Nelle giornate del 15 e 16 febbraio le Segreterie di Coordinamento si sono incontrate con le strutture People & Culture e le funzioni interessate dai temi trattati che sono stati i seguenti:

**Sistema Incentivante**

Sono stati illustrati i dati riepilogativi del 2021 per il retail, le strutture centrali e le società prodotto. L'azienda ha presentato solo dati aggregati.
Il sistema 2021 era stato costruito in linea con le logiche dei sistemi del passato, ma ha registrato un incremento sostanziale rispetto all'anno precedente, con il pagamento per il Business italiano del 110% in più rispetto al 2020.

Le\i Lavoratrici/Lavoratori premiate\i nel 2021 sono stati complessivamente pari al 57% della popolazione, +15% vs 2020, quasi raddoppiato l'importo procapite. Nella ripartizione delle risorse, sono stati distribuiti circa €51 Mln sulla rete con un incremento del 120% rispetto all'anno precedente, mentre le strutture di D.G. e le società prodotto hanno maturato circa €6 Mln con un aumento del +60% vs 2020.

Tra i segmenti di Business, si registrano le seguenti percentuali di distribuzione:

- Retail ha maturato più del 50% del pool a disposizione;
- Private Banking, WM e Corporate hanno conseguito più del 30%;
- Strutture centrali e società prodotto: è stata erogata la restante parte (meno del 20% deltotale).

Su richiesta delle OO.SS. l'azienda ha promesso di fornire tale dettaglio in un momento successivo, anticipando che il rapporto è indicativamente 30% (pool) – 70% (sistema incentivante).
Le richieste di approfondimento sono state anche espresse per avere valori dettagliati sia per genere che per ruolo/inquadramento, oltre ai dati complessivi e di dettaglio concernenti UCS.

E' stata fornita una statistica principalmente su due figure:

- Direttore, premiati l'83% del totale (media tra l'82% di uomini e l'85% di donne), a differenza del 59% per l'anno 2020, con un incremento procapite del 140% vs 2020;
- Consulente First, premiati l'85% del totale (media tra l'83% di uomini e l'86% di donne) a differenza del 60% per l'anno 2020, con un incremento procapite di poco oltre il 100% vs 2020.

**Il sistema incentivante del 2022 da erogare nel 2023 è previsto con un incremento non ancora quantificabile perché oggetto di approvazione del CdA. Per le OO.SS. il sistema incentivante con i relativi criteri ed i tempi di corresponsione devono attenersi a criteri oggettivi e trasparenti nel rispetto delle previsioni del CCNL di categoria.**

Abbiamo chiesto un incontro di approfondimento sull'attuale sistema incentivante "Valore"

**Valutazioni Professionali**

Sono state illustrate sinteticamente le percentuali relative alle valutazioni assegnate per il 2021 al perimetro Italia. La distribuzione è stata la seguente:

- Non adeguata 0,1% nel 2021 vs 0,1% nel 2020;
- Parzialmente adeguata 5,1% nel 2021 vs 6,3% nel 2020;
- Solida 64,6% nel 2021 vs 64,1% nel 2020;
- Distintiva 28,9% nel 2021 vs 28% nel 2020;
- Eccezionale 1,3% nel 2021 vs 1,5% nel 2020.

Relativamente ai 37 ricorsi avversi alla valutazione professionale presentati, sono stati accolti in 14 casi (circa un 38%), mentre gli altri 23 non sono stati accolti.

**Le OO.SS. hanno chiesto una verifica sull'autovalutazione dopo che dal Direct ci hanno segnalato la presenza di riferimenti ad obiettivi quantitativi e non qualitativi.**

**Ricordiamo comunque, che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali, di per se non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempienza del dovere di collaborazione attiva ed intensa.**

**Accordo Inquadramenti 1.12.22**

Per quanto riguarda l'attuazione dell'accordo sugli inquadramenti sottoscritto lo scorso 1° dicembre, ci è stato comunicato che con il cedolino di febbraio verranno sistemate 535 posizioni, abbiamo richiesto di completare l'applicazione dell'accordo per tutti i ruoli interessati nel più breve tempo possibile.

**Sostituzione degli apparati di telefonia in agenzia con il sistema TEAMS Microsoft.**

Dopo una prima fase di test, il progetto prevede l'estensione del sistema di connettività Teams a tutta la rete, con la rimozione degli apparati di telefonia fissa.
L'attuazione dell'iniziativa, come dichiarato dall'azienda, risponde alla necessità di una corretta gestione del flusso delle telefonate in ingresso. Le OO.SS. hanno evidenziato che il sistema attiva in automatico la registrazione della segreteria telefonica, che ha creato delle situazioni di non corretta gestione della comunicazione interna tra colleghi.

Questo ripropone il tema che l'utilizzo di nuove tecnologie digitali che modificano le modalità operative, devono essere adottate dopo diffuse azioni formative. **L'azienda su richiesta delle OO.SS. ha dichiarato che non viene effettuato nessun monitoraggio sulle telefonate a cui non viene data risposta.**

Abbiamo chiesto che venga messo a disposizione un manuale ed un incontro tecnico per meglio approfondire operatività ed eventuali rischi operativi.

**Smartworking**, sul tema si è in attesa dell'approvazione del DL Milleproroghe per attuare le previsioni in materia sui soggetti fragili e genitori di figli under 14.

**Whistleblowing**

Con l'approvazione del decreto legislativo del 9 dicembre 2022 anche l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sul whistleblowing, la cui attuazione è prevista entro il prossimo 10 marzo.

Il gruppo ha adottato da tempo questo sistema per le segnalazioni non solo riferite alle legge 231 (anche in forma anonima) attraverso i canali previsti, che sono : Speak UP tool, casella mail dedicata, numero di telefono dedicato, tramite formato cartaceo o richiedendo incontro di persona alla struttura di Gruppo competente.

L'approvazione del decreto introduce importanti novità, come l'apertura delle segnalazioni anche ai soggetti terzi secondo l'elenco definito da Normativa Europea, la protezione dei non whistleblower coinvolti e contro azioni ritorsive.

Le novità introdotte dalla direttiva verranno applicate sui perimetri di Unicredit Spa, Unicredit Bank Ag e Bank Austria.
Le segnalazioni tramite il whistleblowing nel 2022 sono complessivamente in diminuzione del 16%, tranne che per quelle anonime che sono in leggero aumento.

**Abbiamo richiesto il dettaglio sia del numero delle segnalazioni con gli esiti ed i temi trattati e che sia data ampia informativa alle/ai Lavoratrici/Lavoratori delle novità introdotte dal decreto e sulle modalità di segnalazione.**

**Task forces**

L'azienda ha dichiarato che sono operative 2 Task Forces entrambi collocate nell'area Operations, per un totale di 203 Lavoratori così suddivisi:

- KNOW YOUR CUSTOMER che supporta la rete nelle operazioni amministrative di adeguata verifica, composta da 106 colleghi;
- CAPITAL LIGHT, che segue il perfezionamento di quelle pratiche di finanziamento che hanno utilizzato la garanzia statale, composta da 97 colleghi per la maggior parte con colleghi inquadrati come Personal.

**La loro operatività è prevista, fino ad agosto 2023.**
Alle OO.SS. risultano operative anche altre task forces, come ad esempio quella dei Pignoramenti, composta da Lavoratori e Lavoratrici provenienti dalla ex UCS, per la quale abbiamo richiesto ulteriori e necessari approfondimenti e raccomandato particolare attenzione nella gestione delle/dei colleghe/i coinvolte/i.
Abbiamo ribadito che non ne comprendiamo la strategia che vede spostamenti senza un progetto definito se non quello di dare soluzioni alle esigenze aziendali del momento. Tutto questo si riflette su criticità a cui devono essere trovate soluzioni, come la formazione e lo sviluppo professionale dei colleghi interessati da tali iniziative.
Visto lo stato di sofferenza in tema di organici della rete non riteniamo plausibile distogliere oltre 200 Lavoratori seppur a supporto della stessa.

**Part time nuova procedura**

Il giorno 16 febbraio è stata presentata la nuova procedura per la gestione delle richieste o per i rinnovi del part-time (e per la flessibilità "Triveneto") o per i rientri a tempo pieno, questa sarà attivata in People Focus a partire dalla fine di febbraio.
La nuova modalità recepisce molte delle istanze sollevate delle OO.SS in termini di trasparenza e per la corretta gestione del processo di attivazione o di gestione del part-time.

La procedura fornirà a Lavoratrici e Lavoratori molte informazioni che prima dovevano essere richieste tramite ticket (come ad esempio data scadenza, ranking etc…). Verrà semplificato l'invio della documentazione e invierà in automatico comunicazione all'approssimarsi della scadenza. Sarà presente un manuale operativo e un canale di assistenza in unicontact sezione people focus. L'obiettivo dell'azienda è di arrivare ad un processo completamente digitalizzato senza utilizzo del cartaceo, tramite l'introduzione in futuro della firma elettronica. L'avvio sarà graduale con la gestione delle nuove richieste per seguire con quelle in essere. Abbiamo richiesto che sia data ampia e corretta informativa anche sulle modalità di utilizzo della nuova procedura.

**Adozione del nuovo sistema di utilizzo delle auto aziendali**

L'azienda ci ha comunicato di voler adottare un nuovo sistema per l'utilizzo delle auto aziendali tramite applicazione su smartphone, sul tema abbiamo richiesto degli approfondimenti che saranno oggetto di discussione nei prossimi incontri.

Milano, 18 /2/2023

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin