

UNICREDIT: UN ACCORDO ORDINARIO IN TEMPI STRAORDINARI

Il 2 aprile scorso Unicredit ha siglato con i sindacati firmatari l'accordo sulle "eccedenze produttive", annunciate a dicembre con il nuovo piano industriale "Team 23" e su cui aveva aperto la procedura il 10 febbraio. Evidentemente il blocco delle trattative per il coronavirus non ha impedito la prosecuzione del negoziato e la sua conclusione, ovviamente senza alcun confronto con i lavoratori.

Si tratta di un accordo ad ampio raggio che consente all'azienda di **raggiungere i suoi obiettivi primari**, con pochi correttivi rispetto al piano originale. In particolare l'azienda consegue l'obiettivo di chiudere, senza opposizione, **450 filiali**, come inizialmente annunciato. Il totale delle "eccedenze produttive" **scende da 6.000 a 5.200 unità**, mentre per le restanti **800** unità scatterà la riqualificazione professionale. La richiesta sindacale di sostituire le "eccedenze" con nuove assunzioni, in rapporto di uno a due, viene così soddisfatta, visto che in corso di piano entreranno nel Gruppo 2.600 neo-assunti (a tempo indeterminato o con apprendistato), oltre alla conferma di 900 apprendisti già in servizio.

La riduzione dei costi sarà attuata, per il perimetro Italia, con il **ricorso volontario al fondo esodi**, per tutti coloro che matureranno il requisito pensionistico entro la data del **1° dicembre 2027**. Se il numero degli aderenti non fosse sufficiente (ipotesi molto teorica, dato l'elevato livello di esasperazione presente nella realtà lavorativa), potranno essere coinvolti anche coloro che maturano i requisiti nel 2028. L'adesione all'offerta aziendale va inoltrata entro giugno 2020. Le uscite, a scaglioni, partiranno dal 30 settembre 2020 fino al 31 dicembre 2021 (per coloro che maturano i requisiti entro il 1/12/2026). Per coloro che maturano i requisiti dopo quella data le uscite avverranno mese per mese, a partire da gennaio 2022. La permanenza nel Fondo sarà mediamente di **54 mesi**, salvi i previsti "casi sociali".

Sarà data precedenza a tutti coloro che erano stati esclusi dal precedente "Piano Giovani" e viene estesa la possibilità di aderire anche a lavoratori/trici che hanno nel frattempo goduto di un accorciamento dei termini per i propri requisiti pensionistici: quota 100 (fino a 100 richieste); opzione donna (100 richieste); riscatto laurea (100 richieste); casi sociali (ipovedenti, invalidi per oltre il 74%, sordomuti, affetti da patologie di particolare gravità), anche in supero dei limiti numerico/temporali previsti.

Sono previsti degli incentivi a chi aderisce al piano, in misura diversificata:

- Due mensilità (+ una in caso di adesione telematica) per chi va **nel fondo esodi**;

- Da sei a tredici mensilità (in funzione dell'età anagrafica) per chi matura il diritto al **pensionamento diretto** entro il 1/1/2024 e accetta di risolvere il rapporto di lavoro alla prima data utile;
- Da due a dodici mensilità aggiuntive, rispetto all'incentivo per pensionamento diretto, per chi va in esodo sfruttando "**Quota 100**", cifre rapportate ai mesi di anticipo rispetto alla "Legge Fornero";
- Incentivi identici a quelli previsti dai precedenti accordi del 2012 e 2014 per le lavoratrici che decideranno l'adesione con "**opzione donna**".

Per quanto riguarda le garanzie fornite in caso di modifiche alla normativa previdenziale, l'art. 8 dell'accordo **non prevede l'assunzione di impegno vincolante** da parte dell'azienda, ma il richiamo alla formula più vaga: "*le parti daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili*". Si tratta di una formula che **può riservare qualche grattacapo**, vista la lunghezza media della permanenza nel fondo (54 mesi, abbastanza vicino alla durata massima, che ricordiamo è di 60 mesi) e data l'incertezza che circonda tenuta e sostenibilità del nostro modello di welfare, alla luce della crisi recessiva in corso.

Detto questo, vanno ricordati gli altri elementi che accompagnano l'accordo e che tendono a farlo "digerire" in modo più fluido:

- Il **premio di produttività 2019**, fissato in 880 euro uguali per tutti (aree professionali e Quadri), incrementato di ulteriori 550 euro se destinato integralmente a Conto Welfare;
- L'adozione del ticket elettronico per il **buono pasto**, il cui importo sale da 5,29 euro a 7,00 euro, in modo graduale, entro il 1° luglio 2023;
- La conferma del 4% di **contribuzione previdenziale** per tre anni per gli apprendisti;
- La tenuta a carico aziendale del costo di copertura della **polizza odontoiatrica** di Uni.CA, pari a 88,70 euro pro capite;
- L'**erogazione liberale straordinaria** di 10 milioni di euro ad Uni.CA a favore delle coperture sanitarie 2021;
- La stabilizzazione a 900 euro pro capite annuo del contributo aziendale all'**assistenza sanitaria integrativa**;

- L'impegno ad una riforma del welfare che includa l'attuazione dell'accordo di marzo 2020 per una **concentrazione dei fondi pensioni** preesistenti entro il 2022.

Sul piano più strettamente organizzativo, l'accordo contempla una serie di impegni aziendali che vanno poi verificati in concreto:

- La riforma degli **inquadramenti** per la "valorizzazione del personale" anche in altre società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services;
- Il rilancio della **formazione**, anche in modalità smartlearning, per favorire riqualificazione e riconversione del personale in funzione della digitalizzazione dei processi lavorativi;
- La conferma della **Multipolarità** e la destinazione a Campania e Sicilia di attività specialistiche e di back office;
- Il rafforzamento dell'**ennesimo ente bilaterale**, la Commissione sull'Organizzazione del Lavoro, da suddividere addirittura in componente Strategica e componente Tecnica, per monitorare l'avanzamento del piano industriale.

Si pensa forse di poter governare il processo con l'**acquisizione dell'elenco delle filiali** da chiudere e l'esposizione dei **criteri** che l'hanno motivata? E' sin troppo evidente che con 450 chiusure procede la **desertificazione territoriale**, proprio di quei territori da cui è partita l'integrazione delle varie casse di risparmio locali che hanno formato il colosso Unicredit. Territori che vedono la presenza capillare di una rete distributiva abituata a servire una popolazione anziana, spesso tagliata fuori dalla digitalizzazione dei processi e dalla possibilità quindi di avere un servizio adeguato alle propria scarsa padronanza della tecnologia.

Territori spesso coperti da banche locali di prossimità, radicate, tradizionali e disponibili a recepire, in modo rassicurante e competitivo, la **clientela abbandonata** dai grandi gruppi, assetati di utili e affamati di costi da tagliare. Gruppi poco lungimiranti che trascurano, fino al rischio di perderla, la clientela fidelizzata, per inseguire **modelli astratti di "creazione di valore"** che stanno solo nella fantasia, strapagata, delle società di consulenza.

E infatti l'accordo ribadisce come un mantra il rispetto dell'accordo/protocollo 28 giugno 2014, per le tematiche: *"utilizzo del personale e multipolarità, lavoro straordinario/supplementare, ex festività, ferie e banca ore, pari opportunità, costi hr e consulenze, che resteranno valide fino al 2023"*, e chiarisce ancora: **"...il rispetto di quanto previsto al comma che precede è condizione ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi di recupero della competitività e di costo previsti dal Piano T23"**.

Se l'emergenza coronavirus ha certamente dato ulteriore impulso alla digitalizzazione, l'abbandono del territorio, in prospettiva, resta comunque una scelta pericolosa e poco lungimirante.

Già in questi giorni cresce l'esasperazione della clientela e il disorientamento generale. Sono molti i casi segnalati di clienti anziani che, pur con un appuntamento e dopo ore di lunghe code alle poche agenzie rimaste aperte, si vedono respingere per l'impossibilità di essere serviti dai pochi colleghi rimasti.

L'accordo è quindi lo **strumento che garantisce il taglio dei costi e la realizzazione del piano**, perlomeno dal lato della gestione del personale. La realizzazione effettiva è demandata invece all'efficacia dell'**azione commerciale**, le cui pressioni hanno già ripreso a farsi sentire, ancor prima che sia finita la fase 1 dell'emergenza coronavirus.

E qui sta **la parte più penosa della condizione lavorativa oggi**: la pesantezza delle pressioni commerciali che gravano sui lavoratori che restano in servizio, vessati da **obiettivi reddituali sfidanti**, a fronte di una **clientela insoddisfatta** dalla qualità dei prodotti, dallo scadimento del servizio, dalla aggressività dei processi di vendita.

Persino in questo periodo ci tocca sentire responsabili che se ne escono con frasi del tipo: "per noi la fase 2 è già iniziata e non sono ammessi risultati come quelli degli ultimi giorni".

Su questo occorre costruire una linea di difesa che nessun protocollo ha sinora garantito: nella discussione e nella pratica i lavoratori devono pensare una strategia che sia capace di superare i limiti delle attuali iniziative e modificare uno stato di cose non più sopportabile.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo Unicredit

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org
<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 10.04.2020