCS, BT, RE, Sourcing), Fineco, CIB con finestra pensionistica da 1/12/2023 a 1/6/2024;
- Tutti i lavoratori della rete, delle Competence Line Local e delle società prodotto (Leasing, Factoring,

Cordusio...) che hanno finestra pensionistica da 1/12/2023 a 1/2/2024, ad esclusione di quelli operanti nelle regioni Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna;

- I 21 aderenti all'offerta di incentivazione senza diritto a pensione e ad esodo;
- I 15 lavoratori passati al Pegno, sulla base dell'accordo sottoscritto lo scorso 12 giugno.

Ne consegue che 370 lavoratori, al momento, non vedranno accolta la loro richiesta di esodo.

Abbiamo chiesto all'azienda la disponibilità ad incontrarci quanto prima per valutare la situazione derivante da questa massiccia adesione al Piano ed individuare eventuali nuove iniziative. In ogni caso deve essere chiaro che a nuove uscite dovranno corrispondere altrettante assunzioni.

L'azienda ha dichiarato che ai lavoratori interessati (550, escludendo i 15 del Pegno) la mail di conferma dell'avvenuta accettazione della domanda verrà inviata nel mese di settembre.

Assunzioni 1 a 1, pari quindi a 550 ingressi di giovani.

Le prime 243 assunzioni, corrispondenti alle adesioni della prima fase, saranno effettuate tutte nel secondo semestre 2018, anticipando pertanto all'anno in corso le assunzioni che, in base all'accordo 1 febbraio, si sarebbero dovute effettuare nel 2019. Il 75% di tali assunzioni sarà destinato alle tre regioni valutate in maggiore difficoltà in termini di organico, mentre il restante 25% andrà nelle altre zone del paese. Nel complesso saranno così distribuite:

Nord Ovest 64	Lombardia 63	Tot Nord Est 21
Centro Nord 51	Centro 18	Sud 18 Sicilia 8

Il dato positivo, frutto della nostra incessante azione di denuncia, sta nel fatto che le 243 assunzioni siano tutte in rete, ma soprattutto che, per stessa ammissione aziendale è scalfito il "moloch" secondo il quale, a parte le regioni da tempo individuate in carenza di organico, non si dovessero fare assunzioni in rete nelle altre aree del paese. Nei fatti l'azienda ha ammesso un forte appesantimento della situazione di tutta la rete fisica degli sportelli su tutto il territorio nazionale.

Terminata l'illustrazione dei dati, le OO.SS. hanno dichiarato come anche questo Piano, sia nei numeri complessivi che nella ripartizione territoriale e di ambiti professionali, sia molto lontano dall'identificare la Banca come il miglior posto in cui lavorare. Adesioni così massicce testimoniano come e quanto sia vissuto il "clima aziendale".

La gestione e l'organizzazione di UniCredit paiono realmente sorde dinanzi a quanto i lavoratori e le OO.SS. chiedono in tema di :

- rafforzamento degli organici;
- equilibrata gestione degli stessi sul territorio (un'attenta analisi declina quanto la situazione sia composita ed a " macchia di leopardo ");
- rispetto del protocollo sulle vendite responsabili;
- investimenti sul fronte tecnologico/informatico;

- interventi di efficientamento e semplificazione dell'organizzazione del lavoro;
- formazione realmente fruibile sia per chi cambia ruolo sia per chi entra in Banca;
- conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Tanti, davvero troppi lavoratori sono lasciati soli dall'azienda dinanzi all'emergenza; sempre più ci si affida all'abnegazione ed alla responsabilità dei nostri colleghi; preoccupante "cartina al tornasole" è l'emorragia di nuovi assunti (stagionali, tempi determinato e non solo) che lasciano l'azienda dopo poche settimane.

Le OO.SS hanno responsabilmente sostenuto ed accettato il confronto, avanzato concrete proposte di intervento, supportate da solide argomentazioni. Ora il management di UniCredit si assuma le proprie responsabilità e lavori concretamente per realizzare quanto, ad oggi, sembra palesarsi solo come uno slogan:

"UniCredit, il posto migliore per lavorare " !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Milano, 11 luglio 2018

**Segreterie di Coordinamento
Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - UniSin
Gruppo UniCredit**