Era il 1970 quando Orietta Berti cantava una canzone il cui ritornello, oggi, quasi 50 anni dopo, sembra adattarsi bene alle politiche organizzative di Unicredit che trovano soluzioni estemporanee e per nulla performanti per tappare falle in una barca che sempre più sembra navigare alla deriva.

Come definire altrimenti il progetto riorganizzativo HR Platform?

Il quadro complessivo delle uscite previste dal Piano Industriale era noto fin dalla fine di Maggio, possibile che il management della rete non sia stato capace di predisporre un adeguato piano di sostituzione per tempo? Possibile che ci si accorga solo a Novembre che le filiali rimangono sguarnite? Probabilmente vi erano dei numeri da sostituire e qualcuno, magari spinto anche da un incentivo, doveva colmare questi numeri entro il termine prefissato.

Come OO.SS. abbiamo sempre contestato all'azienda il metodo e le tempistiche offrendo anche soluzioni alternative per venire incontro alle esigenze della rete.

La cosa più inaccettabile per le OO.SS. è stata la parte riguardante la formazione (NON) prevista per questi colleghi, ovvero una giornata di aula tutti insieme su come funziona una agenzia (c.d. "Welcome day") e poi Training On the Job una volta arrivati ognuno alla propria destinazione.

Abbiamo fortemente contestato all'Azienda, quello che non riteniamo nemmeno lontanamente un piano formativo, ma meramente informativo, adeguato a supporto dei colleghi che andranno in rete e si confronteranno con una realtà, alla maggior parte di loro sconosciuta, che nasconde anche le insidie di errori che possono portare dal danno economico al penale passando per vari processi disciplinari.

Il non poter garantire una formazione adeguata significa soltanto che non è prevista nessuna formazione oltre il "welcome day" e il Training On the Job fatto in modo non strutturato come da sempre viene fatto in questo Gruppo. Da rilevare, per l'ennesima volta, che il Gruppo parla di cambiamento ma non mette in condizione i Lavoratori di essere in grado di gestirlo, anzi scarica su di loro tutte le responsabilità e rischi.

In considerazione di tutto ciò abbiamo diffidato l'azienda dall'assumere nei confronti dei/delle Lavoratori/trici coinvolti provvedimenti disciplinari e ad addebitare loro responsabilità che sono tutte da porre a carico dell'azienda

Abbiamo chiesto **TRASPARENZA ed ATTENZIONE verso i lavoratori interessati a questa iniziativa** rilevando che la mancanza al tavolo degli HR di banca (come da noi richiesto) fosse da

noi ritenuto un segnale di poca attenzione e contro i principi dichiarati dal Gruppo "One Bank One

UniCredit".

Abbiamo richiesto ed ottenuto l'impegno a:

- **Tenere in attenta considerazione le situazioni dei/delle colleghi/e anche in relazione alla nuova sede lavorativa di destinazione**
- **Confermare i piani ferie già programmati**
- **Monitorare il prosieguo dell'operazione**

Richiediamo con forza una corretta gestione del part-time anche alla luce della nuova dichiarazione congiunta sottoscritta ieri dal Comitato Aziendale Europeo sulla conciliazione dei tempi vita lavoro.

Purtroppo si sta giocando con persone con skills professionali di tutto rispetto e con un grande bagaglio di esperienza lavorativa, che non contempla le attività di filiale.

Ricordiamo ai colleghi interessati, e forse sarà opportuno ricordarlo anche a questa azienda, che il distacco, se pur non circoscritto in termini di tempo dal nostro CCNL, è normato dalla legislatura italiana e può concludersi SOLO:

- **Con l'accettazione del trasferimento definitivo da parte del collega, da completarsi con una cessione di contratto individuale**
- **Con una proroga del distacco**
- **Con il rientro del collega nell'azienda cedente al termine dello stesso distacco (e degli**

eventuali successivi rinnovi)

Pertanto invitiamo i colleghi ai quali non saranno garantite le condizioni essenziali per lavorare in sicurezza a confrontarsi con le OO.SS., soprattutto nel momento in cui venisse richiesta loro la firma per la cessione di contratto individuale (alla scadenza del distacco).

Queste OO.SS. continueranno a monitorare il processo ed a supportare i Lavoratori di UBIS in tutto il periodo del distacco.

Ancora una volta dobbiamo purtroppo registrare che le sorti di questa azienda **interessano solo ai**

lavoratori ed alle Organizzazioni Sindacali e non a chi l'Azienda ha il compito di governarla.

Milano, 4 dicembre 2017

Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. UBIS

Photo by currystrumpet