



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

## **DOPO LE ASSEMBLEE E' PARTITO IL CONFRONTO MA LE RISPOSTE NON ARRIVANO**

Nel mese di dicembre si sono svolte le assemblee su tutto il territorio nazionale in merito alla vertenza aperta con l'azienda relativamente alla situazione organizzativa del gruppo, che con le uscite di massa del mese di dicembre è ulteriormente degenerata.

Nel frattempo l'azienda ha avviato, con lettera del 14 dicembre 2017, una procedura ai sensi dell'art. 17 del CCNL del Credito che prevede:

- la riapertura del Fondo di Solidarietà per 915 colleghi che non hanno aderito all'offerta del 2017;
- un'offerta volontaria di esodo incentivato per una parte di colleghi della COO Area (restano esclusi alcuni uffici di IT e la Direzione Generale) che non hanno il requisito per aderire al Fondo Esuberi o al pensionamento diretto.

Ad ogni uscita che si produrrebbe con questa iniziativa corrisponderebbe una assunzione nelle aree, a detta dell'azienda, in maggiore difficoltà operativa per carenza di organico. La procedura si concluderà a fine gennaio.

Facciamo davvero fatica a capire come, in una fase così delicata delle relazioni sindacali, con una vertenza aperta proprio su carenze organizzative ed organici, si possa tornare a parlare di uscite. Nonostante il piano Transform 2019 abbia raggiunto gli obiettivi definiti, proprio mentre chiediamo ed esigiamo il rispetto degli accordi sottoscritti, su tutti l'anticipo delle assunzioni previste per il 2018, l'azienda proponga altre possibili uscite, non avendo completato, per sua stessa ammissione, neppure le assunzioni del 2017. Mancano, infatti, all'appello più di 100 assunzioni per il 2017 ed altre 118 assunzioni a copertura del turn over. L'azienda è evidentemente inadempiente!

L'unica disponibilità finora manifestata, del tutto insufficiente ma che rappresenta un primo risultato della nostra mobilitazione, è stata l'assunzione di 150 colleghi nella rete e nelle aree in difficoltà, che comunque, rispetto alle condizioni disastrose in cui versano le agenzie, confermate dai colleghi venuti in assemblea, non ci vede assolutamente soddisfatti. Tanto più che le carenze di organico nella rete vanno ben al di là di quanto dichiarato dall'azienda, secondo la quale il problema riguarderebbe solo alcune aree del paese. Non è così!

Elemento dirimente per far decollare la trattativa resta quello dell'occupazione; riteniamo infatti indispensabile che alle 150 assunzioni, che l'azienda sta già effettuando, si aggiunga un pacchetto di ulteriori 150 nuove assunzioni di giovani da realizzarsi in tempi strettissimi.

Dopo la pausa natalizia, a gennaio sono partiti gli incontri in capogruppo anche su tutti i restanti argomenti della vertenza aperta. Di seguito le richieste da noi avanzate al tavolo:

- la piena applicazione all'accordo sulle politiche commerciali, sia per quanto riguarda il monitoraggio delle vendite (utilizzo di soli strumenti messi ufficialmente a disposizione dall'azienda), che la formazione delle figure di sintesi in merito ai contenuti e agli obiettivi dell'accordo medesimo. Questo al fine di contrastare le indebite pressioni commerciali in tutte le sue forme (uso dei telefoni personali, messaggistica varia, richiesta di report quotidiani, classifiche comparative...);
- un accordo che garantisca la fruizione della formazione non sulla postazione lavorativa, ma attraverso una precisa programmazione, al pari delle ferie, e la previsione di un codice dedicato; che sia garantita la formazione al ruolo, anche attraverso momenti di aula, in primo luogo per i processi di riqualificazione professionale;
- un premio aziendale dignitoso e rispettoso dell'impegno profuso in un 2017 che ha visto i conti del Gruppo in netto miglioramento rispetto al passato;
- chiarezza sul futuro di UBIS e sul ruolo che dovrà avere all'interno del Gruppo;
- proroga delle garanzie occupazionali per le società esternalizzate VTS e ABAS;
- rientro dei lavoratori di ES SSC, visto il fallimento del progetto industriale di Hewlett Packard;
- un accordo per UniCredit Direct sull'ambiente di lavoro, perché si superi il controllo pervasivo dei colleghi attraverso l'attuale utilizzo della barra telefonica e venga previsto un percorso che garantisca sbocchi professionali al di fuori di UniCredit Direct, attraverso una regolamentazione trasparente del turnover.

Abbiamo inoltre denunciato le innumerevoli difficoltà operative con cui i colleghi si trovano quotidianamente a convivere a causa di procedure inefficienti, linee che spesso si interrompono, macchine obsolete che non vengono rimpiazzate. Dove sono gli investimenti in tecnologia promessi dal Piano? Per il momento non ce n'è traccia.

E quali sono le reali intenzioni sul futuro delle agenzie, visto il disinteresse fin qui manifestato – nei fatti, al di là delle dichiarazioni – nei confronti della pesante situazione in cui versano?

Sono già programmati incontri per le prossime due settimane; l'azienda deve sapere che il tempo sta per scadere, così come la capacità di sopportazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Milano, 18 gennaio 2018

**Segreteria di Coordinamento**  
**Fabi First/Cisl Fisac/Cgil UilCa Unisin**  
**Gruppo UniCredit**