



Nel pomeriggio del 30 luglio si è svolto con i rappresentanti aziendali l'incontro che come OO.SS. abbiamo fortemente sollecitato per puntualizzare diversi argomenti particolarmente sentiti e per formalizzare alcune richieste, il tutto prima della probabile rarefazione degli incontri del mese di agosto.

**In particolare, per quanto concerne le politiche commerciali, si è affrontato il tema, sempre più urgente, dell'utilizzo improprio di alcuni strumenti informatici.**

Come OO.SS. abbiamo ribadito la **necessità di una revisione a breve dell'accordo sulle politiche commerciali** attualmente in vigore che, per quanto innovativo e di esempio nel settore, deve a nostro avviso essere rivisto ed integrato sia alla luce dell'introduzione da parte aziendale di nuovi software, il cui utilizzo non può né portare ad un controllo dei lavoratori né sottrarsi ai principi già condivisi, sia per rendere ulteriormente efficaci ed esigibili le norme a tutela dei/delle Lavoratori e Lavoratrici e per contrastare le indebite pressioni commerciali

Principi la cui valenza è stata rafforzata anche dalle recenti dichiarazioni del Dottor Ubertalli che, ci auguriamo, possano concretizzarsi in un clima per i colleghi più sereno, soprattutto nella rete commerciale.

Sempre in relazione alle nuove procedure informatiche sono stati chiesti maggiori dettagli sulla recente iniziativa di formazione fruita dai colleghi per quanto riguarda Task Manager.

L'Azienda ha precisato che si tratta di un corso per "fare cultura" sul funzionamento della procedura, estremamente complessa ed attualmente sfruttata, seppure con impostazioni diverse a seconda degli ambiti di utilizzo, solo per un 10% del suo potenziale. Da parte sindacale è stata sottolineata l'assoluta necessità di ulteriori approfondimenti sullo strumento nel suo complesso, con particolare attenzione alle sue modalità di utilizzo che, per quanto ci riguarda, non potrà mai tradursi in un controllo a distanza dei lavoratori.

In considerazione anche dell'andamento dei contagi e dell'impatto delle uscite del 1° luglio per gli esodi, in relazione alla situazione della rete già di per sé complessa, si è poi invitata l'azienda a riconsiderare il ripristino del servizio di guardiania e steward, in quanto non è più tollerabile la situazione di gravi disordini nelle filiali.

Altro tema affrontato è stata la modifica delle schede di valutazione dei colleghi e delle colleghe di UniDirect, con particolare riferimento alla nuova descrizione di uno degli obiettivi, dalla quale emerge un espresso riferimento ai "pezzi" venduti. Tale descrizione, secondo le OO.SS., dà un'accezione individuale e quantitativa dell'obiettivo. Poiché anche l'azienda, in risposta ha fornito una differente interpretazione, più indirizzata ad una valutazione di "squadra e di padronanza del ruolo", da parte sindacale è stata formalmente richiesta la modifica della scheda affinché la descrizione dell'obiettivo risulti inequivocabilmente coerente con i dettami dell'art. 74 e dell'Art. 75 del CCNL.

Per quanto riguarda la questione inquadramenti dei colleghi in distacco di Cordusio SIM recentemente emersa, l'azienda

ha rassicurato sul fatto che "l'impianto concordato verrà applicato".

È stato sollevato da parte sindacale anche la necessità di maggiori informazioni sull'entità delle attività attualmente dirottate su Accenture e confermate fino al 31.12.2021, attività che risultano ampliate rispetto alle iniziali assegnazioni riguardanti unicamente i finanziamenti legati al Covid. Su questo aspetto l'azienda si è riservata un approfondimento per fornire informazioni più dettagliate nei prossimi incontri.

Sul tema dell'impatto delle modifiche degli orari di lavoro delle colleghe/i in part time interessati dalla variazione degli orari dello sportello (in certi casi i nuovi orari comunicati dall'azienda comportano di dover fornire la prestazioni lavorativa per pochi minuti dopo l'intervallo del pranzo, o persino per i part time a 6 ore (indeterminati di vecchia data) l'obbligo di effettuare la pausa pranzo con la prestazione lavorativa prolungata di un ora dopo l'intervallo, innescando spesso notevoli disagi di carattere personale/familiare), l'azienda ha garantito un approfondimento a livello accentrato, in attesa del quale la soluzione organizzativa immediata, eventualmente necessaria, va ricercata tramite l'HR territorialmente competente, non possiamo però accettare il principio secondo il quale l'azienda impone un cambio orario di contratti part-time in essere senza concordarlo con i lavoratori.

Abbiamo, inoltre, chiesto chiarimenti circa l'annunciato ulteriore trasferimento, verso il polo rumeno di Unicredit Services, di attività del mondo Operations/back e middle office (Securities, Legal Investig., CIB KYC, etc), che riguarderà una trentina di colleghi, sottolineando l'alto contenuto professionale delle attività svolte ed il loro valore aggiunto, l'azienda ha replicato affermando che si tratta di processi attuati in applicazione delle leve stabilite dal Piano Team23 e che i colleghi verranno principalmente ricollocati in attività del mondo Operations correlate alla rete.

Infine abbiamo chiesto un incontro di analisi e verifica, anche in base alle previsioni del CCNL, sulle linee guida del sistema premiante 2021 e sui dati a consuntivo del sistema premiante 2020.

Gli argomenti fin qui trattati e non compiutamente definiti verranno ripresi nei prossimi incontri che saranno calendarizzati non appena possibile. Vi terremo tempestivamente informati sugli sviluppi.

Milano, 30 luglio 2021

Segreteria di Coordinamento

Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - UniSin UniCredit spa