



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI  
**Segreteria di Coordinamento**  
**Gruppo UniCredit**

[info@fabiunicredit.org](mailto:info@fabiunicredit.org) - [www.fabiunicredit.org](http://www.fabiunicredit.org)

L'Organo di Coordinamento FABI delle aziende del Gruppo Unicredit si è riunito a Roma nei giorni 14 e 15 febbraio 2017.

280 dirigenti Rsa, provenienti da tutta Italia in rappresentanza delle diverse società del Gruppo, hanno ascoltato la relazione politica del Segretario Nazionale Mauro Morelli, la relazione sull'accordo del Segretario Coordinatore Stefano Cefaloni e gli approfondimenti degli altri componenti le Segreterie di Gruppo e di Banca che hanno seguito la trattativa.

**Il Coordinamento FABI Gruppo Unicredit manifesta soddisfazione per l'accordo raggiunto**, sottolineando in particolare il ruolo centrale svolto dalla nostra organizzazione, all'interno della trattativa ma anche con una sapiente campagna mediatica a livello nazionale, finalizzata a convincere l'Azienda come alla vigilia di un aumento di capitale di tale rilevanza fosse assolutamente necessario dare dei segnali coerenti. Tale obiettivo è stato raggiunto attraverso un **accordo sindacale nel segno della discontinuità** rispetto alla mera contrazione dei costi ed orientato anche ad iniziative per il rilancio del Gruppo attraverso la definizione di **livelli occupazionali adeguati e di soluzioni positive per le varie questioni da troppo tempo in sospenso**. In forza del proprio ruolo di prima organizzazione sindacale del Gruppo, il Coordinamento sottolinea le maggiori responsabilità che la FABI si assume sui risultati della trattativa e conferma il suo impegno per la concretizzazione di ciascuna delle pattuizioni definite.

Nel merito dell'accordo i numerosi interventi hanno evidenziato quali aspetti fondanti:

- **l'assoluta volontarietà delle uscite**, da ricercarsi all'interno di una platea di lavoratori e lavoratrici sufficientemente ampia per garantire la sua genuinità, superando ogni tentativo aziendale di introdurre anche surrettiziamente elementi di obbligatorietà;
- **l'elevato numero di assunzioni, le stabilizzazioni e la copertura del turn over**, condizioni necessarie per garantire un'efficiente operatività, attraverso il mantenimento di livelli occupazionali sostenibili;
- l'impegno a **portare a termine senza ulteriori interventi il Piano Industriale 2019**, questione per niente scontata, alla luce delle recenti esperienze che hanno visto il gruppo rivedere praticamente con cadenza annuale i propri progetti;
- **il richiamo alla responsabilità del gruppo** nella gestione degli assetti derivanti dai processi di esternalizzazione, attraverso la valutazione approfondita della situazione dei lavoratori e delle lavoratrici di **ES SSC** per la definizione di soluzioni adeguate;
- la definizione di un innovativo e cogente **processo di contrasto agli eccessi nelle politiche commerciali**, tracciando peraltro la strada per il raggiungimento di un accordo analogo di settore;
- il superamento di anacronistiche differenze di trattamento nei **piani sanitari** tra personale di differente inquadramento, attraverso un'operazione di alta valenza sociale che ha portato **l'armonizzazione del contributo** e delle relative prestazioni ai livelli superiori, nel contempo creando i presupposti per un miglioramento complessivo delle coperture;
- in una fase particolarmente delicata in cui i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo superano quotidianamente innumerevoli disfunzioni e incertezze organizzative, il **riconoscimento dell'impegno profuso attraverso la previsione di un premio dignitoso**, in un contesto di bilancio non del tutto positivo;
- la creazione dei presupposti per la definizione di più trasparenti ed eque modalità di determinazione del premio aziendale, con la prospettiva di convenire un **Premio Variabile di Risultato**, strumento condiviso di gestione della complessiva politica retributiva variabile

aziendale;

- la definizione di un **quadro normativo sugli inquadramenti a livello di Banca**, che scardina le resistenze aziendali all'approdo al grado di Quadro Direttivo e garantisce il riconoscimento della professionalità pregressa conseguita con l'assetto Open;
- la sottolineatura del **ruolo fondamentale della formazione** strategica e di ruolo, riconosciuta oggi come fattore indispensabile all'acquisizione concreta di professionalità, nonché l'impegno che tutta la formazione, anche quella obbligatoria, goda delle necessarie attenzioni quale attività lavorativa con la medesima dignità di ogni altra, responsabilizzando i capi nella sua pianificazione e sottolineando la necessità che sia svolta in ambienti adeguati;
- la prosecuzione con determinazione ma senza strappi nel processo di **riordino dei Fondi Pensione**, con il fine di garantire la massima serenità dei lavoratori e lavoratrici del Gruppo attraverso un assetto solido ed efficiente della previdenza integrativa;
- il rafforzamento e la definizione di modalità coerenti con le più recenti normative per il **welfare aziendale**, sancendo la prosecuzione del confronto a livello di gruppo per la creazione di una unica struttura su tutto il territorio nazionale superando l'attuale frammentazione dei cral e facendo tesoro delle esperienze locali più efficienti;
- la revisione in senso favorevole delle **condizioni sui mutui dipendenti** non allineate con lo standard di Gruppo.

Tali risultati sono un segno tangibile dell'**armonia che si è realizzata all'interno del gruppo dirigente Fabi**, consentendo di presidiare ogni singolo istante della trattativa con persone preparate e di coordinare ogni tavolo di discussione, avendo sempre la visione complessiva dell'equilibrio che si stava ricercando all'interno dell'accordo.

Segno tangibile dell'integrazione efficiente delle diverse competenze è l'ultimo numero della **newsletter Fabi di Gruppo Uni-Inform**, apprezzato strumento di informazione per gli iscritti del Gruppo.

Con la sottoscrizione di un accordo di tale portata e complessità non si esaurisce la determinazione della nostra organizzazione nell'affrontare le problematiche quotidiane dei lavoratori del Gruppo.

Il Coordinamento delle Rsa Fabi del gruppo Unicredit ritiene necessario monitorare con attenzione la **completa, corretta e puntuale applicazione di quanto sottoscritto** e proseguire con pervicacia e lungimiranza politica nel completamento dei processi avviati.

In particolare ritiene quanto mai opportuno che venga avviato un **profondo processo di deburocratizzazione della Banca** ad ogni livello, ma soprattutto per le tematiche di gestione del personale, **essendo inaccettabili le recenti falle del programma derivanti dall'adozione di SAP**.

In questa fase risulta determinante ed esemplare il lavoro fatto per gli inquadramenti della Banca, trovando una definizione per i principali ruoli di rete, la cui favorevole sperimentazione potrà **avviare un processo di ampliamento delle figure normate e piena considerazione di tutti i percorsi professionali, anche di quelli più articolati**. Il Coordinamento Fabi Unicredit **conferma le perplessità sul modello aziendale del Global Job Model**, non adeguato per intercettare adeguatamente la diversificazione delle competenze nelle Aree Professionali e Quadri direttivi all'interno della Banca, ribadendo che l'accordo raggiunto non ne ha sancito la condivisione.

Oltre che una rapida **attivazione di tutte le nuove commissioni, in particolare quella sulle Politiche commerciali e quella sull'organizzazione del lavoro**, si ritiene altresì funzionale alla gestione dell'assetto del modello distributivo del gruppo **monitorare con attenzione lo sviluppo delle nuove strutture My Agent e Subito Casa**.

**Il Coordinamento di Gruppo chiude i lavori con un apprezzamento complessivo per il lavoro di ciascuna delle Rsa Fabi del Gruppo e di ognuna delle persone chiamate a ricoprire ruoli all'interno di una sostanzialmente confermata, vista l'efficacia dimostrata, struttura organizzativa.**

Roma, li 15 febbraio 2017

**APPROVATO ALL'UNANIMITA'**