



COMUNICATO UNITARIO

In data **5 giugno 2015** l'Azienda e le OO.SS. si sono riunite per confrontarsi sui futuri assetti organizzativi/prospettive strategiche di UniCredit Leasing S.p.A. (art. 12, punto 1-A2 del CCNL) e su altre tematiche importanti, quali:

- stato mobilità del personale e distacchi
- incontro annuale
- stato progetto pilota smart working di UniCredit./ UniCredit Leasing
- varie ed eventuali.

INCONTRO ANNUALE

Indicatori economici: la quota di mercato 2014 di UniCredit Leasing risulta essere in diminuzione - Cost income diminuito da 45,78 al 39%

Situazione Part-time: non vi sono richieste in sospeso

Il **sistema premiante** 2014 ha interessato circa 259 dipendenti di UCL: il sistema risulta essere svincolato da una scheda obiettivi ed è rimasto ancora legato a variabili di "meritocratica e discrezionalità" ovvero alla valutazione del proprio Responsabile.

Nessuno ha attivato la procedura di ricorso.

Nonostante le nostre richieste non è previsto che l'azienda chieda ai Responsabili di motivare sia con riferimento alle persone per quali è stato deciso essere degne di premio sia con riferimento a coloro che non ne hanno usufruito.

Ore di formazione: l'Azienda ha confermato che primariamente le ore di formazione sono state assorbite dalla formazione linguistica, ritenuta indispensabile in quanto alcune Strutture (CRO ad esempio) dialogando con Capogruppo, necessitano di una conoscenza più approfondita della lingua inglese (confermata la discrezionalità nell'individuazione dei beneficiari)

SMART WORKING

Per l'Azienda, lo smart working continua ad essere un progetto pilota, in quanto UCL è l'unica Società referente al perimetro Country Italia ad averlo ottenuto.

Questa forma di flessibilità lavorativa riguarda Colleghe e Colleghi che ne hanno fatto -o ne faranno - richiesta- all'HR previo ottenimento del benestare dal proprio Responsabile

Il progetto parte internamente al perimetro UCL per cui le sedi su cui sarà possibile appoggiarsi saranno le Aree UCL site in Milano, Verona, Brescia, Roma e Napoli.

Per ora sono stati esclusi gli sportelli HUB della Banca ed esclusa la possibilità di svolgere la prestazione presso il proprio domicilio

Il giudizio che si rassegna è positivo ma per una completa fruizione dovrà essere allargato al perimetro banca per poter raggiungere il più ampio possibile di bacino potenzialmente usufruibile da parte delle Colleghe e Colleghi UCL.

Sistema premiante.

Sono stati illustrati gli elementi fondamentali

Rispetto ai sistemi incentivanti utilizzati negli anni scorsi, il Sistema Premiante 2015 sarà caratterizzato dalla previsione di premi assegnati dai responsabili sulla base di principi meritocratici.

Elementi fondamentali del nuovo sistema saranno i comportamenti, fra i quali, **l'ottemperanza delle norme di compliance** e il **completamento della formazione obbligatoria**, saranno condizioni essenziali per l'accesso al bonus.



Le OO.SS. hanno espresso un giudizio negativo con riferimento al sistema ed espresso molti dubbi per la mancanza previsione di sistema di controlli che ne possano limitare la discrezionalità.

Per quanto riguarda ***i futuri assetti organizzativi/prospettive strategiche di UniCredit Leasing S.p.A.*** la società ha confermato l'esistenza di diversi progetti in essere ed in linea con il processo di integrazione ma non ancora discussi in CdA.

Tali progetti verranno presentati ed illustrati man mano che verranno definiti in quanto la loro fattibilità è vincolata ai passaggi Societari.

La società ha confermato che, ad oggi, non è previsto l'utilizzo dello strumento della "cessione di ramo d'azienda" e che il processo di integrazione sta procedendo con successo.

Per ora la forma giuridica utilizzata si concretizza in quella del "Distacco".

Con decorrenza 1 luglio 2015 altre 40/45 dipendenti dell'Underwriting (cioè coloro che hanno seguito la formazione negli Hub della Banca) saranno interessati da distacchi aziendali; queste persone, allo stato, continueranno a seguire solamente le pratiche leasing, anche se non è da escludersi in un futuro prossimo l'adibizione anche a pratiche della Banca.

Per tali distacchi, potenzialmente rinnovabili, verrà prevista una scadenza ravvicinata (fine anno).

Su questo processo e tema delicato, le OO.SS. s'impegnano a rimanere vigili ed attente a qualsiasi novità ed evoluzione.

Lease4bank: a fronte delle preoccupazioni espresse dalle OO.SS. sul futuro ruolo e lavoro degli Specialisti, l'Azienda ha confermato che questo strumento ageverà il loro lavoro potendosi rapportare con il Cliente (Collega Banca) per le operazioni più complesse ed articolate.

Job Market: l'Azienda comunica che è stato fatto il possibile per mandare avanti tutte le candidature.

Progetto My Skill.

Si tratta di profilare le Colleghe e Colleghi delle Aree - circa 137 persone- ed è finalizzato a conoscere meglio le competenze di ognuna.

La compilazione del questionario è su base volontaria e per ora i feedback sono tornati solo da 23 persone: ci sarà una riattivazione dello strumento prima di fine anno e ci si aspetta una maggiore partecipazione

Le rappresentanze sindacali di UniCredit Leasing S.p.A.