



**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

AGGIORNAMENTO COVID 5 GIUGNO 2020

Il 5 giugno si è svolto un incontro sui problemi connessi all'emergenza pandemica: da parte sindacale è fondamentale portare a sintesi quanto sino a oggi è stato condiviso e realizzato con l'Azienda, che certo non è poco, e quanto resta da realizzare, indubbiamente ancora molto.

Abbiamo portato all'Azienda tutta una serie di questioni critiche che ancora impattano sulla vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori, ricevendone risposte solo in parte soddisfacenti. Le riportiamo per temi con l'ambizione di essere più chiari su ogni punto.

Organizzazione del lavoro, organici, task force

La situazione della Rete commerciale è vicina al collasso con la riapertura pressoché totale e la proroga delle task force che drenano risorse proprio dalle Filiali e dalle Aree Corporate: non c'è filiale che non sia stata privata di un consulente, mentre le Aree Corporate hanno ceduto da un mese il 50 % dei propri Assistenti.

In ragione di ciò e non da oggi abbiamo chiesto che le attività di task force chiudano **e che le Colleghe e i Colleghi tornino in rete**, tanto più che l'operatività delle filiali è al 100.

Abbiamo sollevato il problema delle visite al domicilio della clientela, che sappiamo in alcune Aree vengono incentivate.

In risposta l'Azienda ci ha comunicato quanto segue:

L'Azienda, pur ammettendo di aver dovuto spostare persone dalle task force per riaprire alcune filiali, ha dichiarato che le task force non saranno azzerate finché l'emergenza non sarà superata: l'attività delle task force, secondo l'Azienda, significa meno clienti nelle filiali e quindi costituisce una barriera positiva rispetto a chi opera in agenzia.

Le task force capital light (erogazione prestiti 25.000 e oltre) continueranno a svolgere attività almeno per un mese ancora.

Le riaperture saranno al 100% nella Rete entro il 20 giugno; al Private – sempre aperto con turnazioni – si torna alla presenza di tutti i colleghi e colleghe mentre per le Aree Corporate – anch'esse sempre aperte con turni - si tornerà solo più avanti alla presenza fisica totale.

Per quanto riguarda gli appuntamenti con la clientela, sempre che vi siano ragioni che non possono prescindere dalla presenza fisica e sempre se il cliente non possa recarsi in filiale/area, le visite sono ammesse solo presso le aziende, mai a domicilio.

Assunzioni / esodi

Dopo le uscite del 1° giugno (circa 400 persone) e il primo agosto che si avvicina con altrettante uscite, con le ferie ormai prossime di cui mai come quest'anno le persone hanno necessità, le OO.SS. hanno reiterato la richiesta di assunzioni, sia in adempimento alle previsioni dell'accordo di Piano T23, sia per coerenza con il periodo che sempre ha visto negli anni l'assunzione a tempo determinato degli "stagionali".

L'Azienda comunica che quest'anno saranno assunto circa 165 stagionali a tempo determinato per tre mesi, dal primo di luglio e in rete. A differenza degli altri anni la selezione richiederà più tempo poiché saranno assunti ragazzi e ragazze con i requisiti utili per essere poi stabilizzati, terminati i tre mesi di t.d.

Verranno dati maggiori dettagli che per ora non sono disponibili.

Ci saranno, inoltre, alcune decine d'inserimenti di neo assunti in UCD.

Unicredit Direct

La situazione organizzativa continuerà con lavoratori e lavoratrici in SW e la percentuale di presenza nei poli attualmente è, al massimo, del 10% dei colleghi e colleghe.

Situazione sanitaria

Abbiamo chiesto che i divisori in plexiglas siano messi a disposizione di ogni collega che sieda in postazione aperta al pubblico, first e direttori compresi, anche se non previsto come misura obbligatoria né dai DPCM né dal Protocollo Abi. Andare oltre quanto è obbligatorio deve essere nel DNA di UniCredit.

L'azienda risponde che il distanziamento è la prima misura anti contagio e che il Gruppo ha introdotto la possibilità del divisorio nelle postazioni dove c'è difficoltà nel garantire il distanziamento dalla clientela.

Per noi, quindi, VANNO MESSI OVUNQUE, mancando i marcatori di distanziamento e anche perché le scrivanie in dotazione non garantiscono sempre il rispetto della distanza di un metro.

Sulla situazione dei grandi stabili, dove, secondo l'Azienda, la presenza di dipendenti non va oltre il 10% dell'organico iniziale (ci risulta altro, per esempio a Roma) si conferma utilizzo massiccio dello smart working con un impegno a un'informativa tempestiva qualora le intenzioni aziendali cambiassero nei prossimi mesi, in conseguenza di un successivo miglioramento della situazione.

L'Azienda sta definendo protocolli safety che saranno diramati appena possibile e dei quali informeranno com'è d'obbligo, gli Rls ed anche le Organizzazioni Sindacali.

Dispositivi anti contagio

E' stata decisa la distribuzione di mascherine riutilizzabili, nel corso delle prossime settimane.

Smart working

Lo Smart Working per l'Azienda, come scritto anche nel Protocollo siglato tra le Parti Sociali resta lo strumento *"favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione"*.

Partendo da questo assunto l'Azienda ci ha anticipato che a breve verranno introdotte significative novità legate all'utilizzo di tale strumento anche nella direzione di consentire la variazione del luogo fisico da cui si potrà operare, ferme restando le limitazioni normative.

Ubook

Sebbene presentato alla stampa non più tardi di 10 giorni fa come strumento efficiente di gestione della clientela e sia stato oggetto di nostre segnalazioni e comunicati nazionali e locali, UBOOK è ancora ben lontano dall'essere un mezzo che faciliti l'attività dei dipendenti. Senza contare che stabilire, probabilmente in base a un qualche algoritmo, quanto tempo ogni distinta attività necessita per essere completata in astratto, riporta inevitabilmente al modello fordista di organizzazione del lavoro.

L'Azienda ha dichiarato che la scelta di gestire l'afflusso della clientela su appuntamento è a tutela della salute dei colleghi e delle colleghe e che UBOOK è sottoposto a revisione e miglioramento; inoltre gli appun-

tamenti sono modificabili anche per quanto riguarda la durata dei medesimi mentre il sistema colloquia con People Focus ma solo se le assenze sono inserite tempestivamente. Secondo quando rilevato dall'Azienda la modalità svolta su appuntamento dà luogo a un minor flusso nelle filiali: **forse, ma certo non come sino a oggi gestita da UBOOK.**

Genitorialità

Abbiamo richiesto, di nuovo, di ragionare su strumenti che mettano in tranquillità madri e padri almeno sino al prossimo settembre, tra i quali l'utilizzo della Banca del Tempo, modificandone i criteri di accesso.

L'Azienda ci ha proposto di convocare a brevissimo la Commissione Welfare nell'ambito della quale approfondire il tema e trovare le soluzioni.

My AGENT

Abbiamo sollevato il tema della presenza dei My Agent nelle filiali che, malgrado quanto previsto dall'Accordo sul Piano T 23, non è ancora gestita con la separazione fisica degli Agenti.

L'azienda ci ha anticipato che nei prossimi giorni sarà resa pubblica la comunicazione che rende concreta la previsione di cui sopra.

Manleva

Sul tema delle manleve, che dalla fine di marzo sono state da queste OO.SS richieste a garanzia dell'operato di colleghi e colleghe, la risposta aziendale è che non è un tema solo di UniCredit, che Unicredit non può dare una risposta diversa dagli altri Istituti e che le difficoltà a causa la mutevolezza della normativa, secondo l'Azienda, non sono responsabilità aziendale .

Quindi le nostre richieste di manleva, che continuiamo a considerare sacrosante a tutela dei Colleghi e delle Colleghe che sono impegnati nelle attività collegate ai Decreti Cura Italia e Liquidità, siano essi in Filiale, Aree, in UCD o al lavoro da casa sono state respinte con questa motivazione:

"il singolo lavoratore è tenuto in via generale a espletare la propria attività lavorativa con la dovuta diligenza professionale secondo le istruzioni fornite tempo per tempo dall'Azienda". Eventuali comportamenti contrari non potranno che essere attentamente valutati da parte delle strutture preposte".

Non ci interessa fare del sarcasmo su "istruzioni tempo per tempo fornite" quando in una giornata ne sono state fornite almeno tre versioni diverse, parlando solo della moratoria sui prestiti.

Per non parlare del carico di responsabilità che è implicito nelle semplificazioni delle procedure previste se non con molto ritardo, da testi unici ponderosi che difficilmente tutte e tutti hanno potuto leggere, da check list lunghe come autostrade.

Che sia una questione di sistema non sfugge a queste Organizzazioni Sindacali come non sfugge che in questo modo, il rischio d'impresa, sia o meno una questione di disorganizzazione interna o di ondivaga normativa nazionale, viene scaricato sulla parte più debole e che Unicredit, come Gruppo, non dovrebbe tollerarlo.

Nonostante alcune risposte positive, l'incontro è stato del tutto insoddisfacente, perché resta evidente come la ripartenza sia sostanzialmente guidata dal business, il cui unico obiettivo è recuperare il passo commerciale ante Covid-19 senza troppi ostacoli; non contano le persone in meno in rete, le difficoltà oggettive di tipo organizzativo dovute a responsabilità aziendali che vengono da scelte precedenti completamente sbagliate, alle quali si sono aggiunte tutte le problematiche legate al Covid-19. Ed infatti stanno pesantemente ripartendo le pressioni commerciali anche spesso a scapito del rispetto delle normative, tanto poi i problemi ricadono solo sulle Lavoratrici e sui Lavoratori. Non va bene, lotteremo con

tutte le nostre forze per il rispetto degli accordi e delle normative, in particolare per quanto previsto dagli accordi del 2 aprile sul Piano Industriale, in quanto l'azienda sta riconoscendo solo a parole il lavoro svolto da tutti i Colleghi e Colleghe in questo periodo di emergenza.

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

8 GIUGNO 2020