



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

Conclusa positivamente la vertenza in UniCredit S.p.A.

Sono trascorsi mesi durante i quali l’Azienda si è dimostrata sorda a tutte le segnalazioni e le iniziative del Sindacato; in conseguenza di ciò, da questa estate, in diverse Region sono state organizzate iniziative, culminate anche in scioperi locali, sui seguenti temi:

- ✓ pressioni commerciali
- ✓ carenza di organici
- ✓ formazione insufficiente e disorganizzata
- ✓ disfunzioni organizzative mai risolte.

Quale conseguenza di questa totale indifferenza da parte aziendale, a novembre abbiamo intrapreso il percorso di mobilitazione di tutti i Lavoratori e Lavoratrici di UniCredit, abbiamo condiviso con loro, nel corso delle assemblee convocate sul territorio nazionale, le ragioni di una iniziativa che, perdurando la sordità aziendale, avrebbe portato allo sciopero entro la prima decade di Gennaio del 2019.

Nell’ambito di questa vertenza, tra il 19 e il 21 dicembre, siamo riusciti, con un grande lavoro unitario e prese di posizione molto ferme da parte sindacale, a sbloccare la vertenza con acquisizioni importanti per i/le Dipendenti di Unicredit, sia nell’immediato che per il percorso di relazioni industriali che ci attende nei prossimi mesi.

Le intese firmate il 21 dicembre contengono i seguenti punti acquisitivi:

Organici

Nei primi mesi del 2019 **saranno effettuate 110 nuove assunzioni direttamente destinate alle filiali e suddivise tra tutte le Region** (con contratto a tempo determinato con durata 5 mesi), che si aggiungo alle assunzioni già previste per il 2019 in base agli accordi stipulati (420 nuovi assunti/e).

Tali 420 nuove assunzioni saranno **anticipate ai primi sei mesi del prossimo anno** con la finalità di programmare in tempo utile la sostituzione dei colleghi/e in uscita a luglio 2019 per esodo/pensione.

Le nuove assunzioni saranno destinate alla rete commerciale (prevalentemente Unicredit Direct) con successivi adeguati passaggi di personale verso le filiali (con un numero minimo iniziale di 40, a partire dal secondo semestre).

L'azienda avrà l'obbligo di fornire alle Organizzazioni Sindacali, sia a livello locale che nazionale, comunicazione delle assunzioni tempo per tempo effettuate (numeri, tipologia contrattuale e destinazione). Entro il 31 marzo 2019 si terrà un primo incontro di verifica delle assunzioni effettuate, sia a tempo determinato sia in apprendistato/tempo indeterminato, per definire i termini di una periodica comunicazione dei passaggi da UniDirect alle filiali ma soprattutto per accertare se le ben conosciute difficoltà organizzative richiedano la proroga delle assunzioni a tempo determinato.

Pressioni commerciali

Abbiamo ottenuto **una forte dichiarazione sul tema “clima aziendale” e sul rispetto del Protocollo 22/4/2016 e dell’Accordo Nazionale del 7/2/2017: tale dichiarazione sarà rilasciata dall’Amministratore Delegato di Unicredit** nei primi giorni di gennaio e pubblicata sul portale aziendale, a conferma che anche l’Azienda ha preso atto della situazione che le OO.SS. denunciavano da tempo.

Ai principi già condivisi negli accordi sopra citati, si aggiungo, per la prima volta, degli espliciti DIVIETI tendenti a regolare l’indirizzo delle politiche commerciali:

divieto di fornire indicazioni commerciali con eccessiva frequenza e con inutili ripetizioni;
divieto di usare strumenti e/o canali alternativi alla D.O.P per monitorare le vendite;
divieto di diffondere classifiche comparative tra Colleghe e Colleghi
divieto di chiedere previsioni di consulenza con cadenza inferiore alla settimana
divieto di chiedere previsioni di consulenza e di vendita a livello di singolo cliente.

Occorre sottolineare inoltre che, come da dichiarazione sindacale contenuta nelle intese, tutto quanto **non espressamente contemplato dai divieti elencati non può considerarsi un avallo** di comportamenti posti in atto in violazione delle normative vigenti, delle policy aziendali, o il benessere di dichiarazioni/comportamenti vessatori o irrispettosi della dignità delle persone.

Di tali divieti, efficaci comunque da subito, saranno informate, entro il 31 gennaio 2019, tutte le figure di sintesi, a partire dai livelli più alti sino ai Direttori di Filiale.

I corsi predisposti per le figure di sintesi inerenti alle politiche commerciali saranno obbligatori e **rilevanti ai fini dell’erogazione dei premi da sistema incentivante.**

Entro la fine di febbraio 2019, anche alla luce delle acquisizioni sopra descritte, sarà convocata la Commissione Bilaterale sulle Politiche Commerciali per discutere delle nuove modalità di monitoraggio e pianificazione commerciale.

Tutte le previsioni in tema di pressioni commerciali sono da considerare sperimentali e oggetto di verifica **della loro reale attuazione, rispetto ed efficacia** entro il 30 aprile 2019.

Invitiamo pertanto tutti i colleghi e le colleghe a farci pervenire tempestivamente ogni segnalazione utile per una puntuale verifica dell’effettiva esigibilità di quanto concordato.

Formazione

Sul tema ormai annoso della difficoltà di fruizione della formazione on line l'azienda si è impegnata a:

a) inibire attraverso l'inserimento del codice PFO (da utilizzare per la programmazione della formazione on line) l'utilizzo di qualsiasi applicativo di sportello così da consentire al lavoratore/lavoratrice la massima concentrazione nell'attività formativa (decorrenza 1° maggio 2019, dopo la partenza del nuovo applicativo ProStaff prevista per aprile).

b) dare indicazioni ai Responsabili perché procedano a una rigorosa programmazione della formazione, con il monitoraggio della funzione HR: non deve più ricadere sul singolo/a dipendente l'onere di inserire, tra le incombenze giornaliere, anche la fruizione dei corsi.

c) prevedere iniziative formative non unicamente on line, con la riproposizione di una parte di corsi in aula.

d) valutare la sperimentazione del flexible working a fini formativi anche per il personale di rete.

e) riavviare i lavori della Commissione bilaterale sulla Formazione Finanziata per migliorarne l'efficacia.

La realizzazione di tutti questi impegni sarà oggetto di verifica nel secondo semestre del 2019

Organizzazione del Lavoro

Dopo le reiterate denunce da parte sindacale, portate sia in sede politica che in sede tecnica ai più alti livelli del Management (ricordiamo l'incontro con i Signori Ronca e Casini del 26 settembre scorso) l'Azienda ha dichiarato che:

a) rafforzerà tutti gli applicativi e le iniziative volte a eliminare le difficoltà che si frappongono alla normale attività nelle Filiali e che senza dubbio rendono intollerabili le condizioni di lavoro: ad esempio Firma Mia, Dematerializzazione dei Documenti, Anticipo Fatture e Check Image Truncation;

b) continuerà la sostituzione delle apparecchiature hardware;

c) revisionerà la circolare 240 (che disciplina anche il caricamento degli ATM) entro il 31 marzo 2019, perché diventi coerente con l'organizzazione attuale delle Filiali.

Quanto siamo riusciti a ottenere con questa intesa, unitamente ad un atteggiamento aziendale favorevole a riprendere un positivo percorso di relazioni sindacali, ci hanno portato a **decidere la chiusura della vertenza.**

Di fondamentale importanza perché giungessimo a tale decisione è stato l'impegno assunto dall'Azienda a realizzare soluzioni concrete e immediate per migliorare il clima lavorativo; noi, da parte nostra, monitoreremo attentamente gli esiti delle intese raggiunte.

Milano 27 dicembre 2018

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