

Gruppo UNICREDIT. Accordo raggiunto, assunzioni subito

Nella mattinata di oggi le delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Unicredit hanno raggiunto un'importante intesa che definisce una serie di questioni da tempo oggetto di trattativa nell'ambito della vertenza aperta con l'Azienda nel corso del mese di novembre.

Assunzioni

Il tema prioritario, risposta concreta alle tensioni vissute quotidianamente dai lavoratori della rete, è stato quello delle assunzioni: fin dalle prime fasi della trattativa abbiamo incalzato l'Azienda per ottenere la copertura del turnover relativo al 2017 e l'anticipo ai primi mesi del 2018 delle assunzioni previste nel precedente piano, ottenendo quindi **l'ingresso pressochè immediato di 280 nuovi colleghi in rete.**

Piano Giovani

In merito al cd. Piano Giovani, il tentativo aziendale di forzare le uscite dei colleghi che non avevano volontariamente aderito al precedente Piano di uscite è stato respinto e ricondotto all'interno di un **percorso assolutamente volontario** che vedrà, a fronte di un **numero di nuove assunzioni pari e contestuali a quello delle nuove uscite,**

- da una parte una riapertura dei termini per l'adesione confermando le medesime condizioni definite con le intese del 4 febbraio 2017;
- dall'altra un'estensione del perimetro degli interessati, comprendendo coloro che maturano il requisito pensionistico nel primo semestre 2024.

Formalmente si apriranno quindi **due fasi distinte** per la raccolta delle adesioni:

1. **Entro il primo trimestre 2018** adesione di coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 1 dicembre 2023.
2. Successivamente, nel corso del **secondo trimestre 2018**, previa verifica con le OO.SS. del numero degli aderenti alla prima fase, l'estensione a tutti coloro che maturano il requisito entro il 1 giugno 2024.

Le adesioni complessive verranno raccolte **fino al completamento delle disponibilità economiche** a tal fine stanziata, stimate ad oggi sufficienti per coprire **circa 550 nuove assunzioni**. In caso di adesioni superiori, verranno adottati come **criteri di priorità**:

1. La maturazione della finestra entro 1 dicembre 2023.
2. Per coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1 giugno 2024, l'appartenenza alle Regioni in cui a detta dell'Azienda esistono disallineamenti rispetto alle necessità operative locali.

Nella fase di selezione delle assunzioni abbiamo convinto Unicredit a ricercare le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenienti dai profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Società esternalizzate

Per ES SSC abbiamo riportato con determinazione la necessità di superare l'attuale precaria situazione dei lavoratori della stessa e le criticità operative riscontrate quotidianamente da tutti i dipendenti di Unicredit.

L'Azienda ci ha informato di aver creato le condizioni contrattuali, attraverso l'introduzione di una clausola di *termination for convenience* per **consentire il rientro in Unicredit delle attività** e conseguentemente, per effetto degli accordi di garanzia, **delle lavoratrici e dei lavoratori**, al termine di un piano di migrazione da definire qualora venisse esercitata tale clausola, fatto per noi assolutamente plausibile.

Per ABAS e VTS abbiamo ottenuto un significativo aumento delle garanzie occupazionali, ora estese per un ulteriore anno rispetto la loro scadenza originaria.

Premio aziendale

L'obiettivo della trattativa è stato quello di ottenere un Premio Aziendale che potesse almeno parzialmente compensare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo dai sacrifici e riconoscerne il costante impegno profuso.

L'atteggiamento dilatorio dell'Azienda non ha consentito di convenire indicatori che, applicati ai risultati dell'anno 2017, potessero portare alla definizione di un Premio Aziendale. Quindi, al fine di garantire un significativo aumento rispetto al passato, si è raggiunto un accordo per un importo a stralcio, che ammonta a **€ 1.150 a Welfare e € 800** per coloro che opteranno per erogazione **cash**. Il C/ Welfare verrà inoltre alimentato dal Contributo 4-12 anni e dalla Strenna Natalizia, mentre il Contributo Familiare Disabile verrà liquidato esclusivamente nel cedolino stipendio.

Formazione

La convinzione del Sindacato circa la **centralità della formazione**, soprattutto in una fase di profondi cambiamenti, ha guidato la trattativa portando alla definizione di **regole certe ed esigibili** riguardanti la qualità e la fruizione dei corsi.

In particolare riteniamo di grande rilevanza l'individuazione di **un apposito codice di "assenza/presenza"**, da utilizzare specificatamente per la pianificazione e la fruizione dei moduli formativi; in tal modo si creano inoltre i presupposti per la fruizione di **corsi attraverso il tablet in smart working in orario di lavoro**, con modalità definite congiuntamente.

Per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione professionale o di cambio di ruolo sono stati sanciti specifici percorsi che prevedono l'erogazione di **formazione adeguata e con tempi certi**.

Pressioni commerciali

Al fine di migliorare l'attuale situazione di forte problematicità, abbiamo ottenuto in questo accordo impegni concreti per diffondere una **nuova e diversa Cultura sul tema delle Politiche Commerciali**, attraverso:

- individuazione di uno strumento standardizzato per rilevazione e monitoraggio dei risultati commerciali (DOP)
- pubblicazione a Portale dei contenuti del Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali
- erogazione di corsi di formazione obbligatoria rivolti ai ruoli di sintesi e accessibili a tutti gli altri

Welfare

Abbiamo ripreso una serie di questioni rimaste indefinite nell'ambito del Welfare, convenendo tempi certi per il completamento della riforma complessiva del Welfare aziendale (Previdenza, Unica, Cral, ecc.) nell'ottica del suo potenziamento e del rafforzamento del ruolo delle Parti Sociali. Per quanto riguarda la copertura Tutela superstiti abbiamo ottenuto la riconferma per il 2018 alle stesse condizioni dello scorso anno.

Abbiamo stabilito un percorso per l'adozione a livello nazionale dei principi enunciati dalla Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo sulla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e abbiamo definito i modi e i tempi di un percorso di confronto con l'Azienda per introdurre nuovi strumenti condivisi per migliorare sensibilmente la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui la disconnessione, la Banca del tempo finanziata anche con contribuzione aziendale.

Unidirect

Superando la strumentale rigidità dell'Azienda che negava il confronto su alcune questioni critiche nell'organizzazione del lavoro in UniDirect, abbiamo ottenuto un impegno ad entrare

nel merito in tempi brevi delle tematiche della cd. Barra telefonica e delle dinamiche di turnover.

Queste positive intese chiudono il lungo percorso vertenziale a livello centrale, che ha visto intrecciate questioni di rilevanza comune e strategica per tutti i lavoratori del Gruppo con questioni specifiche non meno importanti.

Riteniamo quindi che:

- l'acquisizione di un numero consistente di assunzioni da effettuarsi nel breve e nelle realtà più in sofferenza;
- l'immissione di nuovo personale in rapporto 1:1, assoluta novità nel nostro settore, mantenendo la completa volontarietà nelle uscite, con la prospettiva che tale personale sia impiegato sempre prevalentemente laddove ce n'è bisogno, prima e concreta risposta alle carenze di organico evidenziate anche nel corso delle assemblee;
- un Premio Aziendale significativo;
- concreti passi sulle garanzie ai lavoratori delle aziende esternalizzate;
- significativi impegni dell'Azienda a definire le questioni delle Pressioni Commerciali, della Formazione, di UniDirect e della Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

rappresentino un importante passo in avanti verso la creazione di un miglior clima aziendale.

Milano, 1 febbraio 2018 Le Segreterie di Coordinamento

**Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Volantino originale

Accordo piano giovani

Accordo premio produttività

Unicredit: guida alle polizze della cassa di assistenza UNI.C.A.

Uni.C.A., la Cassa di Assistenza Sanitaria del Gruppo UniCredit, copre, attraverso la sottoscrizione di polizze assicurative, le spese per cure mediche sostenute a causa di una malattia o di un infortunio, oppure per il parto. **Non rientrano pertanto nella copertura assicurativa le visite, accertamenti o altro correlato a normali stati fisiologici.**

Le risorse economiche sono rappresentate da: I contributi aziendali versati dall'Azienda per ciascun dipendente e per gli esodati nel Fondo di Solidarietà (che di seguito saranno sempre considerati parlando di dipendenti.) I contributi di ciascun dipendente nei casi previsti (adesione a polizza diversa da quella attribuita di diritto, inclusione in polizza di familiari non fiscalmente a carico).

In allegato pubblichiamo la guida completa con le novità 2018-2019 e le nostre note.

La Segreteria di Gruppo Fisac CGIL in UniCredit

Scarica la guida

Mifid 2: raccomandazioni importanti per gli operatori

Quello che segue è un volantino che contiene consigli importanti per tutti gli operatori che trattano prodotti finanziari, pubblicato dalle rappresentanze sindacali Unicredit.

Dal primo gennaio Mifid 2 ha introdotto norme ancora più stringenti a tutela dei risparmiatori. Assoluta trasparenza nelle commissioni applicate, classificazione più sofisticata della clientela, cataloghi di prodotti rigidamente predefiniti per i singoli profili e rispetto costante di un corretto rapporto costi/benefici (per il cliente) sono le principali innovazioni introdotte. Innovazioni che non solo mirano ad una ancora maggiore tutela dei risparmiatori, ma che devono essere viste anche come funzionali a riportare finalmente, tra banche e clienti, la fiducia in troppi casi deteriorata dagli scandali legati al cosiddetto "risparmio tradito" e non ancora del tutto ristabilita, nemmeno attraverso gli accordi sulle vendite responsabili.

Mifid 2, a nostro avviso, deve quindi essere valutata in maniera professionalmente obiettiva e non vista soltanto come l'ennesimo ostacolo all'attività commerciale. In questo senso, la fermezza nel rispetto costante delle regole rimane prioritaria, indispensabile e tutelante per i colleghi oltre che per la stessa clientela.

Frenesie commerciali e spinte improprie all'accelerazione dei risultati, magari nella speranza di aggirare vincoli normativi peraltro già in vigore, rappresenterebbero quindi, nell'attuale contesto, non solo comportamenti irrispettosi degli accordi sulle pressioni commerciali, ma addirittura condotte gravemente irresponsabili.

Non sarà pertanto giustificata alcuna indebita sollecitazione operativa, a maggior ragione a fronte di carenze procedurali in essere; al contrario, le nuove norme dovrebbero indurre tutti a lavorare con ancora maggiore cautela.

Denunciamo, inoltre, il colpevole ritardo dell'azienda che non si è affatto preoccupata di erogare una adeguata e preventiva formazione su queste importanti novità normative, esponendo i lavoratori a rischi altissimi.

Il nostro invito ai colleghi è pertanto quello di operare con la massima prudenza e di non effettuare operazioni non consentite dalla normativa MIFID2, anche se la procedura per il momento, a seguito di aggiornamenti in corso, non risultasse bloccante.

Negli incontri che si sono tenuti recentemente abbiamo posto con forza – e continueremo a farlo nei prossimi giorni – la necessità di prevedere quanto prima interventi formativi al riguardo, a tutela dei lavoratori.

Milano, 15 gennaio 2018

***Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
UniCredit S.p.A.***

Scarica il volantino

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/mifid-2-cosa-cambia-per-gli-operatori.html>

Unicredit. I colpevoli nelle contestazioni disciplinari

Quello che segue è il testo di un volantino pubblicato dalle Segreterie di Coordinamento Unicredit, ma che rispecchia purtroppo ciò che succede in molte aziende.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI: C'E' SEMPRE UN COLPEVOLE?

Dobbiamo, purtroppo, tornare a parlare di un argomento delicato ed al contempo fastidioso, ma considerata l'escalation di procedimenti disciplinari registrata negli ultimi mesi, dobbiamo rappresentare l'esigenza di intervenire in modo forte su un argomento che pregiudica la serenità dei lavoratori.

*Troppo spesso, infatti, abbiamo avuto contezza di provvedimenti – come dire – opinabili, in quanto i comportamenti oggetto di contestazione sarebbero frutto di un **modus operandi consolidato ed a volte richiesto dall'Azienda**, determinando però equivocamente un “processo” utile a trovare un colpevole.*

*E' sotto gli occhi di tutti lo strabismo di un'Azienda che se da un lato **spinge compulsivamente e spesso in modo “violento” nel senso della produzione commerciale**, poi interviene in modo punitivo nei confronti di chi la produzione la genera per il modo in cui la genera.*

Una contraddizione? O forse una modalità scientifica di “pressare” sapendo che successivamente potrà essere responsabilizzato qualcuno?

Noi siamo certi che non esista un solo Gestore Investimenti che la mattina si svegli con il desiderio o addirittura il sogno di “switchare” un fondo di un cliente su un altro fondo, così come immaginiamo che non esista un Gestore

Business in preda alla fantasia di acquisire crediti certi a garanzia di anticipazioni creditizie.

*Riteniamo, invece, che chi ricopre ruoli di responsabilità determini le scelte operative dei colleghi in trincea, **per poi abbandonarli ad un ineluttabile destino al primo problema.***

*Sia chiaro che non è nostra intenzione difendere chi agisce con dolo, ma l'attenzione del sindacato si alza in difesa di **chi viene investito da provvedimenti disciplinari per essersi comportato secondo le indicazioni o addirittura a causa delle coercizioni da parte dei superiori gerarchici.***

Riteniamo, inoltre, inaccettabile sotto il profilo umano e professionale che se da un lato il lavoratore deve rispondere per difendersi entro i cinque giorni previsti dall'art. 7 della legge 300/70, previsione di legge e quindi indiscutibile salva la concessione di proroghe di pochi giorni a discrezione aziendale, dall'altro l'Azienda comunica l'esito del procedimento talvolta anche dopo alcuni mesi, lasciando i lavoratori in uno stato di comprensibile preoccupazione nell'attesa del giudizio finale.

In tale contesto, la funzione di Compliance rischia di trovarsi trasformata – suo malgrado – da preziosa funzione strumento di garanzia per i lavoratori e per l'Azienda in grimaldello utile a responsabilizzare l'ultimo anello della catena, i lavoratori che hanno rapporti commerciali con la clientela.

In proposito, consigliamo ai colleghi interessati da contestazioni disciplinari di chiedere sempre l'assistenza del rappresentante sindacale.

Solleveremo ancora la delicata questione al tavolo con le Relazioni Industriali di Unicredit, perché si faccia chiarezza e si definiscano filtri a garanzia della serenità e della dignità dei lavoratori.

Milano, 27/11/2017

*Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Ugl Credito Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa*

Allegato: volantino

Tre banche multate per comportamenti scorretti

L'Antitrust ha multato per complessivi 11 milioni di euro BNL, Intesa Sanpaolo e Unicredit per comportamenti scorretti legati all'anatocismo, ovvero la pratica di conteggiare ai correntisti debitori i cosiddetti "**interessi composti**", calcolati anche sulle somme derivanti da precedenti capitalizzazioni.

Tale prassi è esplicitamente vietata dalle norme introdotte prima dalla legge di Stabilità del 2014 e poi dal successivo Decreto Banche, che però consente ancora agli Istituti Bancari di conteggiare l'anatocismo annualmente **previa autorizzazione scritta del cliente**.

I tre istituti sono stati sanzionati per aver adottato "**modalità aggressive**" per spingere comunque i clienti ad autorizzare l'addebito degli interessi da anatocismo. Per ottenere il consenso hanno adottato strategie fraudolente sia sui canali fisici (posta e filiali) che sull'Internet banking con l'uso di comunicazioni personalizzate precompilate, email e pop-up nella home page delle aree clienti. In questo modo, non solo al debitore è stato negato il diritto di dire no, ma

le banche non hanno mai spiegato chiaramente ai clienti **la possibilità di tenere in piedi il rapporto anche in caso di mancato consenso.**

Una volta di più viene confermato che agire nel pieno rispetto delle norme, oltre ad essere moralmente doveroso, **rappresenta il modo migliore per tutelare il posto di lavoro e l'azienda per la quale si lavora.**

Ribadiamo l'invito a tutti i lavoratori a contattare tempestivamente i propri rappresentanti sindacali nell'eventualità dovessero ricevere pressioni per agire in modo irregolare.

Articoli correlati:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/con-la-fisac-contro-le-pressioni-commerciali.html>

Lo strano caso del Dottor Compliance e Mr Budget

Quello che segue è un volantino pubblicato dalla Segreteria di Coordinamento UNICREDIT nel mese di settembre, quando il nostro sito non era ancora online.

Riteniamo opportuno recuperarlo in quanto i problemi evidenziati sono di strettissima attualità e non riguardano soltanto UNICREDIT ma **possono tranquillamente essere estesi a qualsiasi banca.**

Quando si parla di personalità multipla, o meglio di “disturbo dissociativo dell'identità”, il pensiero corre alle

innumerevoli rappresentazioni che di questo fenomeno danno cinema e letteratura. Emblematico **“Lo strano caso del dottor Jekyll e di Mr Hyde”**.

Finora il campo di interesse culturale di tale disturbo è stato soprattutto quello letterario, cinematografico e musicale, ma si sta assistendo ad un'inaspettata evoluzione del fenomeno in ambito economico-finanziario.

La conferma di ciò è sotto gli occhi di tutti nei sintomi evidenti che anche Unicredit mostra.

Difficile spiegare infatti in altro modo il comportamento dell'azienda che, da un lato, richiama al raggiungimento dei risultati commerciali con un'insistenza esasperante ed in spregio a tutti gli accordi sulle politiche commerciali sottoscritti, e, dall'altra, continua ad esercitare un controllo interno altrettanto maniacale, ossessionata dall'ipotesi anche più remota e minima di rischio **“reputazionale”**.

È così che si assiste a quegli **“strani”** e ormai sempre più frequenti **“casi”**.

Casi di lavoratori ai quali vengono suggerite operazioni creative che **“tutti starebbero facendo perché il budget DEVE essere consegnato”** e che appena dopo sono intrattenuti sull'assoluta necessità di una stretta osservanza delle regole di compliance.

Casi di colleghi elogiati e citati come esempio per le innovative strategie commerciali adottate e che, al tempo stesso, **sono destinatari di sanzioni disciplinari per quelle stesse, col senno di poi, non più brillanti iniziative**. Casi che diventano davvero particolari, poi, quando si riscontra che la casistica sanzionata è ripetutamente la medesima, risultando perciò, perlomeno curioso, che più colleghi abbiano avuto singolarmente la stessa idea in **una sorta di “trance commerciale” collettiva**.

E' ovvio che simili atteggiamenti aziendali non solo denotano a più livelli una managerialità del tutto approssimativa, ma anche l'incapacità di procedere con coerenza verso il raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Incapacità evidente anche nell'unica risposta concreta al grido di esasperazione della rete di fronte ad oggettive difficoltà nel raggiungimento dei risultati: il recupero del gap attraverso il semplice aumento del "passo" quotidiano, dello stesso collega in difficoltà o, in un guizzo di ingegno, del vicino di scrivania.

*Come dire, semplicemente, "corri più forte" ad un corridore già in forte debito di ossigeno. **Non c'è che dire, un coaching davvero di alto livello.***

*Come spesso abbiamo ribadito, **il raggiungimento del budget NON è un obbligo contrattuale del lavoratore/trice dipendente.** Lo è invece, tassativamente, **il rispetto delle regole al quale richiamiamo con estrema fermezza,** anche alla luce dei recenti episodi sanzionatori che stanno avvelenando ancor più, se possibile, il clima aziendale.*

*Ricordiamo a tutti i Lavoratori che **rispettare le regole "paga" con la tranquillità e la salvaguardia del proprio posto di lavoro,** un prezzo ben più significativo di qualsiasi premio erogabile dal sistema incentivante.*

*L'invito a tutti i lavoratori e le lavoratrici è inoltre di **denunciare, senza alcuna remora, ai propri rappresentanti sindacali tutte le situazioni di indebita pressione, inappropriata insistenza, eccessiva ed inutile ripetizione delle richieste oltre a qualsiasi altro comportamento non perfettamente rispondente ai dettami degli accordi vigenti** così che possano essere portati, per gli opportuni provvedimenti del caso, all'attenzione sia degli appositi Comitati di Regione che della Commissione Nazionale sulle Politiche Commerciali.*

È infatti solo con il contributo, la determinazione e la coerenza di tutti, non solo nelle parole ma anche nei fatti, che i nuovi strumenti destinati alla tutela di lavoratori e

lavoratrici e, conseguentemente anche dei clienti e del buon andamento della stessa azienda, potranno iniziare a svolgere il proprio ruolo, dando finalmente vita ad un processo concreto di cambiamento per il quale, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo lavorato e continuiamo a lavorare con estrema ed assoluta convinzione.

Milano, 25 settembre 2017

Segreterie di Coordinamento

Scarica il volantino originale