



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero due – febbraio 2018



ACCORDO FEBBRAIO 2018

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Tinteri

Hanno collaborato al presente numero:

Claudio Voghera e Marco Muratore, della Segreteria di Gruppo FABI Unicredit.

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

**Tensioni in rete:
280 assunzioni entro marzo 2018**
l'impegno preso da Unicredit in sede
di accordo del 1° febbraio 2018

Sommario

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

Esodi e Piano Giovani2

1° febbraio 2018, ES-SSC
missione compiuta!!!.....3

Lo chiamavano VAP.....4

Formazione, il tempo per i
corsi in un permesso *ad hoc*.....5

Pressioni Commerciali ulteriori
elementi per un reale coambio
di cultura.....6

Accordo 1° febbraio, futuro in
costruzione.....7

Politiche di conciliazione tempi
di vita e di lavoro, continua il
percorso.....7

E INFINE...

Politiche di conciliazione tempi
di vita e di lavoro, analisi per
niente seria di un accordo.....8

AD2016, la vignetta di Uni-
Inform.....8

Se questo è un sindacato...

di Stefano Cefaloni
Segretario Coordinatore
FABI - Gruppo Unicredit

Se questo è un Sindacato, che affonda radici e cultura nel passato, che vive il presente con le sue difficoltà ed ansie, che progetta un futuro di crescita ed uguaglianza, considerate se questo **sia davvero un Sindacato capace di scelte coraggiose e decisioni consapevoli...**

La consapevolezza che una situazione "ingessata" possa essere superata con il coraggio di guardare dentro sé stessi e provare a progettare il futuro; **il futuro che parla e costruisce di una nuova occupazione giovanile**, non più come tampone "all'emorragia" di Lavoratori che ormai da tempo contraddistingue il sistema bancario italiano, ma come elemento propulsivo ed innovatore del mercato del Lavoro.

Se questo sia un sogno o un'attesa onirica, o piuttosto uno slancio di ideali, il 1 febbraio ha visto il disvelarsi di un nuovo scenario; **l'Accordo sottoscritto in UniCredit narra di una nuova e buona occupazione giovanile** che alimenta la stessa UniCredit ed ingenera un elemento nuovo e dirompente:

ogni Lavoratore in uscita, su base rigorosamente volontaria, sarà sostituito da un nuovo giovane Lavoratore in entrata.

Guardare al futuro, come se fosse l'oggi, e non dimenticare chi è rimasto indietro: l'attenzione e l'impegno ad attingere al Fondo Emergenziale, **significa attuare la vera solidarietà sociale;** i lavoratori

delle aziende bancarie in crisi, e collocati temporaneamente nel contenitore del Fondo, meritano quell'attenzione e risposta che nobilitano e rendono efficace l'azione del Sindacato.

Se questo è un Sindacato, non dimentichi mai che anche scelte non condivise e dettate dai progetti industriali non possano certamente alimentare nel tempo il vaso dei rimpianti e delle "lamentationes"; **la lacerante situazione ingeneratasi in ES-SSC** richiedeva un impegno straordinario di tutti i soggetti: azienda, sindacato e lavoratori, per una soluzione vera, equa e di radicale svolta progettuale.

L'aver individuato un percorso che collochi nuovamente nell'alveo naturale del Gruppo UniCredit il patrimonio professionale di uomini, donne ed attività **si è realizzato grazie all'impegno mai domo del Sindacato ed alla ritrovata avvedutezza e progettualità industriale di UniCredit, cui riconosciamo coraggio e ritrovata sensibilità sul tema.**

Se questo è un Sindacato, non si soffermi "qual novello Narciso" a rimirarsi nelle acque; colga quanto di buono e nuovo fatto, anche in tema di Vap 2017 e concreti passi in avanti sul Welfare aziendale, sulle Conciliazioni tempi di vita – lavoro e Formazione; in particolare profonda ancor più energie sui temi ancora irrisolti e di sostanza; una risposta concreta al lacerante trascinarsi delle pressioni commerciali, la ricerca di una buona regola per il lavoro in Uni-Direct e la definizione di un sistema che regoli il clima aziendale.

Esodi e Piano Giovani

550 nuove assunzioni a fronte di uscite solo volontarie

Questo l'impegno di Unicredit al realizzarsi delle nuove uscite previste con l'accordo sottoscritto il giorno 1/2/2018. Per la prima volta ad OGNI uscita corrisponderà una nuova assunzione. Il valore sociale di questo accordo è evidente. Si tutelano i livelli occupazionali difendendo così il lavoro di tutti i colleghi ed al contempo si realizza quella solidarietà generazionale alla base della tutela dei giovani, che con questa possibilità vedono finalmente concretizzarsi un possibile futuro.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza, fortemente voluto dalle OO.SS., è che le professionalità da assumere vengano ricercate anche tra coloro che usufruiscono del sostegno della **sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà**, cioè tra i colleghi che hanno perso il lavoro, vittime incomplevoli dei recenti dissesti bancari.

Riassumendo...

Il piano giovani in una tabella

maturazione "finestra" pensionistica	Opzione volontaria accordo 2018		Permanenza massima nel Fondo (come da accordo 2017)	Adesione all'esodo entro	Incentivi (come da accordo 2017)	Data di uscita	Assunzioni giovani
	si	no					
Entro 1/12/2023 (non aderenti ai piani precedenti)		x	Permanenza in servizio	-----	-----	-----	Rapporto <u>assunzioni/uscite</u> 1 a 1
	x		54 mesi	1° trimestre 2018	2 mens. + 1 (se dimissioni telematiche)	54 mesi prima della "finestra" (ma non prima del 1/7/2018)	
Dal 1/1/2024 Al 1/6/2024		x	Permanenza in servizio	-----	-----	-----	Numero <u>assunzioni previste</u> 550 <u>Tipo di contratto</u> Tempo indet/ Apprendistato
	x		54 mesi	2° trimestre 2018 (subordinata alle residue compatibilità)	2 mens. + 1 (se dimissioni telematiche)	54 mesi prima della "finestra" (ma non prima dell'1/7/2018)	
Entro 1/1/2020 (Non aderente accordi precedenti)		x	Permanenza in servizio	-----	-----	-----	Candidati <u>anche lavoratori da F.ndo Emergenziale</u>
	x		Direttamente in pensione (no fondo)	1° trimestre 2018	Da 13 a 6 mens.in base all'età (*)	maturazione del primo trattamento pensionistico. Se già maturato uscita 1/7/2018	
			18 mesi	1° trimestre 2018	2 mens.+ 1 (dim.telem.)	1/7/2018	

(*)	Età compiuta alla data di cessazione dal servizio	Fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
	N° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

Criteri di priorità per l'accesso all'esodo in caso di adesioni superiori alle disponibilità economiche stanziate:

- maturazione finestra entro 1/12/2023
- per chi matura la finestra entro il 1/06/2024, appartenenza alle Regioni che per l'Azienda presentano disallineamenti rispetto alle necessità operative locali

Riscatto Laurea: solo se consente di anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2020, è possibile manifestare il proprio interesse all'azienda, che si riserva la possibilità di provvedere direttamente al riscatto dopo aver valutato le singole posizioni individuali. Il riscatto da parte aziendale del periodo di laurea è alternativo all'entrata nel Fondo di Solidarietà.

1 Febbraio 2018, ES-SSC missione compiuta !!!

Un risultato memorabile che dà soluzione a un fallimento industriale

Nella notte tra il 31 gennaio e il 1 febbraio 2018 la **FABI**, e le altre OO.SS., hanno raggiunto un risultato memorabile, l'impegno da

parte di UniCredit per la re-internalizzazione dei Lavoratori e delle attività di ES-SSC.

Una vicenda iniziata nel lontano aprile 2012, con la cessione del ramo d'azienda alla Newco con HP, ES-SSC, e che da allora si occupa dei servizi HR dei colleghi del Gruppo.

Un'operazione mai condivisa dalla **FABI** che in ogni occasione ha evidenziato le criticità della joint venture, sia sotto il profilo di sviluppo industriale della Newco, sia per le ricadute su tutti i Lavoratori di UniCredit Spa Italia con i disservizi che tutti i colleghi hanno vissuto in questi anni (cedolini stipendi errati, ritardi negli assegni familiari, ferie ed altro), MA NON dei lavoratori che, anzi, si sono sempre prodigati al massimo e hanno sempre fatto tutto quanto in loro potere per risolvere tutti i casi di anomalia che nascevano ogni giorno. In oltre 5 anni di attività la Newco non è stata in grado di attirare nessun nuovo cliente per aumentare il fatturato ma in compenso, pur di ridurre i costi, è stata bravissima a delocalizzare attività in paesi (Polonia) dove il costo del lavoro ha un'incidenza molto più bassa che in Italia.

Questo ha portato la **FABI**, e le altre OO.SS., a richiedere ed ottenere, nel corso delle trattative per l'accordo 4 febbraio 2017, l'estensione delle garanzie occupazionali a tutta la durata del nuovo piano industriale del gruppo Unicredit.

La battaglia fatta dalla **FABI**, e dalle altre OO.SS. del Gruppo Unicredit, che ormai da oltre un anno chiedevano sempre - su tutti i tavoli di confronto - il rientro delle attività e dei Lavoratori ha trovato il suo giusto coronamento in occasione dell'accordo del 1 febbraio 2018, dove è stata consegnata, a latere dell'accordo stesso, una dichiarazione aziendale che avvisa le OO.SS. di un accordo firmato tra Unicredit e

ES-SSC che inserisce nel contratto tra le due società una clausola di "**termination for convenience**" che Unicredit potrà esercitare da ora in avanti. Nel momento che questa clausola verrà esercitata le parti hanno concordato un piano di migrazione che si effettuerà nei mesi successivi alla comunicazione, al

termine di questa migrazione

avverrà il rientro dei lavoratori in UBIS S.C.p.A. senza soluzione di continuità (al di fuori quindi dell'impianto del Jobs Act).

Una vertenza che ha visto la **FABI** in prima

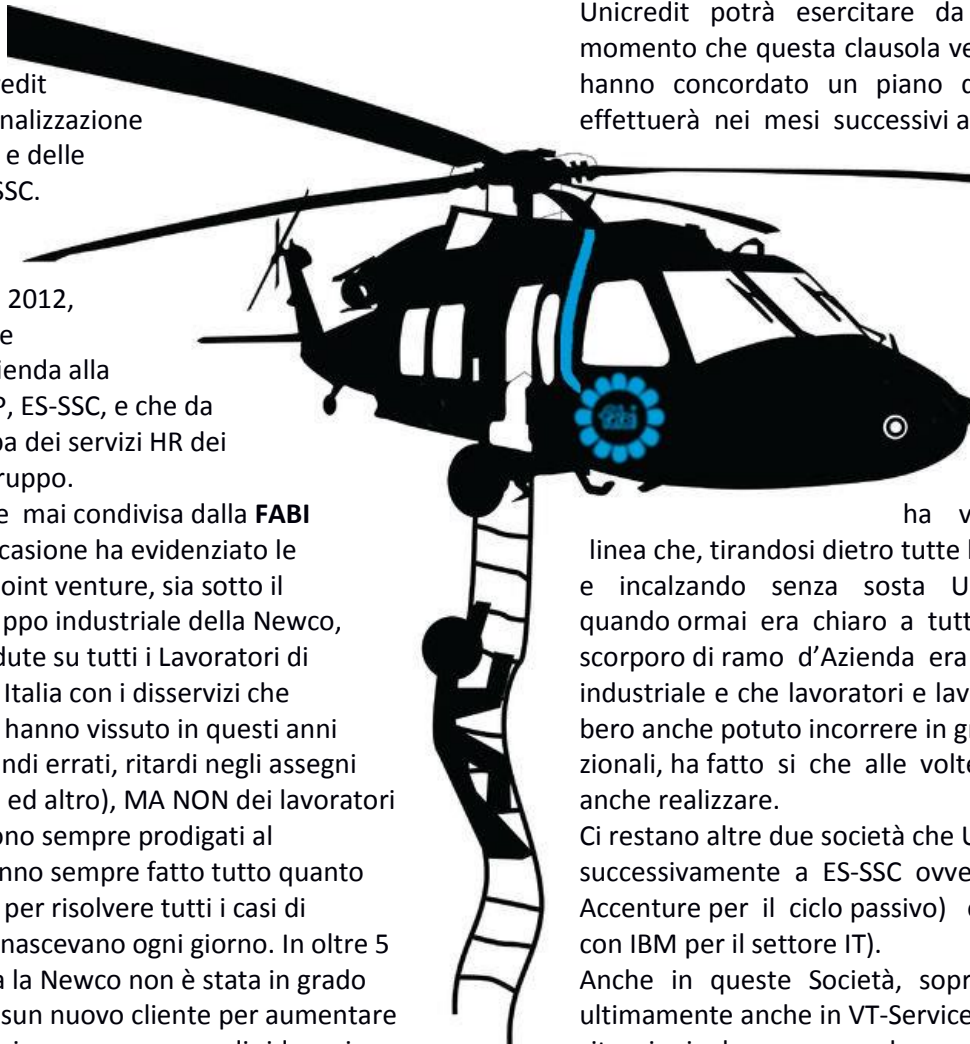
linea che, tirandosi dietro tutte le altre Organizzazioni e incalzando senza sosta Unicredit, soprattutto quando ormai era chiaro a tutti che l'operazione di scorporo di ramo d'Azienda era stato un fallimento industriale e che lavoratori e lavoratrici cedute avrebbero anche potuto incorrere in gravi problemi occupazionali, ha fatto sì che alle volte i sogni si possano anche realizzare.

Ci restano altre due società che UBIS aveva scorporato successivamente a ES-SSC ovvero ABAS (Newco con Accenture per il ciclo passivo) e VT-Services (Newco con IBM per il settore IT).

Anche in queste Società, soprattutto in ABAS ma ultimamente anche in VT-Services, si sono create delle situazioni che, seppur al momento meno gravi di quelle di ES-SSC, ci hanno portato a **chiedere e ottenere** dall'azienda il prolungamento di un anno delle garanzie totali che, anche per queste società sarebbero state prossime alla scadenza (aprile 2018 con proroga fino ad Aprile 2019 per ABAS e Agosto 2018 con prolungamento fino ad Agosto 2019 per VT-Services).

Resta ancora un domanda... i manager che avevano studiato quelle operazioni che fine hanno fatto?

Ma questa è un'altra storia che magari racconteremo un'altra volta.



Francesco Colasuonno e Claudio Voghera
del Coordinamento FABI di UBIS S.C.p.A.
e della Segreteria di Gruppo FABI Unicredit

Lo chiamavano VAP

Regole di erogazione del Premio Una Tantum di Produttività 2017



Qui di seguito potete trovare le condizioni e le modalità applicative di attribuzione del Premio Una Tantum di Produttività 2017 erogato ai Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo UniCredit - perimetro Italia (*vedi box qui sotto*).

Il Premio di Produttività 2017, **800,00 Euro lordi**, verrà accreditato sotto forma di **“Una Tantum”** con le competenze del **mese di giugno 2018** al personale appartenente (al 31 dicembre 2017) alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbia superato il periodo di prova, **non abbia riportato**, per l’esercizio 2017, **un giudizio di sintesi negativo (inadeguato)** e che abbia un reddito nell’anno 2017 non superiore a 80.000 euro.

Prima dell’erogazione (i tempi non sono ancora certi) verrà abilitata, tramite **applicativo sul Portale**, la facoltà di scegliere **se destinare a Conto Welfare ovvero ricevere in forma monetaria** le somme percepite quale Premio di Produttività 2017 (in mancanza di scelta l’accredito verrà effettuato a Conto Welfare). La disponibilità e possibilità di fruizione della quota destinata a Conto Welfare sarà attuabile sino a **novembre 2018**; l’eventuale residuo non utilizzato a novembre 2018 verrà esclusivamente **accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale** presso il Fondo Pensione del Lavoratore interessato (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

Premio Una Tantum di Produttività 2017

Erogato ai lavoratori/trici di:

- Unicredit spa
- Ubis S.c.p.A.
- Fineco Bank spa
- Unicredit Leasing
- Unicredit Factoring spa
- Cordusio (Fiduciaria e Sim)
- Unicredit Bank AG – Filiale Italia

Il Premio Una Tantum di Produttività 2017 non verrà computato nel Trattamento di Fine Rapporto e nell’imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l’anno 2017, il Premio Una Tantum di Produttività verrà **calcolato in proporzione ai mesi di servizio prestati** nel corso del 2017, considerando come mese intero l’eventuale frazione.

Il Premio Una Tantum di Produttività per il **personale in part time** sarà proporzionato alla durata dell’orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio nel corso dell’anno 2017, il Premio Una Tantum di Produttività verrà ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Come previsto dal CCNL **non verranno considerate le eventuali assenze** connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratori/lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabili in situazioni di gravità (Legge 104).

A chi avrà scelto di **destinare l’importo del Premio a conto Welfare** l’Azienda corrisponderà nel mese di giugno e sempre con accredito al Conto Welfare un ulteriore specifico importo descritto come **“erogazione speciale welfare 2017” di Euro 350,00**.

I dipendenti che nel 2017 abbiano avuto un **reddito imponibile superiore a 80.000 euro** saranno destinatari del Premio una tantum di Produttività del medesimo importo previsto i dipendenti con reddito inferiore, ma secondo le modalità che verranno loro specificatamente comunicate in via unilaterale dall’Azienda.

L’Accordo stipulato verrà depositato al fine di **poter beneficiare delle disposizioni in tema di misure fiscali agevolative** per le erogazioni di natura premiale.

A PROPOSITO DI EROGAZIONI SU CONTO WELFARE

VI RICORDIAMO CHE

- **Il Contributo 4-12 anni** prevede il SOLO ACCREDITO sul CONTO WELFARE in automatico
- **La strenna natalizia** prevede il SOLO ACCREDITO sul CONTO WELFARE in automatico
- **Il Contributo familiari disabili** viene erogato solo SOLO CASH nel CEDOLINO STIPENDIO

Formazione,

Il tempo per i corsi in un permesso *ad hoc*

Nella vertenza che ha portato alla sottoscrizione dell'Accordo dell'1 febbraio la Formazione era uno dei temi centrali.

Già un anno fa, nell'Accordo relativo alle ricadute del Piano Transform 2019, avevamo introdotto un articolo relativo alla formazione, ma in questi 12 mesi le preoccupazioni che ci avevano indotto allora a scrivere sull'argomento non solo si sono rivelate fondate ma si sono manifestate in tutta la loro negatività.

In particolare abbiamo riscontrato che, anche a causa delle diffuse carenze di organico, altro "pilastro" dell'Accordo 1 febbraio, la fruizioni dei corsi, nonostante fosse stata ribadita la necessità che fosse **calendarizzata** e che avvenisse in apposite "**postazioni in ambiente protetto**", non aveva trovato sensibili miglioramenti.

Abbiamo quindi fortemente richiesto venisse introdotto un ulteriore elemento, a nostro avviso essenziale, per **garantire una programmazione ed effettuazione dei corsi finalizzata a rendere maggiormente efficace la fruizione degli stessi**: l'introduzione, entro il 31 marzo 2018, di uno **specifico codice di assenza/presenza relativo alla formazione**. Attraverso i normali strumenti di programmazione delle presenze i capi potranno quindi avere la piena cognizione della effettiva disponibilità o meno dei colleghi e la mancata effettuazione della formazione o la modifica della sua programmazione determinerà un formale intervento da parte di persona abilitata alla modifica della causale di assenza/presenza, rendendo tutto molto più chiaro e trasparente. Le nostre sollecitazioni a che tale codice sia inibente della normale attività lavorativa non sono state esplicitamente riportate nell'accordo, ma l'Azienda ci ha confermato che faranno tutte le verifiche tecniche per valutare se sarà possibile introdurre anche tale ulteriore accorgimento.

Naturalmente sarà compito di ciascun lavoratore rivendicare il

rispetto della formale segnalazione di fruizione dei corsi, ma almeno adesso ciascuno avrà pianificato formalmente che **il tempo dedicato alla formazione è tempo di lavoro a tutti gli effetti**.

L'introduzione di uno specifico codice di assenza/presenza consente di rendere concreta un'altra possibilità, anche questa prevista nel precedente accordo ma ancora inattuata: la possibilità che i corsi erogati in forma digitale (che piaccia o no purtroppo sono ormai la maggior parte), si possano fruire attraverso l'utilizzo del tablet, anche sperimentando specifiche forme di lavoro agile finalizzate all'attività formativa.

Ma non finisce qui.

Nell'accordo abbiamo anche sancito specifici percorsi che prevedono l'erogazione di formazione adeguata e con tempi certi per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione professionale o di cambio di ruolo:

- la formazione di base, quella essenziale per l'inserimento in ruolo, dovrà essere erogata nei primi tre mesi dall'inserimento in ruolo;
- il completamento del percorso con tutti gli altri moduli dovrà essere completato entro dodici mesi.

Nei casi che si stanno registrando di profonda riqualificazione, la formazione dovrà essere idonea e tempestiva, previa valutazione con i nuovi responsabili dei gap formativi.

Nell'accordo il richiamo ad un'adeguata formazione interviene anche in un ambito specifico, quello delle Politiche Commerciali, in quanto per una piena applicazione del "Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali" del 22 aprile

2016, l'Azienda si impegna alla realizzazione nel corso del primo quadrimestre del corrente anno di apposite iniziative formative a partire dalle figure di sintesi, per le quali dette iniziative saranno obbligatorie.

Con l'accordo dell'1 febbraio riteniamo quindi di aver fatto notevoli e concreti passi in avanti anche sul tema della Formazione.

Marco Muratore
Segreteria di Gruppo FABI Unicredit



Pressioni commerciali

Ulteriori elementi per un reale cambio di cultura

Nell'Accordo 1 febbraio si riprende il tema della Qualità del lavoro e politiche commerciali, anche a fronte delle continue segnalazioni che purtroppo riceviamo di comportamenti non consoni alle intese in tema di Pressioni commerciali, non a caso scaturite in un "Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali", proprio perché le sollecitazioni eccessive e smisurate hanno un pesante effetto negativo sul benessere lavorativo.

Tre sono gli impegni, estremamente concreti, che abbiamo preteso dall'Azienda:

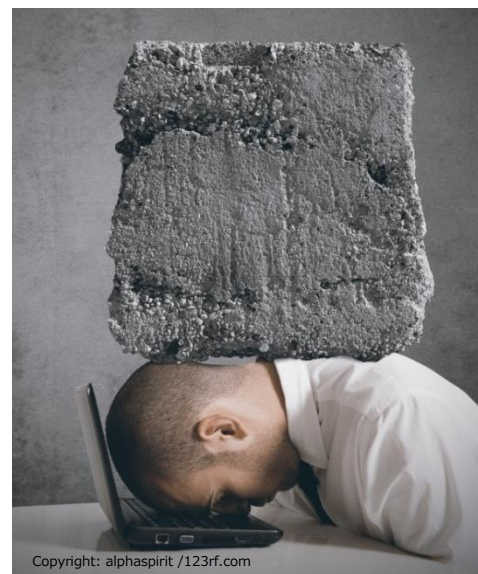
1. la formalizzazione che in Azienda esiste un sistema di monitoraggio standardizzato delle iniziative commerciali, denominato "DOP", dichiarazione che sostanzialmente mette "fuorilegge" qualsiasi altro meccanismo di monitoraggio venisse proposto a qualsiasi livello;

2. la realizzazione in tempi brevi di iniziative formative obbligatorie destinate alle figure di sintesi

3. la pubblicazione a Portale del testo dell'Accordo in materia di Pressioni Commerciali.

L'individuazione di un sistema di monitoraggio predisposto dall'Azienda era stata prevista proprio per ridurre gli adempimenti burocratici, evitando l'eccessiva frequenza e inutili ripetizioni, evitando di esasperare le prestazioni lavorative dei dipendenti. Riteniamo che sia un passaggio estremamente utile e con un effetto immediato sull'operatività quotidiana, rispetto al quale chiediamo a tutti di segnalarci ogni eventuale distorsione.

La formazione in tema di Pressioni Commerciali è finalizzata alla diffusione dei contenuti degli Accordi in tema e, più in generale,



Copyright: alphaspirt / 123rf.com

al miglioramento delle competenze specifiche per la gestione dei collaboratori secondo un approccio culturale volto a realizzare un sereno clima organizzativo, come recita il Protocollo del 22 aprile 2016, quindi si tratta di interventi formativi che agiscono sul piano culturale, intervenendo sugli atteggiamenti delle figure di sintesi per far sì che siano sempre rispettosi e corretti nei confronti dei sottoposti.

La Fabi, nonostante la soddisfazione per queste intese, non abbasserà l'attenzione sulle Pressioni commerciali, invitandovi a trasmetterci sempre segnalazioni puntuali di ogni comportamento difforme, segnalazioni sulle quali abbiamo già fatto e faremo interventi specifici, ottenendo nella maggior parte dei casi la cessazione di questi comportamenti.

Marco Muratore
Segreteria di Gruppo FAB I Uncredit

Tensioni nella rete per le carenze di organico.

280 assunzioni entro marzo 2018, da effettuarsi nella rete commerciale, è l'impegno preso da Uncredit in sede di accordo del 1° febbraio 2018.

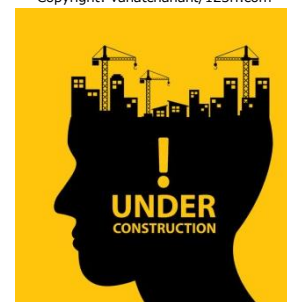
Il tema assunzioni, per il quale era indispensabile trovare risposta immediata a fronte della vera e propria emergenza nella quale si sono trovati ad operare i colleghi e le colleghe in rete, **ha costituito uno dei pilastri dell'accordo stesso.**

Un tema fondamentale perché, oltre ad essere direttamente connesso ai carichi di lavoro, **porta in sé l'innescò di ulteriori elementi di assoluta criticità, pressioni commerciali in primis** e le conseguenze che ne possono derivare, anche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori in relazione agli elementi di stress lavoro correlato.

Accordo 1° febbraio Futuro in costruzione...

Copyright: vanathanant/123rf.com

UniCredit Direct: entro il 31 marzo 2018 verranno calendarizzati gli incontri necessari alla definizione del percorso negoziale, lungamente sollecitato da parte delle Organizzazioni Sindacali e la cui prosecuzione è sancita dall'accordo 1° febbraio. In particolare, si intende ricercare un accordo sulle tematiche specifiche di UniDirect, tra le quali la coerenza del sistema tecnologico utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa (cd. barra telefonica) con le previsioni normative in materia di controllo a distanza dei lavoratori e indicazioni sulle possibili prospettive di dinamiche di turn over.



E ancora...

Previdenza Complementare: entro il 15 aprile 2018 verrà definita la confluenza dei fondi pensione esterni (ex BdR, Cassamarca e CRT) nel Fondo Pensione di Gruppo, fermo restando la tutela delle previsioni statutarie attualmente in essere a garanzia degli iscritti.

Assistenza sanitaria (Uni.C.A.): ulteriori incontri per migliorarne ulteriormente l'efficienza anche alla luce delle recenti modifiche normative.

Attività ricreative e di servizio alla persona ("Progetto Un Insieme"): nella seconda metà del 2018 verranno definiti con le OO.SS. i contorni operativi del progetto, con l'obiettivo di creare un'associazione che possa offrire a tutti i partecipanti del perimetro Italia del Gruppo sia attività culturali/ricreative/sportive che servizi alla persona ed accesso ad iniziative di carattere sociale. Per lo svolgimento delle attività previste dallo Statuto della nuova associazione, UniCredit riattiverà il preesistente contributo annuale (25 Euro) alla nuova associazione, in base al numero dei dipendenti in servizio.

Tutele per i dipendenti e loro superstiti (copertura vita e inabilità totale permanente): proroga sino al 31 dicembre 2018 delle tutele in essere sino al 31 dicembre 2017. Eventuali modifiche all'attuale copertura verranno esaminate entro il corrente anno, fermo restando però che i risparmi rinvenienti dalla complessiva razionalizzazione delle forme di previdenza complementare continueranno ad essere utilizzati per garantire il prosieguo delle attuali tutele.

RLS di Gruppo, regolamento elettorale: da definire entro il 31 marzo 2018 gli eventuali adeguamenti al regolamento elettorale per consentire entro giugno 2018 l'elezione dei nuovi RLS. Gli attuali RLS resteranno comunque in carica sino al 1° luglio 2018.

Politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro

Continua il percorso di revisione e ampliamento degli strumenti a disposizione di colleghi e colleghe

Un ulteriore impegno - già sancito anche dalla Dichiarazione Congiunta sottoscritta il 28 novembre scorso da OO.SS. ed azienda in sede di Comitato Aziendale Europeo - per dare impulso alla ricerca di nuovi strumenti di flessibilità che "consentano ai singoli di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto e di un'organizzazione lavorativa in evoluzione".

Questo l'obiettivo per i prossimi mesi, per la realizzazione del quale sindacati ed azienda avvieranno in tempi stretti il necessario processo per dare concreta attuazione alle iniziative a livello di perimetro italiano individuate:

- possibile conversione del premio di produttività in giornate di permesso ("money is time")
- banca del tempo (con una dotazione di ore ad integrazione a carico azienda)
- permessi retribuiti per volontariato
- periodo sabbatico
- nuovi permessi retribuiti per eventi chiave della vita
- iniziativa di ascolto per le donne
- programma di orientamento psicologico-counseling
- disability manager e osservatorio aziendale sulla disabilità
- diritto alla disconnessione
- part time e flessibilità
- lavoro agile.



Politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro

Analisi per nulla seria, anzi assai ironica, di un accordo

Cronache dalla Trinacria

Altro importante articolo, contenuto nell'ultimo accordo, è quello relativo alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Facendo tesoro della Dichiarazione Congiunta del CAE firmata il 28 novembre 2017 abbiamo sancito, giorno 1, un maggior rispetto per la vita privata dei colleghi. Siamo arrivati all'agognata meta dopo un cammino irto e tortuoso, tra le tante abbiamo ottenuto sino a 5 permessi retribuiti giornalieri durante l'anno. Già qualche collega ha pubblicato nella bacheca aziendale, oltre la vendita della lavatrice, dell'auto, anche quella delle ferie!

Da noi contattato, per spiegargli che non era possibile, gli abbiamo espresso tutta la nostra solidarietà quando ci ha così spiegato: "Suocera convivente pericolo imminente (meglio lavorare!)".

Possiamo avere un permesso giornaliero retribuito annuo per il volontariato purché l'associazione abbia carattere nazionale.

Il "carattere nazionale" si è reso necessario perché un altro collega riteneva che trattavasi di puro spirito di sacrificio e "volontariato" il suo sorbirsi le violente contumelie che subiva a pranzo "ogni maledetta domenica" quando il suocero gli rinfacciava che "la figlia prima che lo sposasse era in una situazione economica più agiata".

Possiamo iniziare a dare attuazione alla "banca del tempo" contribuendo con i permessi banca delle ore e p52. L'azienda promette una dotazione di ore aggiuntive sperando che non faccia sue le parole di

Einstein "il tempo è un concetto relativo"... e quindi aggiunge poco e niente.

Avremo un giorno retribuito per "gli eventi chiave della vita" come "Il trasloco, laurea del figlio, la stipula del mutuo personale". Tutti esempi snocciolati dall'azienda che ha dichiarato che il matrimonio "essendo celebrato la domenica" non necessita del permesso retribuito! Questa affermazione ci ha destato stupore perché in alcune regioni, per esempio, ci vuole un permesso quasi papale per celebrare il matrimonio di domenica, ma, soprattutto, abbiamo il legittimo sospetto che l'azienda pratichi il fondamentalismo cattolico (dato che tutte le unioni civili, che si celebrano al comune dal lunedì al venerdì, verrebbero escluse) e voglia invogliare i colleghi di religione musulmana all'apostasia (dato che il matrimonio si celebra di venerdì).

Sarà offerto "orientamento psicologico a sostegno dei colleghi" su base volontaria e, purtroppo, non obbligatoria, su nomina plebiscitaria, per indicare il mega capo di turno perché i posti non sarebbero sufficienti.

Si è sancito il diritto alla disconnessione "ovvero il diritto di non ricevere comunicazioni attraverso mail, chat, telefono ecc. fuori dal normale orario di lavoro". Sembra purtroppo che, non essendo menzionato come divieto, qualcuno si sia comprato uno stormo di piccioni viaggiatori...

Infine, sarà più semplice ottenere la concessione del periodo sabbatico che allo scrivente, dopo il "contenuto della presente", sarà commutato in esilio.

Giuseppe Angelini

Segreteria di Gruppo FABI Unicredit

A.D. 2016

PIU' DI DUEMILA ANNI FA IN UNA TERRA MISTERIOSA E LONTANA PROSPERAVA SUL LIMO UNA CIVILTA' DOVE ESSERI SOLO PER META' UOMINI AVEVANO POTERE DI VITA E DI MORTE SULL'UMANITA' RIDOTTA ALLO STATO DI DIPENDENTI PRECARI. OGGI LA VITA E' DIVERSA: IL LIMO E' AUMENTATO...

