



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

PIANO STRATEGICO 2010-2015 PRIMA DI TUTTO IL PREMIO AZIENDALE

Milano, 7 giugno 2012

Nelle giornate del 30 maggio e del 6 e 7 giugno, si sono svolti incontri tra l'azienda e le scriventi OO.SS. in merito al Piano Strategico 2010-2015, già presentato il 24 novembre 2011, ma rivisto negli strumenti di riduzione dei costi, già annunciati nell'incontro del 29 febbraio scorso e ora ulteriormente ribaditi.

Da parte nostra è stata posta con forza la necessità che – precedentemente all'apertura del confronto sul Piano Industriale - si proceda in tempi rapidi alla definizione ed all'erogazione del Premio Aziendale 2011.

Riteniamo infatti che l'impegno profuso dai colleghi, in questo periodo di forte crisi e di grande difficoltà nella gestione del rapporto con una clientela sempre più disorientata, vada assolutamente premiato.

Per questo abbiamo chiesto che, **prima e fuori dalla trattativa sul Piano**, venga trovata **con urgenza** una adeguata soluzione, venga cioè **definito ed erogato il Vap**.

UniCredit ha dichiarato l'intenzione di utilizzare in termini di opportunità i nuovi strumenti offerti dal CCNL appena rinnovato (nuova occupazione, premio di risultato, insourcing), ferma restando l'esigenza di ridurre ulteriormente i costi, dal momento che il Gruppo si posizionerebbe decisamente al di sopra della media di sistema.

L'azienda, **rispondendo alle pressanti richieste di equità negli interventi di riduzione dei costi avanzate dalle OOSS nei precedenti incontri**, ha informato circa gli interventi già effettuati in tal senso in merito ai **compensi ai top manager del gruppo**.

Successivamente ha illustrato il progetto Mindset440, già in corso di attuazione, che dovrebbe generare risparmi per complessivi 440 milioni in merito a vari capitoli di spesa non riguardanti il personale, come ad esempio il real estate e le consulenze.

Le OO.SS. hanno preso atto degli interventi effettuati sul top management, che però sono ritenuti **ancora insufficienti**. E' infatti necessario pervenire ad una **riduzione strutturale del rapporto tra stipendio dei manager e quello medio dei dipendenti**. Da aggiungere che manca ancora la comunicazione, da parte dell'azienda, circa **l'adesione del management del gruppo al versamento minimo del 4% a favore del nuovo Fondo per l'Occupazione, previsto dal nuovo CCNL**.

Per quanto riguarda il personale, la riforma pensionistica, approvata nel mese di dicembre, avendo allungato significativamente i tempi per la maturazione dei requisiti pensionistici, e ridotto, conseguentemente, la possibilità di ricorso al pensionamento diretto come leva per ridurre i costi, ha messo in discussione l'impianto originario del Piano, così come era stato presentato nel mese di novembre.

Dei 3500 colleghi che avrebbero maturato il diritto a pensione entro il 2015 ne restano 800.

Pertanto, non potendo più ricorrere al pensionamento anticipato, ma avendo confermato l'obiettivo di riduzione dei costi del personale per circa 450 milioni, l'azienda ha ribadito la proposta, già illustrata nel corso dell'incontro del 29 febbraio, che di seguito riportiamo per titoli:

- 1) uscita obbligatoria dei colleghi con il diritto a pensione entro il 2015;
- 2) maggiore mobilità infragruppo, territoriale (entro i limiti del CCNL), professionale, anche per favorire l'insourcing di attività;
- 3) moratoria sugli inquadramenti (per tutte le società);
- 4) rivisitazione delle prassi aziendali, a partire dalle indennità e dalle condizioni ai dipendenti;
- 5) fruizione di tutte le ferie residue e delle ex-festività che non potranno più essere monetizzate;
- 6) adozione di tutti gli strumenti che possano favorire le richieste di flessibilità individuale, part-time in primo luogo.

Esaurita questa prima fase, una volta verificata l'efficacia degli strumenti concordati, si aprirebbe un confronto per concordare ulteriori interventi di flessibilità e di razionalizzazione riguardanti anche il Welfare aziendale (Fondi Pensione, Cral....)

Al termine dell'esposizione, pur prendendo atto che la significativa contrazione delle uscite per pensionamento (da 3500 a 800) non viene compensata da più forti interventi per ridurre l'occupazione, le OO.SS. hanno manifestato **notevoli perplessità e contrarietà** rispetto alle proposte avanzate.

In particolare:

? è del tutto inaccettabile 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 sia assolutamente messo in discussione e il Premio aziendale venga condizionato all'andamento della trattativa complessiva;

? occorre ridurre le spropositate e inefficienti strutture di governo a vantaggio delle realtà a contatto con il cliente.

Il sindacato **prende atto** del fatto che nel piano non sia prevista una riduzione massiccia degli sportelli, ma ritiene indispensabile che gli stessi siano presidiati da un organico sufficiente a gestire **tutte le necessità**, altrimenti le condizioni di lavoro dei colleghi **nella** rete continueranno ad essere insopportabili e il servizio alla clientela **assolutamente carente e inadeguato rispetto alla concorrenza.**

Appena pochi mesi fa era stato comunicato (**PICCINI**) che la riduzione degli addetti delle sedi centrali sarebbe andata a beneficio delle agenzie.

Oggi tutto questo è smentito in modo categorico. Non lo capiamo e non lo condividiamo!

Il fatto che a fine piano gli addetti delle agenzie della rete F&SME dovranno ridursi di circa 6.600 unità (in media 1,5 lavoratore in meno per agenzia) rappresenta sicuramente uno dei punti di maggiore criticità del piano che ci è stato presentato.

Le OO.SS. hanno poi, ancora una volta, duramente contestato tutte le iniziative di mobilità che, ancora in questi giorni, si stanno effettuando, iniziative che, anziché rafforzare la rete degli sportelli, tendono a depauperarla di risorse importanti;

? il Piano industriale non prevede ulteriori esternalizzazioni di attività (anzi è previsto l'insourcing di attività su cui l'azienda si è detta disponibile ad attivare uno specifico incontro), **ma è indispensabile che ciò trovi la necessaria conferma (Progetto Newton);**

? è necessario che l'azienda **non proceda** a comportamenti unilaterali, come quelli recentemente registrati in termini di ferie e ex festività, tanto più quando si tratta di tematiche che essa stessa individua come oggetto del confronto sulla gestione delle ricadute del piano;

? **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 sia 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.

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, ai territori e alle imprese del Paese.

Parimenti occorre valorizzare il personale e sostenerne la motivazione, **a partire dall'erogazione in tempi brevi del Premio aziendale.**

La procedura contrattuale sul Piano Strategico, avviata con lettera del 6 giugno e della durata di 50 giorni, scadrà a fine luglio.

Le scriventi OO.SS. si sono rese disponibili al confronto, ma a condizione che, in via preliminare, si proceda alla definizione e alla erogazione del Premio Aziendale 2011.

Gli incontri proseguiranno la prossima settimana: vi terremo informati sul loro andamento.

**Segreteria di UniCredit Group
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UILCA**