

# Unicredit: basta fare utili con il taglio dei Lavoratori

Respingiamo in modo **categoriale** le logiche di taglio del costo del lavoro prospettate nel nuovo Piano Industriale TEAM 23 del Gruppo Unicredit.

In particolare contestiamo il taglio del personale, indicato in 8.000 FTE nel Gruppo, di cui 6.000 FTE netti in Italia, così suddivisi: 3400 nella rete con una riduzione di 450 filiali, 1400 trasformazione COO Area (back office), 700 Holding e Altro, 500 ulteriore efficientamento da Piano Transform 2019.

Il sindacato ritiene che in Unicredit **non ci siano esuberanti di dipendenti**, come testimoniano i crescenti carichi in termini operativi e di responsabilità che devono sopportare i lavoratori, e le numerose vertenze territoriali in tema di organici insufficienti ed il continuo ricorso a personale/consulenze esterne al Gruppo (My Agent).

Non è credibile un così netto taglio degli organici, la maggior parte in Italia, che allontana oggettivamente l'azienda dall'economia reale del nostro Paese.

Da tempo invece rivendichiamo la necessità che l'Azienda recuperi una visione di Banca al servizio dell'economia, peraltro in coerenza con la prospettiva che stiamo sostenendo come Organizzazioni Sindacali nel confronto con l'Abi per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito.

In considerazione di questa concomitanza e della portata del Piano industriale del Gruppo riteniamo indispensabile che la trattativa in base alle procedure contrattuali sulle ricadute del Piano stesso avvenga solo al termine del confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale.

Milano, 3 dicembre 2019

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

Scarica il volantino

---

# **Fusione BPER-Unipol Banca: è caos!**

## **Prove tecniche di con-fusione**

Nonostante tutte le migliori intenzioni, non vi è altro termine per definire quello che sta accadendo in questi giorni: **“caos”!**

Scelte organizzative e gestionali errate e procedure inadeguate hanno creato una situazione, in particolare per le filiali destinatarie dei rapporti ex Unipol Banca (ma non solo), al di là di ogni immaginazione.

In alcune filiali non sono state sostituite le cico Unipol con quelle in dotazione nelle banche riceventi (Bper e Banco di Sardegna), con aggravio dei rischi operativi e rischio rapina: (sic!) non vogliamo credere che non ci siano soldi sufficienti a sostituirle tutte!

Il ritardo nell'attivazione ed il mancato funzionamento del servizio Home Banking, ad esempio, ha creato lunghissime file

agli sportelli; in alcuni casi la clientela attende anche al di fuori dei locali delle filiali.

Abbiamo segnalazione di **diversi casi di violente aggressioni verbali a colleghe e colleghi.**

E questa è solo la punta di un iceberg che, sotto il livello dell'acqua, nasconde un "sistema" opaco e disfunzionale.

I colleghi sono stati "distribuiti" apparentemente senza logiche di continuità operativa e capacità professionale. A titolo di esempio possiamo citare:

- i numerosi casi di colleghi che da molti anni non svolgevano attività di cassa e che si sono ritrovati, dalla sera alla mattina, a gestire l'unica cassa, sovente con alcune migliaia di rapporti attivi, senza nessuna formazione e con un tempo di affiancamento irrisorio;
- la carenza di un numero adeguato di "allineatori", in particolare in rapporto al numero di addetti del punto vendita;
- il trasferimento "momentaneo" (in alcuni casi anche per un solo giorno o porzioni di giornata) di colleghi dalla rete ai contact center;
- la richiesta di attività lavorative anche il sabato (anche dopo le necessità previste nel fine settimana prima della fusione avvenuta il 25/11/2019) senza alcuna informativa sindacale e eventuali accordi in merito.
- il sostanziale demansionamento di numerosissimi lavoratori, nonché l'adibizione di tanti al ruolo di "tappabuchi" (non sappiamo fino a quando) per fare fronte all'emergenza.

Ma – come preannunciato nel corso di un incontro con il responsabile dell'Organizzazione del gruppo Bper – non era tutto sotto controllo? Eppure di fusioni in questo gruppo ne sono state fatte tante, evidentemente le problematiche che anche allora sono emerse non sono state risolte e,

probabilmente, in questa occasione sottovalutate, probabilmente è scappato qualche algoritmo di funzionamento.

**Questa situazione sta generando ansia, livelli di stress quotidiano insopportabili e rischi operativi enormi.**

A questo si aggiunge la scarsa attenzione riservata, in alcuni casi, alle situazioni personali dei colleghi della ex Direzione di Unipol Banca, destinati fuori provincia senza valutare le possibilità di lavoro a distanza, demandando la gestione delle criticità alle diverse sensibilità dei singoli capostruttura.

**Così non può andare!**

Alla luce di quanto sopra descritto, e del tanto altro sul quale c'è da intervenire, chiediamo all'Azienda:

1. l'immediata attivazione di un "tavolo emergenziale", coinvolgendo anche la struttura della Gestione HR, per focalizzare le situazioni che necessitano di immediata attenzione e ricercare soluzioni condivise;
2. una formale manleva, nei confronti di tutti i lavoratori, per errori e/o omissioni direttamente imputabili al contesto operativo della incorporazione di Unipol Banca, analogamente a quanto regolamentato in precedenti accordi di Gruppo.

Le Organizzazioni Sindacali, confermano inoltre l'impegno a garantire il puntuale rispetto da parte aziendale di tutte le previsioni normative e contrattuali (straordinari, recuperi, mancato preavviso etc.).

Redatto il 3 dicembre 2019

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A. – UNISIN**

---

# Piani industriali e trasferimenti

Come dipartimento giuridico Fisac/Cgil desideriamo puntualizzare un paio di cose in relazione ai **trasferimenti** – e ai relativi **preavvisi** – che si verificano durante l'esecuzione dei piani industriali.

Infatti succede che, durante l'esecuzione dei piani industriali, i trasferimenti siano numerosi in un breve lasso di tempo, e spesso le aziende utilizzino questa circostanza come **giustificazione per non rispettare le disposizioni** che riguardano i trasferimenti e i relativi preavvisi.

Per quanto riguarda i trasferimenti, ricordiamo che il trasferimento è efficace solamente se avviene con comunicazione scritta.

**Quindi fino a che la comunicazione non è scritta, il trasferimento non è efficace.**

Quanto al preavviso di trasferimento, esso riguarda sia i Quadri Direttivi sia le Aree Professionali.

Per quanto riguarda i Quadri Direttivi il preavviso deve essere almeno di **45 giorni di calendario qualora il Quadro Direttivo abbia familiari a carico, almeno 30 giorni di calendario qualora non abbia familiari a carico.**

Qualora invece il dipendente sia un'Area Professionale il preavviso è di **30 giorni di calendario qualora il trasferimento sia a più 30 Km dalla residenza, di 15 giorni di calendario qualora il trasferimento sia a meno di 15 Km dalla residenza.**

L'indennità di mancato preavviso consiste in una diaria.

L'allegato al CCNL permette di verificare l'importo delle diarie che sono variabili e crescenti al crescere del numero di abitanti del centro abitato nel quale si trova la nuova unità produttiva (quella del trasferimento).

☒ L'indennità di mancato preavviso corrisponde a questa diaria, **da moltiplicare per il numero di giorni di mancato preavviso**. A nostro avviso è richiedibile sia nei confronti del mancato preavviso ad un Quadro Direttivo, sia nei confronti del mancato preavviso ad un'Area Professionale, nonostante nell'ultimo CCNL la disposizione di "sanzione" iscritta sia prevista solamente all'interno dell'articolato relativo ai Quadri Direttivi.

Ciò in quanto l'indennità di mancato preavviso è prevista per il mancato preavviso; e siccome il preavviso è previsto anche per le Aree Professionali, a nostro avviso **non sussistono ragioni valide per non poterlo esigere anche nei confronti delle Aree Professionali**.

Raccomandiamo quindi a tutti i dipendenti di far valere questi loro diritti, anche perchè il riconoscimento dei diritti passa anche attraverso le azioni per esigerli.

**Nicola Cavallini**

**Consulta Giuridica Nazionale Fisac/Cgil**

---

# **ABI: accordo per sospensione mutui e finanziamenti per donne vittime di violenza**

L'azione di contrasto alla violenza contro le donne e di sostegno per le vittime di violenza deve essere un impegno quotidiano e costante di tutti.

Per questo abbiamo unitariamente proposto ad ABI nel mese di ottobre di poter congiuntamente definire un protocollo che fosse un aiuto tangibile alle tante donne che coraggiosamente intraprendono un nuovo percorso di vita, per sé e per i propri figli, allontanandosi finalmente dagli abusi ed entrando nei percorsi di protezione, e che spesso sono in difficoltà economiche.

L'ABI ha fin da subito manifestato la sua volontà di dare un riscontro positivo ed oggi, nel giorno in cui ricorre la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, abbiamo siglato un protocollo per la sospensione dei mutui e dei finanziamenti per le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati.

Un altro passo in un percorso che vede le Organizzazioni Sindacali del settore ed ABI, insieme, da sempre impegnate su questa tematica sociale e culturale di grande rilevanza.

Questa comune sensibilità ha già questo anno portato alla sottoscrizione il 12 febbraio della Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro, che, sul "presupposto di inaccettabilità" di ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza di

genere, prevede una serie misure organizzative per la segnalazione, prevenzione, assistenza e contrasto del fenomeno, oltre all'elevazione a 4 mesi dell'utilizzo del congedo orario o giornaliero da parte di donne vittime di violenza.

Riteniamo il protocollo odierno un passo ancor più importante perché rivolto a tutte le donne che con il nostro settore hanno rapporti di finanziamento; donne che devono essere supportate nei loro percorsi di libertà e di ritrovata autonomia, e che da oggi potranno sospendere la rata capitale dei propri finanziamenti e mutui per il periodo di durata del proprio "percorso di protezione" fino ad un massimo di 18 mesi.

Il protocollo, che ha validità di due anni, prevede che l'ABI promuova una diffusa informazione dell'iniziativa presso le proprie associate al fine di favorire l'adesione.

Siamo certi che l'attenzione dimostrata fino ad oggi dal settore porterà non solo ad una diffusa adesione al protocollo da parte delle aziende ABI, ma anche alla predisposizione di adeguate indicazioni operative interne, affinché ad ogni singolo caso venga riservata la massima accoglienza, riservatezza e cura, nella dovuta considerazione delle difficoltà ma anche della grande determinazione che hanno portato queste donne ad intraprendere i loro percorsi di indipendenza, che con questo protocollo abbiamo inteso congiuntamente sostenere.

Oggi 25 novembre 2019, Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, ancora una volta tutti i sindacati del settore sono dalla parte di coloro che subiscono molestie e violenze sia nei luoghi di lavoro che fra le mura domestiche.

Roma, 25 novembre 2019

**Le Segreterie Nazionali**

Scarica il testo dell'accordo

Scarica il volantino

---

## **BNL: finalmente i nuovi tassi sui mutui al personale**

*Il giorno 21 novembre l'azienda ha pubblicato su Echonet le nuove condizioni dei mutui al personale: in questo modo si è data una risposta alle istanze presentate dai lavoratori tramite le scriventi Organizzazioni Sindacali che **il 25 settembre avevano consegnato una lettera di richiesta di intervento urgente** sulla materia.*

L'urgenza era determinata dal protrarsi di una situazione oggettivamente paradossale; **da tempo infatti i tassi praticati alla clientela risultavano essere più favorevoli di quelli praticati agli stessi dipendenti della banca.**

Situazione che può aver spinto legittimamente più di qualcuno a cercare soluzioni alternative e migliorative, vedi richieste di surroghe presso altri istituti di credito, ricorso a mutui a condizioni ordinarie, con rinuncia alla convenzione per i dipendenti della BNL.

Situazione che più che paradossale potremmo definire grottesca se paragonata ai continui e insistenti inviti a sentirci

tutti, in quanto dipendenti, “engaged” verso la banca e la promozione della sua immagine verso l'esterno.

Voler perseguire una politica di Advocacy in una azienda di credito che spinge i propri dipendenti a dover “negare” il proprio senso di appartenenza alla stessa nel momento di trovare una soluzione ad un problema di finanziamento, più che un esercizio mentale è un acrobazia.

Sarcasmo a parte, il problema vero è che gli interventi sulle condizioni praticate al personale dovrebbero appartenere ad una strategia di gestione, meglio se sistematicamente condivisa con le rappresentanze sindacali aziendali, che preceda e non insegua gli adeguamenti dei Mercati, che faccia trasparire una “cura” ed una attenzione speciale per coloro ai quali viene richiesta una speciale Advocacy.

In questo modo si potrebbero ottenere risultati motivazionali e spinte economiche ancora più efficaci valutando la possibilità di intervenire su aspetti che per numerosità o per specificità possano essere considerati meritevoli di attenzione:

- ulteriore allungamento del periodo di ammortamento;
- LTV superiore all'80%;
- interventi più significativi sui mutui punto B;
- intervento sulle fidejussioni a garanzia di mutui di figli dei dipendenti.

Esprimiamo comunque un giudizio sostanzialmente positivo sull'intervento effettuato, soprattutto per l'introduzione dell'automatismo in caso di ulteriore abbassamento dei tassi.

Per il Sindacato aziendale i tempi sono maturi per far diventare le condizioni al personale una materia di reale e leale confronto, anziché limitare il nostro intervento al “lobbing” e all'emergenza.

Siamo certi che in questo modo potremmo trovare tutti il

migliore equilibrio nei tempi e nel merito degli interventi.

*Roma, 26/11/2019*

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE**

Scarica il volantino