



Segreterie di Coordinamento

Dircredito- Fabi - Fiba/Cisl – Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - UILCA
UniCredit Group

Sciopero 27 luglio

LE CONDIZIONI DI LAVORO PEGGIORANO, L'IMPEGNO AUMENTA IL PREMIO AZIENDALE CI SPETTA! SENZA SE E SENZA MA

L'art. 43 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro demanda alla contrattazione aziendale il compito di definire le condizioni ed i criteri per l'erogazione del Premio Aziendale variabile.

Lo stesso articolo al comma 6 definisce l'unico criterio di esclusione:

“Le imprese che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non daranno luogo all'erogazione del premio aziendale”. Ciò significa che non si dà luogo ad erogazione solo in caso di utile netto negativo, relativo alle **attività ordinarie**, depurato quindi da voci straordinarie o da politiche di bilancio.

Come noto il Gruppo UniCredito ha chiuso il 2011 con una perdita d'esercizio di 9,206 milioni di euro, dovuto in gran parte alla svalutazione dell'avviamento, alle perdite su investimenti in titoli di stato greci e alle rettifiche nette su crediti. Tutte cose che sono da imputare unicamente alla responsabilità e a scelte sbagliate del management, che ha sottovalutato nel tempo la valutazione del rischio, cosa da noi denunciata ripetutamente negli anni.

Al netto di elementi straordinari, l'utile netto dell'intero gruppo per il 2011 è pari a € 1.110 milioni.

Convenzionalmente, per accordo tra le parti, in UniCredito nella determinazione del Premio Aziendale si prende a riferimento l'attività commerciale del perimetro Italia e le relative poste di bilancio. **Le attività commerciali Italiane nel 2011**, depurate dalle poste straordinarie, **hanno chiuso con un attivo** di circa 600 milioni di euro prima delle tasse, addirittura **in miglioramento rispetto all'esercizio 2010**, come il Country Chairman Italy ha ripetuto durante incontri sindacali e road show.

Del resto, se così non fosse, sarebbe ancor più eclatante l'erogazione dei 100 milioni di euro di incentivi, di cui 15 milioni a titolo di bonus discrezionali.

Se ricorrono i presupposti per il pagamento degli incentivi, sia discrezionali che deterministici, a maggior ragione ricorrono i presupposti per il riconoscimento del Premio Aziendale.

Questi risultati, e quelli ancor più ambiziosi di quest'anno, è stato possibile conseguirli solo grazie al contributo determinante e all'impegno dei

Lavoratori e delle Lavoratrici del Gruppo, spesso supplendo alle carenze organizzative dell'azienda, come è avvenuto recentemente in occasione della scadenza del pagamento dell'IMU, e mettendoci la faccia nel rapporto con la clientela sempre più delusa e disorientata.

I Lavoratori e le Lavoratrici stanno già quotidianamente pagando in termini di **drastico peggioramento della condizioni di lavoro**, del deterioramento del clima di vivibilità in azienda, di aumento dei carichi di lavoro e delle responsabilità.

Non siamo messi in condizioni di svolgere con serenità i compiti assegnati, sono in aumento le contestazioni ed i **provvedimenti disciplinari** a causa dello **scarico di responsabilità** sugli addetti.

Le prospettive di **valorizzazione professionale sono state drasticamente interrotte** attraverso il brutale azzeramento dei percorsi professionali e delle norme sugli inquadramenti.

Manca personale nella rete e l'azienda produce **inaccettabili forzature per la fruizione di ferie ed ex festività** (in merito abbiamo inoltrato apposita diffida).

In questo contesto le **pressioni commerciali**, che proseguono senza interruzione, risultano **ancor più odiose ed insopportabili**; **la catena gerarchica** anziché accorciarsi si è allungata e gli input sono spesso contraddittori.

I risultati aziendali migliorano, mentre le condizioni di lavoro peggiorano e tutti i giorni aumenta l'impegno del Lavoratori e delle Lavoratrici per mantenere e aumentare la clientela, ma secondo l'Azienda il Premio Aziendale non spetta, mentre per noi deve essere pagato svincolandolo da scambi impropri o subordinandone l'erogazione al risparmio su altre voci di costo che finirebbero per incidere sempre su di noi. Tanto più che in quasi tutte le aziende del settore è stato pagato. Ecco perché è importante aderire compatti e convinti allo sciopero indetto per il 27 luglio (28 per coloro i quali lavorano dal martedì al sabato).

Milano 13 luglio 2012

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