



**Segreterie di Coordinamento
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa
UniCredit Group**

**PIANO STRATEGICO 2010-2015
INCONTRO DEL 29 FEBBRAIO 2012**

Milano, 2 marzo 2012

Lo scorso 29 febbraio si è svolto il previsto incontro tra l'azienda e le scriventi OO.SS. (segretario nazionale e referente di gruppo) in merito al Piano Strategico 2010-2015, già presentato il 24 novembre 2011, ma rivisto negli strumenti di riduzione dei costi. La riforma pensionistica approvata nel mese di dicembre, ha allungato significativamente i tempi per la maturazione dei requisiti pensionistici, riducendo notevolmente, di fatto, la possibilità di ricorso al pensionamento diretto come leva per ridurre i costi.

L'azienda ha aperto l'incontro dichiarando che il Piano a suo tempo presentato è confermato nei suoi obiettivi, primo fra tutti il rilancio delle attività in Italia. L'elemento di maggior preoccupazione, rispetto a qualche mese fa, sta nella previsione di una recessione, per il 2012, ancora più pesante di quanto fosse stato preventivato.

L'aumento di capitale, destinato al sostegno delle attività italiane, concluso con soddisfazione, ha rappresentato solo il primo passo.

L'Azienda afferma che il CCNL appena rinnovato offre possibilità di rilancio, ed è intenzionata ad utilizzare gli strumenti che mette a disposizione (nuova occupazione, premio di risultato, insourcing), ma resta l'esigenza di ridurre i costi, perché UniCredit si posiziona decisamente sopra la media di sistema e sopra i competitor.

Le linee strategiche restano:

- Forte investimento sulla banca on line e Fineco, una realtà che sta producendo risultati straordinariamente positivi;
- Modello di rete fondato sulle agenzie hub e spoke (30% di agenzie full service, le altre saranno di supporto)
- Diffusione delle agenzie cash light e cash less
- Intervento massiccio sui processi creditizi, soprattutto sul restructuring
- Riduzione del costo degli immobili
- Riduzione dei costi non HR
- Riduzione strutture di governo, sia per la banca che per UBIS
- Riduzione dei livelli intermedi (la cosiddetta cinghia manageriale)

Tutti questi provvedimenti produrranno un esubero, entro il 2015, di 3.500 persone.

L'obiettivo di riduzione dei costi, 866 milioni di euro, resta confermato: circa 400 milioni sono stati gestiti con il vecchio Piano (Protocollo 18/10/2010), restano da gestire circa 450 milioni.

La riforma pensionistica ha fatto saltare l'impianto del Piano, così come era stato presentato nel mese di novembre.

Dei 3500 che avrebbero maturato il diritto a pensione entro il 2015 ne restano 750, alcuni dei quali hanno la finestra più avanti di qualche anno.

La proposta aziendale, enunciata per "titoli", prevede:

- 1) I 750 colleghi con diritto a pensione entro il 2015 dovranno uscire alla maturazione dello stesso, ma l'adesione all'esodo dovrà essere immediata;
- 2) Disponibilità a riportare dentro al Gruppo alcune attività che sono state esternalizzate, in modo da occupare qualche centinaio di lavoratori, contestualmente alla possibilità di maggiore mobilità professionale, territoriale (entro i limiti del CCNL), infragruppo. La questione può riguardare anche colleghi occupati in settori che hanno registrato un fortissimo calo di lavoro e che pertanto devono essere ricollocati in altri ambiti;
- 3) Moratoria sugli inquadramenti (per tutte le società): la trattativa in banca potrà proseguire, ma qualora si arrivasse ad un accordo, lo stesso non sarà applicato per i prossimi 2/3 anni. In questo modo verrebbe posticipato il riconoscimento inquadra mentale e, di conseguenza, economico, mentre non sarebbe messa in discussione la progressione dei periodi di maturazione;
- 4) Rivisitazione delle prassi aziendali, a partire dalle indennità (es: indennità di rischio non più rapportata, per tutti, alle grandi piazze, ma differenziata in base alle dimensioni, come da CCNL; sospensione temporanea/eliminazione della indennità di pendolarismo);
- 5) Ex-festività: devono essere fruite tutte nell'anno, con flessibilità, anche a mezze giornate e nel periodo natalizio, ma non si procederà ad alcuna monetizzazione;
- 6) Adozione di tutti gli strumenti che possano favorire le richieste di flessibilità individuale, part-time in primo luogo.

Qualora si trovasse un accordo soddisfacente sul Piano Strategico, secondo le linee sopra esposte, secondo l'azienda si potrebbe prevedere anche il pagamento di un premio aziendale per il 2011, seppur gli indicatori di bilancio non lo giustificerebbero, e un certo numero di assunzioni, ai sensi del nuovo CCNL. L'azienda si è poi dichiarata disponibile ad applicare, a partire dall'anno prossimo, le previsioni dell'art. 46 bis del nuovo CCNL in tema di premio di risultato.

Esaurita questa prima fase, l'azienda ha proposto di aprire un confronto per valutare l'adozione di forme di solidarietà, utilizzando il Fondo di Solidarietà già esistente, i contratti di solidarietà espansiva e difensiva e successivamente, quando diventerà operativo, il nuovo Fondo per l'occupazione previsto dal CCNL recentemente sottoscritto (es: lavoratori che non potranno andare in pensione nei prossimi anni potrebbero essere interessati a lavorare a part-time; in questo caso la riduzione dello stipendio sarebbe compensata dall'intervento del Fondo).

L'azienda si è poi resa disponibile a fornire elementi di grande trasparenza in merito a consulenze, immobili, costi non HR, riassetto complessivo del management e dei benefit riconosciuti.

Tra circa 15 giorni sarà consegnata alle OO.SS. una nuova lettera che riavvierà, di fatto, la procedura contrattuale.

A margine dell'incontro sono poi state fornite, su sollecitazione sindacale, alcune altre informative:

-OPERAZIONE SSC: decorrerà, come già annunciato, dall'1 aprile 2012. Giovedì 1 marzo 2012 è stata inviata una nuova lettera di avvio della procedura, dopo di che potrà partire il confronto. Con l'occasione sono stati presentati i due rappresentanti di HP (Responsabile Relazioni Industriali e Responsabile del Personale) che siederanno al tavolo di trattativa. Ribadiamo la nostra ferma contrarietà a questo progetto, come ad altre operazioni di esternalizzazione che potranno essere decise in futuro. Tuttavia, ricordiamo come l'iniziativa sindacale di questi mesi abbia evitato l'uscita, delle attività e dei lavoratori, dall'area contrattuale del credito, e abbia prodotto l'iscrizione ad ABI della costituenda Newco. Da ultimo, il recente accordo su UBIS ha fornito ai colleghi coinvolti un quadro di garanzie importanti, che, come prevede l'accordo stesso, potranno essere ulteriormente migliorate e rafforzate nella trattativa che si aprirà nelle prossime settimane.

-INTERVENTI SU RESTRUCTURING E WORK OUT: sono ritenuti indispensabili per rendere più efficiente il recupero crediti su aziende in difficoltà. Il settore della banca che fa restructuring e UCCMB sono molto contigue, svolgono attività simili. Ora la banca ha deciso una nuova portafogliazione con la quale ai gestori con maggiore professionalità ed esperienza vengono affidate le posizioni più difficili (circa 250). Di fatto, per ottimizzare gli interventi, si dividono le posizioni *in bonis* da quelle problematiche, il tutto nell'ambito della

banca. All'A.D. di UCCMB, Crivellari, che resta tale, è stato attribuito anche il ruolo di commissario del portafoglio crediti problematico della banca. Non sono previsti passaggi di personale tra i due perimetri, banca ed UCCMB. Al momento gli unici interventi hanno riguardato il distacco di quattro dirigenti, di cui tre da UCCMB a banca e uno nella direzione contraria. Abbiamo comunque richiesto un apposito incontro per approfondire ulteriormente tutti gli aspetti di questa riorganizzazione.

Al termine dell'esposizione dell'azienda, le OO.SS., pur prendendo atto che la significativa contrazione delle uscite per pensionamento (da 3500 a 750), conseguente alla riforma pensionistica, non viene compensata da più forti interventi per ridurre l'occupazione, hanno manifestato notevoli perplessità e contrarietà rispetto alle proposte avanzate per ridurre i costi. In particolare:

- Non è sostenibile che, mentre si propone di intervenire pesantemente, riducendo alcuni istituti contrattuali (es: inquadramenti, indennità, ex festività), il sistema incentivante, distribuito in modo discrezionale e iniquo, non venga assolutamente messo in discussione, a maggior ragione se non si realizzassero le condizioni per l'erogazione del premio aziendale;
- In merito a consulenze, riassetto del management, costi non HR... non è sufficiente che l'azienda dichiari che si sta tagliando in modo significativo. Poiché i sacrifici devono riguardare tutti i lavoratori, di ogni grado, e poiché l'esempio deve partire dall'alto, è indispensabile che anche i sacrifici richiesti al management siano definiti e portati a conoscenza di tutti i lavoratori;
- Occorre proseguire nella riduzione delle spropositate e inefficienti strutture di governo a vantaggio delle realtà a contatto con il cliente;
- Equità, rigore e trasparenza dovranno essere i criteri a cui improntare ogni scelta; in caso contrario il confronto non potrà realizzarsi, perché verrebbero a mancare i requisiti di fondo.

Ribadiamo come il negativo andamento dei conti aziendali siano da ascrivere non solo alla crisi economica e dei mercati da tempo in atto, ma anche a scelte organizzative e commerciali sbagliate effettuate negli anni scorsi, scelte che le OO.SS. avevano ripetutamente criticato, pur rimanendo tale critica inascoltata.

Le responsabilità del management rispetto a questa situazione sono quindi enormi e, dunque, non possono essere i lavoratori e le lavoratrici i soli a pagare i costi del necessario aggiustamento dei conti aziendali.

In questi giorni abbiamo appreso che il Presidente Rampl ha ritirato la propria disponibilità a ricoprire un altro mandato. Intendiamo far sapere ai principali azionisti della nostra azienda, a partire dalle Fondazioni, che i lavoratori da loro si aspettano, oltre alle discussioni su governance e composizione dei vertici del gruppo, un'azione forte che favorisca il necessario rilancio delle attività italiane. Dopo il successo dell'aumento di capitale, il management deve impegnarsi in tutti i modi per far sì che l'azienda possa uscire dalle difficoltà di questi anni, soprattutto con la crescita dei ricavi e un più forte sostegno all'economia e alle imprese del Paese.

**Segreterie di UniCredit Group
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**