



Segreterie di GRUPPO UNICREDIT
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CIGL - UIL.C.A. - UniSin

Incontro di verifica su accordo 1 febbraio 2018

Lo scorso 8 maggio si è tenuto il secondo incontro di verifica relativo all'accordo 1 febbraio 2018 (Piano Giovani) durante il quale l'azienda ci ha fornito ulteriori informazioni e dati, da noi richiesti nell'incontro precedente, che di seguito riportiamo.

Complessivamente le adesioni sono risultate 241 FTE, di cui 192 dalla rete e 49 da altri perimetri. Le uscite saranno collocate nei seguenti periodi:

- secondo semestre 2018: 134 dalla rete + 30 da altri perimetri
- primo semestre 2019: 48 dalla rete + 14 da altri perimetri
- secondo semestre 2019: 10 dalla rete + 5 da altri perimetri

Unidirect

Nel 2017 sono state effettuate 130 assunzioni a fronte di 138 uscite verso la rete e altre strutture della banca. Ad oggi, nel 2018, sono state assunte 56 persone a fronte di 61 uscite verso la rete o altre strutture di Banca. Per le assunzioni nel perimetro Direct si ricorrerà, in alcuni casi, ad un passaggio per 6 mesi nella rete per poi spostare le risorse successivamente.

Banca

Gli assunti cd professionalizzati, provenienti, cioè da altre banche e in possesso di un proprio portafoglio sono computati nel tetto massimo delle assunzioni previste e vanno a coprire le uscite di nostri colleghi con portafoglio.

Già nel precedente incontro del 23 aprile **avevamo lanciato l'allarme circa le enormi difficoltà che si determineranno nei prossimi mesi a causa dei programmati esodi e richiesto interventi preventivi per evitare il caos che potrebbe derivarne.**

L'azienda, in risposta a questa nostra profonda e fondata preoccupazione, ci ha annunciato l'adozione di due misure:

- **le 241 assunzioni, corrispondenti alle adesioni fin qui registrate, saranno effettuate tutte entro l'anno in corso, anticipando, pertanto, al 2018 le assunzioni che, in base all'accordo 1 febbraio, dovrebbero essere effettuate nel 2019;**
- **gli stagionali, inizialmente previsti nel numero di 160, saranno invece 300, con una permanenza media di 4 mesi.**

Le 24 assunzioni a Tempo Determinato del Pegno non vanno ad intaccare i numeri relativi alle assunzioni previste in UniCredit, anche se vengono fatte mentre i colleghi sono ancora del Gruppo.

Nuovi prepensionamenti

Dal 2 maggio, data di apertura dell'applicativo che sarà chiuso il 31.05, hanno aderito circa 350 colleghi tra coloro che maturano i requisiti pensionistici nel primo semestre 2024.

Considerazioni

Abbiamo apprezzato l'aumento di assunzioni stagionali e l'anticipo al 2018 delle assunzioni previste dal piano per il 2019, segnali necessari, ma non sufficienti per sopperire alla carenza di organico, in una situazione in cui permangono forti criticità nelle procedure e nell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo pertanto chiesto ulteriori dettagli sulle assunzioni, a quali aree saranno destinate e soprattutto con quali tempistiche, visto che le prossime finestre di uscita, giugno e luglio, saranno consistenti ed andranno ulteriormente ad impattare sull'organizzazione aziendale, sia in termini numerici che in termini di ruoli professionali che arriveranno ad essere scoperti. A tale riguardo abbiamo chiesto, anche sulla base delle previsioni dell'accordo 1 febbraio 2018, di attingere alle liste del Fondo Emergenziale dove possono essere reperite le professionalità necessarie, sfruttando i vantaggi che ne derivano, in termini di costo, ma anche assolvendo ad una funzione sociale di ricollocazione assolutamente meritoria.

Ci pare inoltre sbilanciata, rispetto alle reali esigenze, la scelta di dirottare praticamente tutte le assunzioni su UniCredit Direct, penalizzando altre aree della rete (pensiamo, ad esempio, alle agenzie di piccoli centri) che sono in grande sofferenza.

Abbiamo espresso il nostro disaccordo in merito alla scelta aziendale di computare tra le assunzioni i lavoratori portafogliati provenienti da altre banche poiché non si tratta di nuova occupazione. E' però evidente che si è aperto in UniCredit un problema di "retention" dei cosiddetti "gestori di portafoglio" che andrebbe analizzata e non semplicemente derubricata come concorrenza sleale delle altre realtà creditizie e finanziarie.

E' sotto gli occhi di tutti come questa ennesima e pesante ristrutturazione della rete, condotta principalmente attraverso scelte emergenziali e non prospettiche, senza la benché minima programmazione in merito alla riqualificazione e formazione dei colleghi che vanno a sostituire i ruoli che restano scoperti, porti a problemi di organico sia di tipo quantitativo che qualitativo. L'attività di riqualificazione e formazione professionale che l'azienda ha completamente sottovalutato diventa pertanto centrale per risolvere questa emergenza preoccupante, a partire dal codice di assenza per effettuare la formazione.

Come OO.SS non smetteremo di incalzare l'azienda con ogni mezzo a nostra disposizione perché rispetti gli impegni assunti in tema di formazione e riqualificazione professionale, così come previsto dall'art. 10 dell'accordo 1 febbraio 2018, a partire dalla richiesta di attivazione immediata del codice di assenza per la fruizione della formazione.

Milano 14 Maggio