



III ASSEMBLEA COSTITUTIVA FISAC CGIL UNICREDIT 1-2 LUGLIO 2021

DOCUMENTO COMMISSIONE POLITICA

La nostra analisi sul contesto nel quale si inserisce la Terza Assemblea Costitutiva dei Coordinamenti di Gruppo della Fisac/CGIL di Unicredit comincia rivolgendo un doveroso sguardo al panorama internazionale, ai drammatici fatti che stanno accadendo a Gerusalemme nella striscia di Gaza e all'ennesima ondata di violenza che si ripete da sempre in questi territori. Da decenni questi martoriati popoli e territori vivono una situazione irrisolta che vede un popolo che ha ottenuto il diritto di vivere in un proprio stato sovrano ed indipendente, Israele, ed un altro che non ha uno stato e vive sotto occupazione, governato da un'autorità con poteri limitati e dipendente da una forza occupante. L'obiettivo di ricomposizione dei rapporti di pace parte dall'attuazione delle risoluzioni ONU e del riconoscimento dello Stato di Palestina. Quindi due Stati per i due popoli.

Il panorama di riferimento a livello europeo e italiano si caratterizza per una situazione economica, sociale e politica ancora fortemente impattata dagli effetti della pandemia.

Il miglioramento della situazione sanitaria e l'allentamento delle restrizioni sta cominciando a dare i suoi effetti positivi per quanto riguarda il rilancio dei diversi settori economici e produttivi. Importante da questo punto di vista l'iniezione di liquidità e investimenti correlati all'attuazione del PNRR.

Riteniamo fondamentale che l'utilizzo di queste risorse vada nella direzione di garantire buona e stabile occupazione e ridurre le tante iniquità sociali che questa crisi ha notevolmente acuito. Il lavoro deve essere al centro di qualsiasi progetto di rilancio.

Forti sono i timori rispetto all'imminente scadenza del blocco dei licenziamenti. Da questo punto di vista giudichiamo importante l'accordo tra governo e parti sociali del 29 giugno orientato al rafforzamento di un impianto complessivo di ammortizzatori sociali, a partire da quei settori maggiormente a rischio.

La pandemia ha avuto un impatto dirompente non soltanto nell'ambito produttivo e occupazionale, ma ha anche modificato in modo profondo l'organizzazione del lavoro attraverso l'accelerazione dei processi di digitalizzazione.

Il settore creditizio, già oggetto di pesanti ristrutturazioni, che hanno condotto ad una forte contrazione della rete e del numero degli occupati, vedrà nel prossimo futuro un'ulteriore trasformazione proprio a causa della digitalizzazione, i cui effetti oggi li possiamo prevedere ma non nella loro interezza.

Più in generale riteniamo che solo un sistema bancario rigenerato potrà aiutare il paese nella ripartenza supportando le aziende che sapranno innovarsi nel prodotto e nel processo.

Un sistema bancario che sta vivendo un'ulteriore stagione caratterizzata da aggregazioni e fusioni, da ultime quelle che hanno riguardato Intesa San Paolo – Ubi e Credit Agricole – Credito Valtellinese.

In questo scenario Unicredit rappresenta dal punto di vista dimensionale il secondo gruppo bancario. Forti sono i rumors che riguardano eventuali processi di aggregazione che potrebbero coinvolgere Unicredit. Riteniamo che qualunque operazione in tale senso si dovesse prefigurare, dovrà tenere conto in maniera imprescindibile delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di livelli occupazionali, tutela delle professionalità, condizioni di lavoro e presenza sul territorio.

Le vicende recenti che hanno condotto al cambio di governance, con il subentro di Andrea Orcel a J.P. Mustier, hanno evidenziato le difficoltà nelle quali versa il gruppo da oltre quattro anni. Se da una parte Mustier ha avuto il merito di rafforzare il patrimonio anche attraverso un'energica operazione di pulizia dei crediti deteriorati, dall'altra è venuta meno una politica industriale in grado di rilanciare ricavi, quote di mercato e profitti. Questo risultato dimostra un totale fallimento delle politiche commerciali e delle indebite e ossessive pressioni esercitate nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questo tema eserciteremo con determinazione la nostra azione allo scopo di rafforzare ulteriormente le previsioni degli accordi precedentemente firmati, anche per quanto riguarda i sistemi di raccolta e monitoraggio dei dati. L'uso distorto di Ubook rappresenta un elemento di forte criticità sia per quanto riguarda il suo utilizzo di indebito controllo della prestazione lavorativa, sia come strumento attraverso il quale si realizzano pressioni commerciali intollerabili.

Le forti pressioni commerciali ed operative, unite alla carenza di organici e al costante aumento dei carichi di lavoro divenute insopportabili, hanno determinato un netto peggioramento delle condizioni di lavoro sia nella rete commerciale, sia nelle strutture centrali, sia nella rete dei servizi e minato gravemente motivazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tal senso l'occupazione che è sempre stata al centro degli accordi sui piani industriali, dovrà rappresentare una priorità della nostra futura strategia rivendicativa. Non accetteremo ulteriori piani aziendali di taglio degli organici. I ritardi e i disallineamenti causati dai ripetuti rinvii della riorganizzazione della rete commerciale hanno determinato la nostra richiesta, che ribadiremo, di anticipare le assunzioni previste annualmente e la piena attuazione di quanto stabilito nell'accordo Team 23 per quanto concerne la costituzione nel Sud Italia di due poli di attività. Dovremo inoltre migliorare la nostra capacità di verifica, attraverso un rafforzamento delle previsioni contenute negli accordi.

L'occupazione nel sud Italia, così come in tutti quei territori che hanno subito una desertificazione degli sportelli, può essere tutelata e favorita dallo sviluppo dello strumento della multipolarità, in particolar modo di quelle attività che grazie alla digitalizzazione possono essere svolte in maniera diffusa, tra queste le attività di Banking Operation, Unicredit Direct, Buddy Bank e dell'Area Smart Personal.

Per tutti questi tipi di lavorazioni sarà indispensabile un'azione di attento monitoraggio e presidio degli accordi inerenti le tutele ex art. 4 Legge 300 sul controllo a distanza ed estenderli a quelle realtà che ne sono prive, ma che hanno caratteristiche analoghe nello svolgimento delle prestazioni lavorative. Di pari importanza è la diffusione della conoscenza dei contenuti di questi fondamentali accordi di tutela della condizioni lavorative.

Nel contesto finora analizzato assume particolare rilevanza la tematica della formazione sia per ciò che attiene l'inserimento in ruolo, sia per quanto riguarda la riqualificazione e la riconversione professionale e più in generale un percorso di formazione continua che accompagni la lavoratrice e il lavoratore in tutta la

sua vita lavorativa. In tal senso dovrà continuare il nostro impegno nel renderla effettivamente esigibile privilegiando la formazione in aula e, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, lo smart learning.

In merito ai cambiamenti introdotti dall'azienda nel modello di servizio e nell'organizzazione del lavoro, particolare attenzione va rivolta alla Rete My Agent.

La consulenza e l'offerta commerciale fuori sede attraverso figure professionali autonome, vincolate solo da un mandato in esclusiva con l'azienda, si affiancano alla banca tradizionale. In Unicredit la Rete My Agent svolge una attività lavorativa con forti elementi di precarietà e rappresenta una frammentazione della "filiera produttiva" pericolosa.

Abbiamo due strade che potremmo perseguire:

- ricondurre queste attività entro il perimetro contrattuale della categoria come dipendenti;
- riportare tale attività nell'alveo delle previsioni di legge che regolano il contratto di agenzia, quindi non limitandoci a pretendere la mera separatezza fisica all'interno delle filiali della Banca, ma ottenendo innanzitutto il superamento della condivisione commerciale nell'ambito dell'attività lavorativa e della confusione tra i due canali di vendita.

Pur avendo raggiunto rilevanti risultati, attraverso la sottoscrizione di importanti accordi, che hanno normato i percorsi professionali del Commercial Banking Italy, grazie ai quali migliaia di lavoratrici e lavoratori hanno ottenuto l'atteso riconoscimento delle proprie capacità e competenze professionali, bisognerà continuare nel tentativo di portare l'azienda a trattare anche in riferimento ad altri perimetri di attività attualmente non ricompresi.

Per quanto riguarda il salario contrattato obiettivo della negoziazione sarà tonare alla determinazione di un premio aziendale correlato a indicatori di redditività e produttività chiari e trasparenti. Dovremo limitare la discrezionalità aziendale nella costruzione del sistema incentivante, sfruttando le potenzialità offerte dal Premio Variabile di Risultato previsto dal CCNL

UNICREDIT SERVICES: A partire dall'ultimo congresso della Fisac CGIL aziendale Unicredit Services ha subito un forte ridimensionamento. A fine 2016 l'organico di Ubis contava circa 4500 ftes. A marzo 2021 i numeri si attestano a 2158 ftes. Nel 2018 si è ottenuto un importante risultato sindacale con il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori di ES SSC, oggetto a suo tempo di una esternalizzazione rivelatasi disastrosa. La riduzione degli organici e la conseguente perdita di conoscenze hanno acuito la problematica di cessione di attività lavorative all'esterno e il ricorso alla consulenza. Nonostante questo quadro complesso, aggravato dalla pandemia, lavoratrici e lavoratori di UC Services hanno saputo dare risposte adeguate alle necessità del gruppo. Andrà affrontato il tema degli orari di lavoro assai peggiorati e dilatati dallo smart working e dalle sempre più pesanti pressioni operative.

Il capitolo salute e sicurezza è stato dominato dall'emergenza sanitaria, e si è caratterizzato per una maggiore sinergia e complementarità tra RLS e RSA, da sempre elemento distintivo della Fisac CGIL. La creazione del Tavolo Covid ha inoltre permesso di incalzare l'azienda con l'obiettivo di mantenere alto il livello di attenzione e di pronto intervento nella risoluzione delle problematiche. Sul tema dello stress lavoro correlato, con particolare riferimento alle pressioni commerciali, dovremo proseguire il lavoro iniziato con il questionario sottoposto a lavoratrici e lavoratori nel 2017 (novità assoluta nel settore) e aggiornare l'iniziativa a seguito delle novità dovute ai nuovi fattori di rischio rinvenienti dalla crisi sanitaria.

Durante il primo lockdown, al culmine dell'emergenza sanitaria, nella primavera del 2020 circa 24mila dipendenti del Gruppo perimetro Italia hanno svolto la propria attività in smart working. Se da un lato questa modalità ha costituito uno strumento fondamentale di salvaguardia della salute di lavoratrici e lavoratori verso il Covid19, dall'altro ha determinato una serie di criticità, quali ambiente non confortevole, maggiori oneri a carico dei dipendenti, peggioramento delle relazioni interpersonali e professionali, problemi di salute causati da postazioni non ergonomiche, e, non meno importante, dilatazione degli orari di lavoro.

Sarà pertanto fondamentale ripristinare il rispetto della normativa in termini di orari di lavoro e di riposo e il rafforzamento del diritto alla disconnessione.

Negli ultimi 4 anni abbiamo raggiunto importanti risultati in tema di welfare. Dovremo continuare a lavorare per potenziare strumenti di flessibilità, conciliazione tempi vita/lavoro, benessere e salute, previdenza complementare.

Continua anche il lavoro, che ha una storia lunga di oltre un decennio, della Commissione Pari Opportunità, strumento fondamentale per la diffusione di una cultura aziendale di uguaglianza, di pari opportunità a tutto tondo, di eliminazione e di prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Pur avendo fatto dei notevoli passi avanti per quanto riguarda la presenza delle donne in ruoli di responsabilità, l'accordo inquadramenti in Unicredit ha aiutato a ridurre la forbice salariale ma non l'ha azzerata. Su questo fronte la Fisac CGIL continuerà ad agire come stimolo all'Azienda.

Da tempo stiamo assistendo ad un progressivo depotenziamento delle relazioni industriali a livello territoriale. Le costanti riorganizzazioni delle funzioni HR, che già alla presentazione evidenziavano criticità, hanno dimostrato tutti i loro effetti negativi in questi anni, svuotando di competenza e responsabilità la linea del personale, causando così un impoverimento delle relazioni sindacali a livello territoriale per mancanza di interlocutori credibili e con facoltà decisionali adeguate. La Fisac deve riprendere con rinnovata energia un'azione unitaria affinché riparta un livello di interlocuzione locale in grado di garantire un adeguato ed efficace confronto a rsa e coordinatori territoriali.

Milano Marittima, 2 luglio 2021

ALLEGATI:

Odg 1

Odg 2

Emendamento 1

Emendamento 2

ORDINE DEL GIORNO 1

Dalla fine del 2010 alla fine del 2020 Unicredit ha presentato risultati aggregati di bilancio che portano ad un calo del 36% del margine di intermediazione, una riduzione del 35% dei costi operativi ed una flessione del 32,5% del risultato di gestione.

Se si prende in considerazione la situazione dei tassi, la pervicace e ossessiva attenzione al taglio dei costi e l'effetto di lungo periodo derivante dal calo del perimetro, possiamo dire che i risultati sono allineati ed indica un totale fallimento delle politiche organizzative portate avanti questi anni.

Una riduzione di sportelli e dipendenti che se inizialmente aveva la sua ragione d'essere in piani di consolidamento e di razionalizzazione vede ora la chiusura di punti operativi di piazze bancarie importanti nel mantra di un servizio digitale che decolla solo parzialmente se non affiancato da una rete fisica ben organizzata e strutturata.

In compenso Unicredit prosegue una campagna di implementazione della presenza di lavoratori autonomi che hanno inevitabilmente caratteristiche completamente differenti in termini di professionalità e cultura aziendale.

Questo ha portato ad un preoccupante aumento di utilizzo di partite IVA nel nostro settore che potrebbe condurre ad una alterazione dell'area contrattuale determinando una minor copertura di tutela di diritti per questi lavoratori e a tendere una deriva per l'intero settore.

Le lavoratrici e i lavoratori di Unicredit ritengono quindi che il sindacato aziendale debba ancora con più forza rivendicare una nuova centralità della rete bancaria con l'assunzione di giovani nativi digitali che possano implementare una campagna di digitalizzazione dei clienti intelligente e non forzata, evitando in questo modo di far ricadere responsabilità e rischi eccessivi sui dipendenti.

Riteniamo che il piano di assunzioni direttamente nella rete sia lo strumento per migliorare la qualità del lavoro riducendo i carichi di lavoro e le pressioni commerciali e permettendo una migliore allocazione delle risorse organizzative.

Per queste ragioni riteniamo di fondamentale importanza affiancare al lavoro tradizionale una multipolarità diffusa capace di recepire le nuove modalità dell'attività bancaria digitalizzata non più e solamente in alcuni grandi centri, ma articolando la nei territori.

Va sollecitato pertanto un cambio di marcia in materia di assunzioni nella rete e va parimenti inaugurata una stagione di contrattazione per trasformare i lavoratori autonomi presenti nei territori in lavoratori dipendenti, a cominciare da quelli di aree del paese già fortemente compromesse dal punto di vista sociale, demografico ed economico.

In assenza di interlocuzioni è auspicabile proporre e sostenere, all'interno di un quadro unitario di rapporti e con particolare riguardo alla rete, specifiche iniziative vertenziali.

ORDINE DEL GIORNO 2

L'assemblea delle delegate e dei delegati del Gruppo UniCredit impegna l'organizzazione ad ogni suo livello a dare piena e compiuta attuazione all'impegno negoziale, assunto nelle intese del 2 aprile 2020, ed in particolare quelle relative alla costituzione nelle aree meridionali del paese di due poli di lavorazione, funzionali ad attenuare i processi di mobilità territoriali, impedire il depauperamento dei livelli occupazionali, e al contempo alleviare la forte richiesta di nuova occupazione che proviene dalle aree deboli dei nostri territori.

Questo obiettivo risponde anche alle esigenze della clientela del nostro istituto ed alle sue necessità di avere, in tutte le aree del nostro paese, un servizio essenziale.

EMENDAMENTO 1

Le iscritte e gli iscritti della Fisac CGIL di Vicenza desiderano richiamare l'attenzione perché si inserisca nel documento programmatico nazionale un richiamo forte al diritto alla disconnessione, così come già previsto, ma spesso purtroppo non applicato, dall'art. 16 dell' accordo del 13 aprile 2018 Work Life Balance che interviene sulle regole di utilizzo dei moderni strumenti di lavoro e integra quanto già previsto dalla Dichiarazione Congiunta del CAE del 28/11/2017 in merito all'utilizzo appropriato della tecnologia, al fine di evitare ogni forma di invasione della vita privata.

In seguito alla pandemia, e al conseguente diffondersi del lavoro da remoto, il concetto di spazio e orari di lavoro risulta essere sempre fluido e indefinito tanto da mettere in difficoltà, sempre più spesso, lavoratrici e lavoratori nel distinguere il "tempo libero" da quello lavorativo.

L'incremento esponenziale dell'utilizzo dei canali digitali, costantemente a portata di mano, non deve significare disponibilità h24 delle lavoratrici e dei lavoratori che devono essere rispettati nei tempi di riposo giornalieri e settimanali così come nei periodi di ferie/malattia.

EMENDAMENTO 2

Valutate tempo per tempo, in armonia con i contenuti del documento programmatico della Terza Assemblea Costitutiva Fisac CGIL del Gruppo Unicredit, le condizioni di percorribilità negoziale, laddove le stesse lo consentano, è auspicabile privilegiare sistemi negoziati di premialità aziendale equi e rispettosi della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e del loro impegno profuso, finalizzati a rafforzare il rispetto del principio di equità fondamentale per questa tipologia di premialità e ciò al fine di evitare di allargare iniquamente la forbice reddituale tra lavoratrici e lavoratori.

Di volta in volta, compatibilmente con le citate condizioni negoziali, è preferibile pertanto mantenere distinte le due forme di premialità.