

dal sito www.fisacunicredit.eu

In data odierna le scriventi OO.SS. hanno incontrato l'Azienda per :

1. una verifica sull'andamento occupazionale, con particolare attenzione alle assunzioni previste dagli Accordi Sindacali sui Piani Industriali;
2. una necessaria informativa relativa alla posizione aziendale sullo smart-working, dopo l'uscita di una comunicazione sul portale sull'argomento;
3. un aggiornamento sulle modalità di adozione delle nuove misure di gestione della pandemia.

Qui di seguito, punto per punto, la sintesi delle reciproche posizioni.

Andamento occupazionale

Premettendo che in specifici incontri già previsti a livello di Region potranno scendere in maggior dettaglio, l'Azienda ci ha rappresentato i seguenti dati

1056	Assunzioni nel 2021, di cui 856 pianificate per l'anno più 200 anticipi di assunzioni inizialmente previsti nel 2022, concordati in sede di valutazione delle ricadute della riorganizzazione		
271	Assunzioni nel primo trimestre 2022		
	165	Assunzioni in rete (compreso UCD)	
		18	Region Nord Ovest
		54	Region Lombardia
		7	Region Nord Est
		20	Region Centro Nord
		42	Region Centro
		17	Region Sud
		7	Region Sicilia
	81	Assunzioni nell'area digital	
	19	Assunzioni nelle strutture di governance	
	6	Assunzioni nel CIB	
264	Uscite nel primo trimestre 2022		

Alla luce di questi dati l'Azienda ha affermato di essere non solo in linea, ma addirittura di aver superato gli impegni presi, sia in termini di rapporto di copertura uscite/assunzioni, sia nei termini di anticipare al primo trimestre un numero consistente di assunzioni. Da parte nostra continuiamo ad essere convinti della necessità di procedere ad un reale rafforzamento della rete e in particolare delle filiali.

A questo proposito abbiamo chiesto anche conto dell'impegno preso per i trasferimenti, in particolare quelli dei colleghi del Direct che chiedono di lavorare in rete. Il dato del primo trimestre, indicato in un approssimativo "una decina", si rivela assolutamente deludente, a fronte di circa 150 domande, comprese alcune multiple ovvero della stessa persona su più Regioni.

L'Azienda ha assicurato che nel prossimo trimestre il numero delle richieste di trasferimento sarà certamente maggiore.

Nonostante le nostre insistenze, estese peraltro a tutte le richieste di trasferimento e non solo a quelle del Direct, l'Azienda non ritiene possibile che l'accoglimento possa essere totale, le richieste sono valutate innanzitutto rispetto alle necessità del territorio per le quali le stesse sono state presentate, successivamente in base all'anzianità lavorativa del richiedente. In ogni caso abbiamo preso atto dell'affermazione che "faranno di tutto per cercare di accogliere il maggior numero possibile di richieste di trasferimento", e la verificheremo nei fatti.

Con l'occasione, anticipando una nostra richiesta di chiarimento su voci che circolano ormai da qualche settimana, l'Azienda ha confermato che il modello del Direct è in fase di analisi al fine di una rivisitazione del modello organizzativo, precisando che è stato nominato un nuovo responsabile della Struttura, Vedat Senzer Sozar.

Tornando sulle assunzioni, l'Azienda ci ha preavvisato che laddove possibile, escludendo quindi le area con più spiccata stagionalità e limitate possibilità di riassorbimento personale in altre stagioni, anziché con stagionali procederà quest'anno con assunzioni di personale in apprendistato. E' un ulteriore passo in avanti verso quella buona e stabile occupazione che come OO.SS. abbiamo sempre e continuiamo a rivendicare nel nostro gruppo.

Smartworking

Nelle more dell'incontro, UniCredit ha accolto l'importante richiesta delle OO.SS. di prorogare al 30 giugno 2022 le attuali previsioni in tema di gestione dello smart working per i Lavoratori e Lavoratrici c.d. "Fragili" - purchè, come già previsto in precedenza, la situazione sia certificata- e per le Lavoratrici in stato di gravidanza.

Altre nostre proposte non hanno trovato, per il momento, accoglimento: l'Azienda resta ferma sull'obbligo di rientro di 3 gg alla settimana, anche per le settimane in cui le giornate lavorative sono inferiori a cinque, sia per festività che per ferie o altre assenze, ritenendo di difficile gestione la mancata presenza fisica per più di 2 gg.

Riteniamo che ci siano spazi per definire, all'interno delle norme contrattuali, miglioramenti, maggiori flessibilità di utilizzo, adeguamenti sulla base dell'esperienza maturata durante la Pandemia, l'allargamento della fruizione a favore dei/delle colleghi/e della Rete, anche per l'indispensabile funzione di strumento di conciliazione vita/lavoro che lo Smartworking ha rivelato essere.

Torneremo quindi necessariamente, con determinazione sul tema, affinché si possa giungere auspicabilmente ad una soluzione condivisa tra le parti; a questo proposito è stato fissato un prossimo incontro per il 13.04.2022.

Nuova normativa anti-Covid

Il tema della gestione dello Smartworking superata la fase emergenziale più critica ha introdotto la discussione sulle modalità di applicazione delle nuove norme. L'Azienda ha passato in rassegna le nuove previsioni normative di nostro interesse, con le seguenti precisazioni:

- lo stato di emergenza termina al 31 marzo 2022, oltre ad essere un termine ben definito rappresenta uno spartiacque per un cambio di atteggiamento "culturale"
- fino al 30 aprile resta l'obbligo indossare mascherine al chiuso e seppur sono ora valide anche le chirurgiche, l'azienda continuerà a consigliare le FFP2

- resta in vigore l'isolamento per casi di positività, cambiano invece le modalità per le quarantene dei contatti stretti: l'auto-sorveglianza è ora estesa a tutti, con obbligo di FFP2 per 10 gg successivi al contatto stretto
- è abrogato l'obbligo del green-pass base per accedere ai servizi bancari dal 1° aprile per la clientela
- per i lavoratori è invece mantenuto l'obbligo del greenpass base per accedere; viene meno la necessità che sia rafforzato per gli over50, pur sussistendo l'obbligo vaccinale ed il conseguente regime sanzionatorio, non però in capo all'Azienda
- la normativa conferma il regime sorveglianza eccezionale per lavoratori a rischio, ma non prevede estensione dello Smartworking oltre il 1° aprile, pur persistendo il regime di procedura semplificata

Su questo punto abbiamo insistito fortemente sulla necessità che l'Azienda estenda lo smartworking ai lavoratori fragili, nonché si faccia carico delle incongruenze della norma, che da una parte conferma la necessità di ricorso alla DAD in alcuni casi e dall'altra non proroga la possibilità dell'utilizzo di adeguati strumenti per consentire ai genitori di badare ai figli a casa. L'Azienda non ha concesso nulla di specifico per la copertura di eventuale DAD, ma ha accolto, come già sopra evidenziato, le nostre importanti richieste di estendere fino al 30 giugno 2022 le attuali previsioni riguardanti lo smartworking per il personale "fragile"- purché, come già previsto in precedenza, la situazione sia certificata, e per le Lavoratrici in stato di gravidanza.

Abbiamo, inoltre, chiesto all'Azienda necessari chiarimenti in merito alle forti criticità rappresentateci da diversi Lavoratori e Lavoratrici che ci hanno segnalato la difficoltà, se non addirittura l'impossibilità, di ottenere la concessione del Telelavoro o il rinnovo periodico dello stesso.

Abbiamo ribadito all'Azienda che il Tele-lavoro è uno strumento di Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro presente nel nostro Gruppo da più di vent'anni e quindi di rivedere l'approccio restrittivo adottato; l'Azienda che ha dichiarato disponibilità all'accoglimento delle istanze nei confronti di situazioni gravi, si è riservata di effettuare le verifiche complessive del caso e di fornircene poi l'esito.

L'incontro odierno, in estrema sintesi, ha registrato alcuni aspetti costruttivi. Molte sono le questioni in ballo, noi continuiamo ad incalzare l'Azienda e questo ci consente di ottenere su alcune tematiche significativi passi in avanti, terremo quindi alta l'attenzione e vi invitiamo a continuare a segnalarci le situazioni di maggior criticità.

Milano, 30 marzo 2022

Segreteria di Coordinamento Gruppo UniCredit

Alcuni argomenti correlati:

- [Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano denominato UniCredit Unlocked](#) 27/01/2022 Il giorno 27 gennaio 2022, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali premesso che in data 9 dicembre 2021 il Piano denominato "UniCredit Unlocked" è stato presentato alla...
- [Accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked 22-24](#) 24/02/2022 Documento di sintesi dell'accordo 27.01.22 per le Lavoratrici e i Lavoratori A cura della Fisac Cgil USCITE VOLONTARIE L'accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, sottoscritto il 27.01.22, prevede 1.200 uscite...
- [Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2021](#) 31/01/2022 Il giorno 31 gennaio 2022, in Milano Unicredit/Aziende del Gruppo e le Organizzazioni Sindacali FABI, First/CISL, Fisac/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: in UniCredit opera da ormai diversi anni la...
- [Scelta destinazione VAP/Sistema Premiante esercizio 2021 dal 10 al 25 marzo 2022](#) 16/03/2022 Gli step da effettuare per la scelta riguardante il riconoscimento del Premio Una Tantum di Produttività - esercizio 2021 (VAP) e del Sistema Premiante/Incentivante esercizio 2021 e altre informazioni utili...



- [Accordo del 2 aprile 2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato...](#) 02/04/2020 Il giorno 2 aprile 2020, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: in data 2 dicembre 2019 il Consiglio di...
- [Piano Industriale Unlocked: Il valore del ricambio Generazionale](#) 27/01/2022 1.200 uscite volontarie e 725 assunzioni cui si aggiunge la stabilizzazione di 1.000 lavoratori in apprendistato Si è conclusa nella serata del 26 gennaio 2022 la trattativa sulle ricadute occupazionali...