



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN

Raggiunte le 3900 adesioni FTE all'esodo, ma sull'operatività e la riorganizzazione restano forti le perplessità del Sindacato

Si è svolto ieri a Milano il previsto incontro di verifica sulle adesioni al Piano di esodi incentivato 2017 e alle diverse possibilità previste dall'accordo 4 febbraio 2017.

L'Azienda ci ha innanzitutto comunicato ufficialmente che **il previsto obiettivo di 3.900 adesioni FTE è sostanzialmente raggiunto** e che tutte quelle pervenute saranno accolte.

A chiusura dell'applicativo, le adesioni, sempre in termini di FTE, sono risultate 3.294 (di cui 6 "donne optanti"), a cui sarà aggiunto un certo numero di richieste di pensionamento tramite il riscatto della laurea, in quanto sono pervenute 19 adesioni che saranno verificate non appena sarà emanata la specifica normativa Inps.

Ricordiamo che l'accordo 4 febbraio 2017 prevedeva l'accettazione di tutte le domande in sospeso relative al precedente piano industriale (800), al netto delle riconversioni in QD dei dirigenti (200) previste dall'accordo 8 marzo 2016. Il saldo di 600, aggiunto alle circa 3300 adesioni, porta quindi al dato di 3900 adesioni raggiunte.

Di conseguenza l'Azienda ha confermato che **non c'è la necessità di aprire ad ulteriori adesioni per coloro che matureranno il requisito pensionistico entro il primo semestre 2024.**

Ci è stata illustrata, a grandi linee, la distribuzione delle adesioni, per data di uscita, per territorio e per ambito di lavoro, ma abbiamo chiesto ci vengano forniti ulteriori dati disaggregati (per Region, per azienda, per inquadramento, per genere) sulla ripartizione delle stesse, al fine di consentirci una valutazione più approfondita.

Il tasso di adesione medio a livello di gruppo è del 76% , con alcune variazioni in base al territorio (si va dal 100% degli aventi diritto della Val d'Aosta al 64,74% della Sicilia) e in base alla suddivisione per attività (rete 79%, CL e altre strutture centrali tra il 71% e il 75%).

Da quanto rappresentato, emerge **una nostra forte preoccupazione, denunciata all'Azienda, per l'impatto delle uscite sull'operatività quotidiana**, già fortemente stressata sia per il difficile contesto generale del settore che per le problematiche operative specifiche della nostra Banca. In particolare, abbiamo lanciato un allarme per la ricaduta imminente derivante dal cospicuo numero di uscite previste per il 2017, pari a 2.865.

Nonostante le rassicurazioni aziendali circa l'attivazione della prevista Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro, fissata per il mese di settembre, abbiamo rappresentato con forza come sia assolutamente necessario affrontare in anticipo l'impatto delle uscite, proponendo di:

1. **anticipare l'effettuazione delle previste assunzioni**, al fine di consentire una adeguata sostituzione del personale che uscirà e dando il tempo di effettuare la dovuta formazione e l'affiancamento;
2. **valutare la congruità della prevista distribuzione omogenea nel triennio delle 1300 assunzioni**, (443 per anno) alla luce della disomogeneità delle uscite, questione che avrebbe dovuto essere considerata dall'Azienda che era già, in occasione della sottoscrizione dell'accordo per le assunzioni, a conoscenza della distribuzione delle uscite in base ai piani precedenti e alle proiezioni sulle finestre d'uscita;

- 3. fare un'analisi puntuale, tra azienda e sindacato a livello di territorio, dell'impatto delle uscite**, alla luce del fatto che si realizzeranno, lo sappiamo con certezza, situazioni in cui gran parte del personale di un ufficio o di una filiale, nell'arco di breve tempo, uscirà dalla Banca, determinando l'impossibilità oggettiva, nel caso non ci si preparasse a gestire tale evenienza, di garantire un adeguato livello di operatività.

L'Azienda si è riservata di valutare le nostre proposte, pur sottolineando che tutte le strutture aziendali sono focalizzate sul rendere sostenibile l'impatto delle uscite attraverso l'utilizzo di un'apposita procedura HR.

Dal punto di vista procedurale, le prossime tappe saranno le seguenti:

1. l'Azienda darà **la conferma dell'accettazione dell'adesione a tutti gli aderenti;**
2. gli aderenti riceveranno contestualmente l'invito a procedere alla formalizzazione della volontà di uscita attraverso la **presentazione delle dimissioni telematiche. A tale riguardo precisiamo che, al fine di una semplificazione, tutte le scadenze previste per le dimissioni telematiche sono prorogate al 28 luglio 2017.**

Alle nostre preoccupazioni circa un'eventuale disallineamento che potrebbe determinarsi un domani se venissero confermate le nuove aspettative di vita, con conseguente slittamento dell'effettiva uscita, l'Azienda ha replicato confermando che quella che fa testo è la data di uscita che sarà indicata sulla conciliazione e che verrà segnalata agli enti preposti.

L'incontro odierno è stata anche un'occasione per ricordare alcuni **problemi tuttora irrisolti** che contribuiscono a minare il clima complessivo in UniCredit.

Innanzitutto la questione sempre più impellente di un intervento **sia sulla procedura SAP**, che continua a manifestare seri problemi, **che sulla gestione complessiva degli aspetti amministrativi del rapporto di lavoro** (es. assegni familiari, ecc.). La persistenza di un livello di servizio assolutamente scadente è del tutto inaccettabile. **Abbiamo ribadito con forza la necessità che l'Azienda prenda atto del fallimento della joint venture con HP** (o chi per essa subentrato in ESSSC), **reinternalizzando quanto prima sia il servizio che i lavoratori addetti**, dando risposta immediata anche alle preoccupazioni dei 150 lavoratori e lavoratrici che da tempo non vedono rosee prospettive per il loro futuro.

Abbiamo quindi riconfermato **la necessità che si proceda in maniera bilaterale all'implementazione del welfare**, facendo una maggiore chiarezza su quale sarà il ruolo della costituenda struttura sostitutiva degli attuali Cral, convinti fortemente che sia necessario, in particolare, ampliare l'offerta dei servizi alla persona e condividere le scelte tra le parti.

Riteniamo che il raggiungimento, già in questa prima fase, del numero di adesioni previste nel Piano, se da una parte rappresenta un'ulteriore conferma della bontà degli accordi raggiunti, dall'altra debba essere considerato come un ulteriore segnale della necessità di porre sempre la massima attenzione al clima lavorativo, clima che riteniamo possa ulteriormente peggiorare se non verranno attivate tutte le possibili iniziative per rendere compatibile l'attuazione del Piano con l'ordinaria operatività, prime tra tutte le già previste assunzioni, e poi ancora formazione nel caso di passaggi di ruolo, affiancamento per trasferire le esperienze...

Solo in questo modo sarà possibile mantenere fede all'obiettivo che ci siamo prefissati con la firma dell'accordo: **garantire soluzioni positive per chi esce, per chi resta e per chi entra.**

Milano, 22 giugno 2017

Le Segreterie di Coordinamento Gruppo Unicredit