

BNL, il 24 gennaio sarà ancora sciopero



Da mesi le scriventi Organizzazioni Sindacali si confrontano con la controparte aziendale alla ricerca di una soluzione a questa drammatica parentesi nella storia della nostra comunità aziendale.

Il Sindacato ha impiegato, e continuerà a farlo nel rispetto della sua missione, le migliori energie alla ricerca di una responsabile mediazione volta a salvaguardare la dignità delle donne e degli uomini di BNL.

La Banca continua a dimostrarsi sorda alla rivendicazione delle persone alle quali deve i risultati positivi che il management si è affannato a sbandierare nei mesi scorsi.

Rivendicazioni semplici, che tutelino gli individui che tanto hanno sostenuto l'azienda col proprio lavoro e con molti sacrifici nei precedenti piani industriali.

Non possiamo – tollerare l'arrogante ostinazione dell'A.D., dei suoi manager e della proprietà francese: **sono intollerabili le cessioni di ramo e continueremo ad urlarlo, come pure non passerà in cavalleria la riorganizzazione auspicata dalla banca, con le gravi ricadute previste in particolare per la rete.**

Le Organizzazioni sindacali hanno proclamato una nuova giornata di sciopero per il prossimo 24 gennaio! Intanto, come noto, e successivamente all'avvio dell'iter per lo sciopero, la Banca ha avviato la procedura per la cessione dei rami

inerenti il back office(APAC).

Scioperiamo contro tutte le misure inique contenute nel piano industriale:

- **la chiusura di 135 filiali** e le ricadute in termini di mobilità funzionale e geografica;
- la cessione del pacchetto di controllo di **Axepta**;
- la **carenza di organico** nelle filiali e le pressioni commerciali
- il modello **presenza sul territorio**;
- **il ritardo nel numero di assunzioni** concordate negli accordi sindacali relativi alla cosiddetta Q100.
- l'esternalizzazione mediante **cessione del ramo d'azienda dell'IT**;
- il progetto di esternalizzazione mediante cessione dei rami d'azienda del **Back Office**.

Scioperiamo per tutti questi motivi, scioperiamo tutti!

Unicredit: il piano strategico 2022-24

Il nuovo Piano Strategico 2022-24 punta ad una crescita strutturale nelle aree geografiche in cui l'Istituto è già presente e prevede ricavi netti oltre i 17 mld ed un rapporto costi/ricavi in diminuzione al 50% nel 2024.

La digitalizzazione è al centro della strategia UniCredit con un aumento della spesa complessiva, 2,8 mld totali nel periodo 2022-2024.

L'azienda nel Piano prevede, in Italia, **efficienze pari a**

complessive 950FTEs (Full Time Equivalent) , principalmente concentrate nelle funzioni centrali, indicando, nella lettera di avvio di procedura prevista dal CCNL, quali strumenti per la gestione, il **pensionamento diretto** (ultima finestra di pensione entro dicembre 2024), l'utilizzo del Fondo di Solidarietà (ultima finestra di pensione aprile 2028) e anche **incentivazioni di natura individuale**.

Nell'ambito delle 950 FTEs terrà conto delle circa 200 adesioni già raccolte nell'ambito del Piano T23 attualmente "in sospeso". Prevede inoltre **l'accorpamento di circa 100 punti operativi** meno presidiati sul territorio.

I principali interventi organizzativi previsti dal nuovo piano sono riferibili alla **semplificazione e razionalizzazione delle strutture centrali** e di governo attraverso la semplificazione del modello operativo/processi e alla digitalizzazione/automazione di attività amministrative. L'azienda prevede in tal senso processi di **riconversione e riqualificazione professionale** che saranno supportati da percorsi di formazione.

Nel comunicato stampa di presentazione del Piano Industriale l'azienda comunica che ha in programma, nel periodo 2022-2024, a livello di Gruppo **3.600 nuove assunzioni nette** di cui 2.100 in Digital & Data e 1.500 nel business. Di queste ultime 900 sono in Italia. UniCredit ha inoltre comunicato l'intenzione di **internalizzare attività** e forza lavoro qualificata e professionalizzata, per quanto riguarda il mondo Digital & Data, riducendo di due terzi il ricorso a società esterne da qui al 2024. Valutiamo positivamente questa decisione aziendale che va nella direzione di quanto sosteniamo da anni, infatti abbiamo fin dal principio fortemente criticato ed osteggiato la scelta di esternalizzare attività strategiche dell'azienda chiedendo una decisa inversione di tendenza.

Come Organizzazioni sindacali riteniamo positivo che l'azienda punti ad un piano di crescita dove finalmente l'Italia torni al centro della strategia di Gruppo e motore di sviluppo per

l'economia del Paese.

Di rilievo anche il nuovo interesse per la formazione per la quale l'azienda prevede anche la creazione di un' "Academy" fisica e virtuale ove sviluppare percorsi di apprendimento e formazione personalizzati, nonché un forte investimento in offerta formativa. Il potenziamento e il miglioramento dell'offerta formativa rappresenta una delle istanze che da tempo sostenevamo.

E' prevista una remunerazione degli azionisti di almeno 16 miliardi nel periodo 2021-2024 (solo nel 2022 è prevista la distribuzione di 3,7 miliardi di euro). **Ci aspettiamo che i dipendenti di questo Gruppo, più volte ringraziati negli ultimi mesi dai vertici aziendali, ricevano la stessa attenzione e considerazione.**

Nulla è stato detto su eventuali fusioni/acquisizioni (salvo che **non sono escluse**).

Le OO.SS. lavoreranno perchè questa volta la gestione del personale, ed in particolare l'eventuale riqualificazione/ricollocazione, sia gestita rispettando storie, professionalità e situazioni personali/familiari di chi verrà coinvolto.

Il contratto nazionale prevede una procedura di confronto, della durata di 50 giorni, sulle ricadute del Piano che riguardano lavoratrici/lavoratori, nell'ambito della quale dovremo approfondire tutti gli aspetti ed i dettagli per poter effettuare una valutazione compiuta e complessiva. Sarà necessario poi verificare passo per passo l'attuazione del Piano industriale per misurarne i reali impatti sulla vita lavorativa di colleghe e colleghi attraverso un confronto continuo e un pieno coinvolgimento del Sindacato.

Vi terremo informati sull'esito di tali incontri.

Milano, 10 dicembre 2021

dal sito www.fisacunicredit.eu

Gruppo Intesa: approfondimento sull'accordo relativo ad assunzioni ed esodi

Ieri, 16 novembre 2021, è stato sottoscritto un accordo che prevede fino a un massimo di **ulteriori 2.000 uscite volontarie** per pensionamento o accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, stabilendo nel contempo (al raggiungimento delle 2.000 uscite) **1.100 nuove assunzioni**. Tenendo conto delle precedenti intese, le assunzioni concordate complessivamente diventano così 4.600.

Attraverso l'accordo abbiamo continuato a perseguire il nostro obiettivo di nuova e buona occupazione, prevedendo (a fronte del raggiungimento delle 2.000 uscite) 1.100 nuove assunzioni complessive da realizzarsi entro il 2025. Qualora non fosse raggiunto il numero di 2.000 uscite le assunzioni avverranno secondo un criterio di proporzionalità (1 assunzione ogni 2 uscite).

Nella nota che vi forniamo qui di seguito, trovate una sintesi dei contenuti dell'accordo con riferimento alle uscite, anche per consentire alle colleghe e ai colleghi potenzialmente interessati una prima valutazione: per maggiori

approfondimenti rinviamo alla Guida FISAC CGIL che verrà aggiornata a breve.

Qui la nota in pdf

Dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Unicredit: se il buongiorno si vede dal mattino...!!!

In data 15 luglio si è riunita la Commissione Tecnica Organizzazione Lavoro per l'incontro di verifica sullo stato di avanzamento del piano di esodi al primo semestre 2021, con particolare focus su cessazioni del personale, assunzioni e chiusure filiali.

Da parte aziendale va sottolineata la presenza, non prevista, rivelatasi poi di certo positiva, del nuovo Head Of Italy **Niccolo` Ubertalli** e di **Luigi Luciani**, che hanno aperto l'incontro.

In particolare, il dottor Ubertalli ha sottolineato come tutte le attività italiane rientrino nella nuova UniCredit Italia, una geografia autonoma all'interno del Gruppo, dotata di tutte le leve necessarie per supportare e soddisfare al meglio le specificità dei territori e le diverse esigenze locali.

Il nuovo assetto, il cui dettaglio sarà illustrato dopo il periodo estivo, sarà costituito dalle aree di business dedicate a "Individui", "Imprese", "Reti" e "Canali Alternativi".

La Rete di Distribuzione Fisica, che garantisce servizi di prossimità e di relazione sul territorio, resta organizzata in 7 Regioni: Nord Ovest, Lombardia, Nord Est, Centro-Nord Italia, Centro Italia, Sud Italia e Sicilia.

Al momento il lavoro di riorganizzazione aziendale si sta focalizzando sulla semplificazione delle strutture di Direzione Centrale e sulle assunzioni nelle Regioni e nelle filiali (testualmente Ubertalli ha parlato di “ rimpolpare “ la Rete), in questo momento segmento in particolare difficoltà.

Le intenzioni sono di supportare il “motore commerciale” anche con procedure adeguate a facilitare il lavoro, tramite l'automazione dei controlli e lo snellimento di molti aspetti burocratici, così che i colleghi possano concentrarsi sul cliente e sulle sue esigenze.

Alle sollecitazioni sindacali sul tema delle politiche commerciali, il dottor Ubertalli ha inoltre sottolineato come l'attività commerciale debba intendersi sempre come servizio al cliente e non come mera spinta alla vendita dei prodotti.

Su questo tema ci aspettiamo un coerente comportamento da parte delle funzioni aziendali del “ Business “, per valutare se davvero avremo un significativo cambio di passo.

Anche in tema di controlli, è stato confermato come l'errore, compiuto in buona fede, non debba dar luogo a ritorno punitivo, sollevando così i Lavoratori da preoccupazioni, di fatto sempre più incombenti.

Le OO.SS. hanno poi rimarcato ancora una volta l'importanza di riallocare la gestione del personale interamente in capo alla funzione HR, sottraendola al Business che, per vocazione, deve dedicarsi ad altri e diversi aspetti dell'attività.

L'intendimento espresso dall'azienda è di costruire con le OO.SS. un dialogo ancor più costruttivo, aspetto che abbiamo

particolarmente apprezzato e che andremo a riscontrare in fatti concreti e realmente esigibili.

Fatti che devono legarsi strettamente alla ritrovata centralità "italiana" ed al modello di relazioni sindacali che da sempre contraddistingue il Gruppo, improntate ad un confronto aperto, continuo ed alla costante ricerca di soluzioni condivise e attente alle esigenze delle persone.

Si è poi passati all'illustrazione dei numeri relativi ad assunzioni, uscite e filiali a livello complessivo; i dettagli disaggregati sui territori saranno forniti nei prossimi incontri a livello di singole Region:

- Cessazioni complessive nel 1° semestre 2021 (comprese uscite 1° luglio): 1.337 colleghi/e di cui 1.260 in Unicredit S.p.A., 48 in Unicredit Service ed il resto nelle altre società del Gruppo per complessive 29 unità. Il Commercial Banking Italy è interessato da 1.062 uscite complessive di cui 843 nella rete commerciale e 202 nella C00 Area.
- Assunzioni complessive nel 1° semestre : 680 totali di cui 545 in Unicredit S.p.A. e 123 in UCS. Di grande rilevanza e valore, coerente con le nostre richieste, sono le 400 assunzioni già fatte direttamente nella Rete Commerciale; a queste si aggiungeranno nelle settimane a venire (II semestre), ulteriori 200 assunzioni direttamente nella rete commerciale che, come da noi richiesto con motivate ragioni, saranno anticipate rispetto a quelle previste per i primi mesi del 2022; di tali assunzioni ben 3 su 4 sono state/verranno effettuate direttamente in filiale.
- Stagionali: 165 totali di cui 60 assunti nel mese di giugno, 70 in luglio, 35 in agosto.
- Chiusure sportelli: 150 chiusure nel primo semestre – che, di fatto, hanno consentito di allocare altrove circa 300 Lavoratori e Lavoratrici. Per il mese di

agosto verrebbe chiuso il servizio di cassa in circa 100 agenzie.

- Polo Tecnologico di Napoli: l'azienda ha indicato circa 200 persone, tra assunzioni e riallocazioni territoriali, che verranno impegnate in questa attività, suddivisa su tre ambiti: Direct, Buddy Bank e UCS. Abbiamo richiesto attenzione ed oculata gestione delle numerose richieste di trasferimento di tanti lavoratori provenienti da aree del Mezzogiorno ed assunti in regioni del Centro-Nord. Ulteriori dettagli, relativamente anche alle posizioni professionali da ricoprire, verranno forniti a partire da settembre. Non sono ancora disponibili informazioni per quanto riguarda il Polo previsto in Sicilia, così come da accordo sindacale ed in relazione al quale saranno fornite indicazioni nei prossimi mesi.
- Task Force: rispetto al 2020 restano impegnate in questa attività 65 persone e, a partire da settembre, circa 30 di queste verranno rilasciate per essere riallocate nelle filiali.
- UCS e Operations: l'azienda ha dichiarato che non saranno effettuati disinvestimenti sui poli, ma verranno incrementate le attività e proseguirà la politica di assunzione di personale e, nel contempo, la riduzione del numero dei Consulenti esterni. Assunzioni da sezione emergenziale : l'azienda ha assunto altri 2 lavoratori dalla sezione emergenziale del Fondo; abbiamo chiesto ulteriore ed ancor più positivo riscontro.

Vi è sicuramente un significativo impegno dell'azienda ad un primo obiettivo accoglimento di quanto dal Sindacato di UniCredit evidenziato, segnalato e sempre più convintamente sostenuto, in tema di rafforzamento degli organici, di riequilibrio degli stessi e di azioni volte al miglioramento del clima aziendale, di procedure ed applicativi,; e sicuramente si evidenziano concreti passi in avanti anche nella fase di ascolto.

Non vi è, altresì, dubbio alcuno che serva un ulteriore rafforzamento degli organici nella rete, e non solo, e che solamente l'effettiva, oggettiva, riscontrabile ed esigibile applicazione di quanto sopra riportato possa migliorare il clima aziendale, le condizioni di lavoro e la qualità dell'interlocuzione con la clientela.

Noi ci siamo, non mancheremo di far sentire la nostra voce e quella di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo.

Milano, 16 luglio 2021

Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

**Intesa Sanpaolo assume 3.500
persone a fronte di 7.200
uscite volontarie**

***Centrati i target dell'accordo sindacale,
il gruppo recluta ulteriori mille persone
rispetto alle previsioni iniziali.
Messina: «Ricambio generazionale
decisivo»***

Intesa Sanpaolo procederà a ulteriori mille assunzioni, in aggiunta alle 2.500 già

previste dall'accordo sindacale del 29 settembre 2020 sottoscritto con Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca Uil e Unisin, finalizzato a un ricambio generazionale senza impatti sociali e alla valorizzazione delle persone del Gruppo Intesa Sanpaolo risultante dall'acquisizione di Ubi Banca, con il quale si è data la possibilità ad almeno 5mila persone di richiedere l'uscita volontaria per pensionamento o Fondo di Solidarietà.

Il progetto di ricambio generazionale

Il gruppo bancario, facendo seguito alla verifica svolta con le organizzazioni sindacali in merito al raggiungimento delle almeno 5mila uscite volontarie, intende infatti accogliere tutte le oltre 7.200 adesioni volontarie validamente pervenute e procedere di conseguenza, come chiesto dai sindacati, a 3.500 assunzioni complessive che saranno perfezionate entro il primo semestre 2024. Il tutto sulla base dell'accordo sindacale sottoscritto il 30 dicembre 2020 in merito ai trattamenti riguardanti le 5.107 persone incluse nel ramo d'azienda da cedere a Bper Banca. Nelle prossime settimane sarà avviata la procedura sindacale in relazione alla fusione per incorporazione di Ubi Banca nella capogruppo Intesa Sanpaolo.

La soddisfazione di Messina

*«Con l'assunzione di mille persone che si aggiungono alle 2.500 già programmate – commenta **Carlo Messina**, ceo del gruppo bancario – diamo ulteriore impulso al ricambio generazionale e al sostegno dell'occupazione. Intesa Sanpaolo continua a*

investire sui giovani, punto di forza del Paese. In un contesto di notevole complessità vogliamo dare un segnale concreto improntato all'ottimismo verso il futuro. Le persone di Intesa Sanpaolo sono il nostro asset principale, saremo più forti grazie a questi giovani. Ringrazio le sigle sindacali con cui i rapporti continuano a essere di stima, rispetto e proficua collaborazione, sempre a servizio della crescita di Intesa Sanpaolo. Continuiamo – aggiunge Messina – ad assumere a dimostrazione della solidità di un gruppo che, con un'accresciuta attrattività per nuovi talenti e maggiori opportunità di crescita professionale e di carriera, conferma il suo ruolo di leadership a livello italiano ed europeo».

Fonte: Il Sole 24 Ore

Intesa Sanpaolo: uscite volontarie, chiediamo assunzioni

Durante l'incontro odierno di verifica del protocollo 29 settembre 2020 ed integrazione del 18 novembre 2020, l'azienda ci ha comunicato che sono pervenute in totale **7229 adesioni** (6168 ISP – 1061 UBI).

Le richieste di pensionamento sono 964, quelle relative al Fondo di Solidarietà risultano 6265 di cui 1364 tuttora in attesa di verifica dei requisiti previdenziali.

A queste vanno aggiunte 376 adesioni relative al perimetro BPER (49 pensionamenti e 327 tramite Fondo di Solidarietà).

La Banca ha dichiarato che intende accogliere tutte le domande pervenute ipotizzando l'uscita, già nel 2021, di circa 1200 colleghi, oltre ai pensionamenti. I colleghi riceveranno specifica comunicazione in linea di massima un mese prima della data effettiva di uscita.

Ricordiamo che l'accordo prevedeva l'uscita volontaria di almeno 5000 persone con 2500 assunzioni.

Alla luce dell'odierna dichiarazione aziendale di voler accogliere tutte le domande presentate, come OO.SS. abbiamo chiesto ulteriori assunzioni mantenendo invariato il rapporto di un'assunzione ogni due uscite già previsto nell'accordo del 29/09/2020!

Comprendiamo le aspettative dei colleghi destinatari degli accordi, ciò nonostante dobbiamo tener presente il futuro della categoria e soprattutto di chi resta: **le filiali sono già molto provate ed assunzioni proporzionate alle uscite volontarie sono urgenti e necessarie anche per garantire serenità ai colleghi e qualità nel servizio ai clienti.**

Milano, 14 dicembre 2020

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

Intesa – UBI: 5.000 uscite volontarie e 2.500 assunzioni

				
---	---	---	---	---

Nella serata del 29/9 è stato raggiunto l' "Accordo per l'avvio dell'integrazione del Gruppo UBI Banca nel Gruppo Intesa Sanpaolo" che prevede 5.000 uscite volontarie entro il 31 dicembre 2023 nell'attuale perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI.

L'intesa prevede l'assunzione, con attenzione alla Rete e alle zone svantaggiate del Paese, di 2.500 persone a tempo indeterminato anche attraverso la stabilizzazione dei colleghi a tempo determinato, valutando inoltre l'inserimento dei lavoratori del settore collocati nel Fondo Emergenziale.

L'accordo stabilisce:

Personale che ha maturato o maturerà il "diritto" a pensione (compreso Quota 100 e Opzione donna) entro il 31/12/2021 – Possibilità di adesione volontaria al pensionamento centro il 9 novembre 2020, con uscita al 31 dicembre 2020 per chi ha già maturato la finestra pensionistica o all'ultimo giorno del mese antecedente alla maturazione della stessa.

L'incentivo:

- per le pensioni anticipate e di vecchiaia è pari al preavviso contrattuale (2 mensilità per le Aree Professionali, 4 per i Quadri Direttivi, 6 per i Dirigenti); qualora l'adesione pervenga entro il 20 ottobre 2020 è prevista l'erogazione di un premio

- aggiuntivo di tempestività pari a 2/12 della RAL
- per le pensioni "Quota 100" è pari al preavviso contrattuale aumentato di un importo determinato dal 1,5% della RAL per ogni mese tra il 7° e 18° di distanza dal requisito della pensione anticipata e dal 2% della RAL per ogni mese a partire dal 19°; la somma complessiva non potrà comunque superare il 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività;
 - per le pensioni con "Opzione Donna", pari al 75% della RAL oltre all'eventuale premio di tempestività.

Personale che maturerà il "diritto" a pensione tra il 1° gennaio 2022 e il 31/12/2022 – Possibilità di adesione entro il 9 novembre 2020 alternativa tra:

- pensione anticipata o di vecchiaia, con incentivo e premio di tempestività come sopra indicati
- Fondo di Solidarietà.

Personale che maturerà il "diritto" a pensione tra il 1° gennaio 2023 e il 31/12/2026 – Possibilità di adesione al Fondo di Solidarietà entro il 9 novembre 2020. La data di uscita è prevista al 31/12/2023 con possibili anticipi in base alle esigenze organizzative aziendali alle seguenti date: 31 dicembre 2020, 31 marzo -30 giugno

-31 dicembre 2021, 30 giugno -31 dicembre 2022, 30 giugno 2023 (con una permanenza media nel Fondo di 36 mesi).

Durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà verranno garantite: copertura sanitaria del personale in servizio, condizioni creditizie e agevolate, erogazione dell'assegno per familiari con handicap, assunzione del coniuge/figlio in caso di premorienza.

Per quanto riguarda la previdenza complementare verrà riconosciuta l'attualizzazione della contribuzione aziendale al fondo pensione per i mesi di esodo.

Nel caso di adesioni superiori alle 5.000 uscite previste,

verrà redatta una graduatoria unica sulla base della data di maturazione del diritto a pensione con priorità:

- al personale che aveva già aderito agli accordi stipulati nei due Gruppi ed escluso dalle precedenti graduatorie e che si avvale in questa nuova adesione del medesimo requisito pensionistico
- ai titolari della L. 104 in situazione di gravità per sé
- al personale disabile con invalidità non inferiore al 67%.

L'Azienda si è impegnata a comunicare individualmente l'esito delle domande presentate sulla base dei precedenti accordi, sia alle 536 persone in graduatoria sia alle 1.197 persone escluse (quest'ultime dovranno ripresentare domanda in base al nuovo accordo, qualora ancora interessate). Per quanto riguarda le uscite, l'Azienda ha dichiarato la volontà di inserirle nelle finestre del 31 dicembre 2020 e 31 marzo 2021.

L'accordo prevede per i Part time che accederanno al Fondo di Solidarietà la possibilità di richiedere il rientro a tempo pieno nel mese precedente all'uscita.

L'intesa raggiunta sancisce inoltre il diritto all'uscita anche ai colleghi che rientreranno nel perimetro delle cessioni di ramo d'azienda, quali la cessione a BPER, assicurando pari diritti a tutto il personale del nuovo Gruppo.

Valutiamo positivamente questo primo accordo di integrazione del Gruppo UBI in Intesa Sanpaolo e riteniamo importante aver assicurato volontarietà per le uscite e solidarietà intergenerazionale con 2.500 nuove assunzioni, ribadendo l'attenzione al supporto delle filiali e alle zone svantaggiate del Paese.

Scarica il testo dell'accordo

Unicredit: la forza della ragione

dal sito Fisac Unicredit

28 settembre 2020

Comunicato unitario

La forza della ragione...

Dopo l'incontro dello scorso 28 luglio, nelle more del quale abbiamo significato all'azienda la sempre più difficile situazione degli organici, in particolar modo della Rete delle filiali, e l'ormai indifferibile esigenza di un reale "bilanciamento occupazionale", rileviamo come la recente decisione aziendale di procedere, **dietro la pressante azione delle OO.SS.**, all'assunzione di 150 giovani neo-diplomati e neo-laureati possa costituire un primo significativo, ma di certo non esaustivo, passo in avanti sul tema.

Queste 150 assunzioni si sommano alle precedenti 165; pur tuttavia non sono ancora né in linea con gli impegni dell'Accordo 02-04-2020 (1 assunzione ogni 2 uscite) a fronte di circa 850 uscite già avvenute, né tantomeno possono colmare la " fame " di personale nelle agenzie, molte delle quali, ormai depauperate in termini numerici e di professionalità, stentano a garantire un efficace servizio alla clientela.

Tra pochi giorni, altri 1050 circa tra Lavoratrici e Lavoratori lasceranno il servizio per accedere al Fondo Esuberi; ergo è realmente ed immediatamente necessario che

UniCredit :

- ◆ proceda all'immediata assunzione nei termini e numeri fissati dall'Accordo, sopra citato, sottoscritto con senso di responsabilità dalle OO.SS. che pertanto chiedono e pretendono analoga responsabilità;
- ◆ ricerchi un equilibrio ed un'osmosi tra le varie realtà, tanto nella Banca Commerciale (rete, Direct, unità delle Task Force), quanto nella C.O.O. Area, al fine di garantire una tenuta complessiva;
- ◆ faccia tesoro delle esperienze del recente passato, quando assunzioni tardive rispetto all'uscita dei colleghi, allora in servizio, non consentì di avviare quel percorso formativo fondamentale per la cultura della professionalità e del lavoro alla base del nostro impegno in azienda.

Su queste urgenti, pressanti e reali tematiche e sul processo di digitalizzazione, (vedasi nostro comunicato in data 10-09 su procedure, applicativi e ricadute verso l'esterno ed all'interno) ci confronteremo, come anche su altre questioni centrali, con l'azienda il prossimo 29-09 nell'ambito della Commissione Strategica sul Lavoro, cui parteciperanno i vertici aziendali della Banca Commerciale perimetro Italia e delle Relazioni Sindacali; sarà un momento centrale e determinante in questa difficile e problematica fase per UniCredit, come anche per il sistema bancario e paese.

Noi la affronteremo con impegno, dovizia di elementi oggettivi e responsabilità, altrettanto ci aspettiamo dall'azienda; le risposte aziendali ed i fatti conseguenti all'incontro forniranno gli elementi chiave per valutare come poi procedere.

Sarete tempestivamente informati

Milano, 28-09-2020

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT

Intesa Sanpaolo – UBI: incontro su uscite volontarie e assunzioni

				
---	---	---	---	---

Intesa Sanpaolo e UBI: primo incontro su uscite volontarie e assunzioni

Nella giornata odierna si è svolto il primo incontro in merito alle **5.000 uscite volontarie che riguarderà tutto l'attuale perimetro del Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**: rispettivamente 61.172 e 19.609 persone.

Ai sensi degli accordi precedenti sottoscritti nei due Gruppi, ci sono ancora da perfezionare le uscite di 536 persone, di cui 307 pensionamenti e 229 esodi; per questi ultimi l'azienda ha comunicato di volerne anticipare l'uscita al 31/12 del corrente anno.

Sono in sospenso 1.197 adesioni (925 ISP e 272 UBI) in quanto non rientranti nelle graduatorie dei precedenti accordi, poiché in supero ai numeri delle uscite previste.

L'Azienda comprenderebbe nella platea interessata tutti coloro che maturano il "diritto" a pensione (anticipata o di

vecchiaia) entro il 31/12/2026. In base ai dati oggi in possesso dell'Azienda, i colleghi sarebbero 7.522 (5.888 ISP e 1.634 UBI) oltre alle suddette 1.197 adesioni in sospeso. Anche questi 1.197 colleghi, trattandosi di un nuovo accordo, dovranno ripresentare – se ancora interessati – la domanda per l'uscita. Abbiamo ribadito la richiesta di inserire nell'accordo un criterio di priorità per queste posizioni.

Le prime indicazioni fornite dall'Azienda riguarderebbero:

- chi matura il “diritto” a pensione (compreso Quota 100 e Opzione donna) entro il 31/12/2021, possibilità di adesione al pensionamento incentivato
- chi matura il “diritto” a pensione dal 1/1/2022 al 31/12/2022, possibilità di adesione al pensionamento incentivato o al Fondo Esuberi
- chi matura il “diritto” a pensione dal 1/1/2023 al 31/12/2026, possibilità di adesione al Fondo Esuberi. La data di uscita è prevista al 31/12/2023 con possibili anticipi semestrali in base alle esigenze organizzative aziendali (la Banca ha specificato che, indicativamente, prevederebbe una permanenza media nel Fondo di 36 mesi).

Per quanto riguarda le 2.500 assunzioni, abbiamo nuovamente ribadito che dovranno essere effettuate in tempi rapidi e in prevalenza nella Rete, estremamente sofferente, nonché nel Sud e nelle Aree svantaggiate del Paese.

La trattativa proseguirà nei giorni 29 e 30 settembre.

Milano, 21 settembre 2020

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN
Gruppo Intesa Sanpaolo e UBI**

Mps: esodi e assunzioni – siglato l'accordo

				
---	---	---	---	---

Si è oggi conclusa la procedura di confronto sindacale avviata ai sensi degli artt.20 e 21 del CCNL, in tema di riduzione degli organici nel Gruppo MPS. Abbiamo ottenuto l'importante risultato di mantenere tutte le garanzie già previste nei precedenti Accordi in materia di esodi.

Questi in sintesi i punti principali dell'Accordo:

- **Uscita al 1° novembre 2020 di 500 colleghi, che maturino i requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO entro il 1/1/2025;**
- **Adesioni solo su base volontaria;**
- **La domanda di adesione dovrà essere presentata a partire dal 24/8/2020 e non oltre il 13/9/2020;**
- **Mantenimento per tutto il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, delle coperture assistenziali (Rimborso Spese Mediche) e delle agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti per il personale in servizio;**
- **Assunzione del coniuge o figlio in caso di decesso durante il periodo di adesione al Fondo;**
- **Mantenimento posizione accesa presso i Fondi previdenziali aziendali;**
- **Possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua;**
- **Impegno a ricercare possibili soluzioni condivise con il Sindacato in caso di modifiche normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO.**

Con il fondamentale obiettivo di salvaguardare la tenuta organizzativa e operativa del Gruppo MPS, abbiamo anche

ottenuto l'impegno aziendale a realizzare nel biennio 2020-2021 un numero complessivo di **assunzioni pari a 1 entrata ogni 2 uscite** determinate dall'adesione al Fondo di Solidarietà.

Le assunzioni, le cui modalità saranno come di consueto oggetto di confronto sindacale, avverranno già a partire da gennaio 2021 e saranno prioritariamente indirizzate al rafforzamento della Rete Commerciale.

Riteniamo sicuramente positivo il risultato raggiunto con questo negoziato che, pur in coerenza con gli obiettivi del Piano 2017-2021 riguardanti il ridimensionamento delle strutture organizzative del Gruppo, ha tenuto conto sia delle legittime aspettative di uscita anticipata dei colleghi, che dell'esigenza di intervenire sulle conseguenti inevitabili scoperture di ruoli e funzioni professionali e nondimeno ha creato un'importante opportunità di nuova occupazione in un contesto di crisi socio-economica epocale per il nostro Paese.

Siena, 6 agosto 2020

Scarica l'accordo

LE SEGRETERIE