



**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

**Piano Industriale Team 23 in stand-by
Le assunzioni vanno anticipate a supporto delle filiali**

Il 5 febbraio si è svolto l'incontro della Commissione Tecnica Organizzazione del Lavoro, prevista dall'accordo sul piano industriale Team 23 del 2 aprile 2020, che ha l'obiettivo di monitorare l'andamento complessivo degli organici, con dettagli sulle uscite, sulle assunzioni e sul turn over, con dati andamentali suddivisi anche su base geografica.

In previsione dell'incontro le OO.SS. avevano richiesto il dettaglio dei dati previsti che sintetizziamo:

- le uscite al 31 dicembre 2020 sono in totale 1936 FTE's così suddivise nelle società del gruppo :

1848	Unicredit SpA
59	Unicredit services
6	Cordusio
7	Factoring
16	Leasing

A queste si devono aggiungere circa 250 uscite per altro motivi (turn over).

- Il dato complessivo delle **assunzioni** alla stessa data è di 757, a cui vanno aggiunte gli ingressi del mese di gennaio, che l'azienda stima in circa un centinaio. Le assunzioni sono state così ripartite tra le varie aziende del gruppo :

439	Unicredit SpA
302	Unicredit Services
15	Cordusio
1	Leasing

Le assunzioni sulla Banca Commerciale sono state 273 di cui per la maggior parte sono andate al Direct pari a 177 nuove entrate mentre le uscite dal direct verso la rete sono state di 80 Lavoratori.

Le OO.SS. a fronte dei dati illustrati, rilevano che la piena trasformazione del modello di banca è in corso, visto che le uscite sono in prevalenza nelle filiali e nelle strutture di rete, mentre le entrate sono distribuite altrove, le assunzioni superano di gran lunga le uscite nella COO Area ed in particolare nelle aree di Governo.

La dinamica delle assunzioni è stata rallentata dagli effetti della pandemia; ma aver attinto quasi esclusivamente dalle filiali per la creazione di task forces e di una nuova area commerciale (smart personal) ha ulteriormente depauperato le strutture delle filiali. Se a questo aggiungiamo che la riorganizzazione della rete commerciale è stata posticipata di un

anno, non realizzando le sinergie previste dal Piano Industriale in termini di risorse, nelle filiali stiamo assistendo a forti criticità legate alla disorganizzazione generalizzata ed alla mancanza cronica di personale.

Oggi esiste una distanza siderale tra quanto rappresentato dall'azienda con il “sizing” e la realtà. Così non può continuare!

Occorre aumentare il numero delle assunzioni, completando quelle previste per il 2020 ed anticipando quelle del 2021, anche alla luce del rilevante numero di uscite previsto per il primo semestre del corrente anno. Riteniamo inoltre, che occorra dare maggiore impulso all'integrazione dei lavoratori del direct verso la rete considerando anche le aree di residenza di questi lavoratori e completare l'attuazione delle previsioni dell'accordo che prevedevano lo sviluppo della multipolarità, con azioni mirate alla crescita dell'occupazione nei due poli del Mezzogiorno (Campania e Sicilia) e di cui abbiamo richiesto lo stato di attuazione.

Va confermata la scelta effettuata nel corso del 2020 di ampio utilizzo dei tempi determinati/stagionali, necessaria, da subito anche nel 2021, a sopperire alla grave situazione degli organici della rete fisica. Prevedendo la stabilizzazione di questi Lavoratori.

Per completare l'analisi sugli organici abbiamo richiesto i dati relativi a Buddybank, e quelli relativi alle assunzioni dal Fondo Emergenziale.

Per quanto riguarda la COO Area, seppur rilevando una importante inversione di tendenza, qui sono state effettuate circa il 40% delle assunzioni totali, non possiamo non rilevare che queste non fanno altro che coprire parte delle necessità dovute all'impatto della digitalizzazione che ha messo in evidenza tutte le scelte sbagliate del passato: delocalizzazioni e esternalizzazioni, a cui abbiamo sempre dichiarato la nostra contrarietà. Queste politiche hanno depauperato il gruppo di competenze e professionalità interne e reso l'organizzazione degli orari di lavoro ormai insostenibile. L'azienda deve investire sulle strutture di quest'area, che vedono importanti asset necessari per il corretto andamento e funzionamento del gruppo, Per quanto riguarda le strutture di Operations abbiamo ribadito la centralità della multipolarità come elemento di sviluppo dell'occupazione.

La risposta non può essere la cessione di attività all'esterno o la delocalizzazione, perché queste strategie nel tempo non hanno portato i risparmi attesi e hanno creato complessità gestionali, con degrado della qualità dei servizi erogati alla clientela ed alle strutture interne.

Il messaggio forte che i lavoratori di Unicredit vogliono inviare al management del gruppo, in questa fase di stallo ed incertezza del Piano Industriale Team 23, è quello di **una grande difficoltà operativa del Gruppo che va risolta velocemente attraverso l'assunzione del personale.**

Milano, 11 febbraio 2021

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