



**Segreterie di Coordinamento  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – UILCA – UniSin  
Gruppo UniCredit**

**Incontro di verifica ES-SSC – ABAS – DO BANK**

Il 10 ottobre si è svolto l'incontro di verifica delle società esternalizzate dal gruppo UniCredit Es-SSC, ABAS e DO BANK.

Come primo tema è stata affrontata la vicenda di ES-SSC.

UniCredit ha esercitato la clausola di "termination for convenience"; questa prevede il rientro delle 152 Lavoratrici e Lavoratori con le relative attività, comprese quelle delocalizzate in Polonia, possibilmente il 1 gennaio e comunque entro il primo trimestre 2019.

I Lavoratori rientreranno in Unicredit SpA e le sedi saranno Milano Lampugnano e Roma Largo Anzani.

Nel corso dell'incontro sono state illustrate le macro funzionalità della nuova piattaforma HR Prostaff che sostituirà l'attuale sistema SAP. Il responsabile del progetto ha dichiarato che la migrazione è all'80% del piano.

Le OO.SS. ritengono essenziale definire con chiarezza le modalità di rientro, anche se l'azienda ha dichiarato che rispettando le previsioni degli accordi del 2012 il passaggio verrà effettuato con la cessione individuale del contratto, senza soluzione di continuità, alle stesse condizioni normative ed economiche dei dipendenti Unicredit.

**Riteniamo necessario definire il percorso di rientro dei Lavoratori in un verbale applicativo dell'accordo del 2012, in cui siano definiti tutti gli aspetti giuridici del rapporto di lavoro, quelli della previdenza e del welfare, e la copia del verbale di conciliazione che poi verrà utilizzato in sede protetta per la conciliazione individuale.**

In caso di passaggio successivo al 1° gennaio abbiamo proposto all'azienda che venga utilizzato l'istituto del distacco in modo da trasferire i rapporti di lavoro dall' 1/01/2019.

Verrà fissato un prossimo incontro (fine ottobre, primi di novembre) in cui sarà comunicata la data esatta del rientro, definito il verbale di rientro e presentata la nuova piattaforma per la gestione del personale.

**Dopo anni in cui il Sindacato ha denunciato il fallimento del progetto di esternalizzazione di ES-SSC, che gravi ripercussioni ha generato nel Gruppo sulle tematiche HR, il rientro dei Lavoratori e delle attività è la dimostrazione reale della validità delle clausole di garanzia che queste OO.SS. hanno ottenuto in sede di accordo per gestire le ricadute sulla cessione del ramo d'azienda.**

Per quanto riguarda ABAS, la joint venture creata nel 2013 con Accenture per le attività di invoice management (ciclo fatturazione attivo e passivo), l'azienda ha inizialmente dichiarato che i Lavoratori sono 96 (erano 109 al momento della cessione), di cui 77 a Trieste e 19 a Roma. Con l'accordo 1 febbraio 2018 sono state prolungate le garanzie occupazionali di un anno. Lo scorso 16 maggio l'azienda ha comunicato alle OO.SS. la cessione della propria quota, pari al 49%, ad Accenture Managed Services S.p.A che è diventato unico azionista della società.

Secondo l'azienda questa cessione non ha comportato nessun impatto sui rapporti commerciali e di servizio già in essere tra UniCredit e ABAS, non ne ha neppure sui termini e sulle condizioni, anche di tutela occupazionale, definiti con l'Accordo sindacale del 12 aprile 2013 e successive integrazioni.

Ad oggi per Unicredit non esiste un problema occupazionale, in quanto alla originaria attività oggetto della cessione del ramo d'azienda se ne sono aggiunte altre (dalla scannerizzazione documenti, gestione contratti del Factoring, di Pension Funds, gli F24, il DURC, Do Bank, ecc.) che hanno richiesto la creazione di task force, attraverso l'utilizzo di lavoratori interinali, per gestire i picchi di lavoro.

Abbiamo replicato che la redditività dell'azienda è in calo, inoltre la cessione della quota azionaria (seppur permessa dalle norme in materia) ha mutato lo scenario del progetto industriale che non ha visto, nel tempo, nessuna iniziativa di offerta al mercato dei servizi. Le attività originarie si sono via via assottigliate e, ad oggi, Unicredit appalta ad Abas attività non previste nell'accordo di cessione.

Infine, la partecipazione di UniCredit al 49% rappresentava un'elemento di garanzia e di collegamento con il Gruppo che è venuto meno. **Per questo abbiamo dichiarato che riteniamo indispensabile un rinnovo delle garanzie occupazionali.** L'azienda ha avuto un atteggiamento di assoluta indisponibilità escludendo ogni possibilità di estensione delle garanzie.

Abbiamo, infine, rappresentato all'azienda la riorganizzazione prevista in Do Bank ed illustrata nei mesi scorsi alle OO.SS. aziendali. Anche se ad oggi non è stato formalizzato un piano industriale, con relativa procedura contrattuale, sono stati annunciati la cessione della licenza bancaria, 100 esuberi, la possibile chiusura di alcune filiali, il tutto in un contesto di scarso livello di relazioni industriali in azienda, elementi di criticità per queste OO.SS.

Questi elementi devono essere valutati con attenzione anche dai vertici Unicredit, vista l'importanza e la delicatezza dell'attività di recupero crediti gestite da Do Bank.

L'azienda ha dichiarato che occorrerà vedere concretamente i contenuti della procedura contrattuale per il piano industriale. Inoltre ha confermato le garanzie previste dagli accordi per i 600 lavoratori ex Unicredit, precisando che saranno attivate solo dopo aver utilizzato tutti gli strumenti contrattuali all'interno di Do Bank per la gestione delle eventuali ricadute occupazionali rivenienti dal piano di riorganizzazione.

**Nonostante le risposte aziendali siano state di completa chiusura rispetto ad un allungamento delle garanzie, le OO.SS. continueranno a sollecitare l'azienda che non potrà sottrarsi rispetto alle proprie responsabilità nei confronti di lavoratori che avranno sempre un legame forte con il Gruppo Unicredit.**

Milano 10 ottobre 2018

Le Segreterie di Coordinamento  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – UILCA – UniSin  
Gruppo UniCredit