



**Segreterie di Gruppo  
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Ugl/Credito Uilca  
UniCredit Group**

## **TRATTATIVA SUL PREMIO AZIENDALE**

Sull'argomento in oggetto si sono succeduti numerosi incontri da più di un mese a questa parte.

Innanzitutto dobbiamo segnalare una criticità legata al contesto in cui si muove la trattativa.

L'azienda ha drammaticamente denunciato una situazione di crisi, che coinvolge tutto il sistema bancario e, dentro questo, in particolare le attività italiane del Gruppo.

Le OO.SS., di contro, hanno sottolineato come tali considerazioni non trovino riscontro nelle comunicazioni aziendali tramite il Portale, né tanto meno nei numerosi incontri nel corso dei quali i lavoratori/lavoratrici vengono informati sull'andamento della Banca.

Inoltre, le scriventi OO.SS., continuano a denunciare le incoerenze del Sistema Incentivante e quelle delle politiche di remunerazione del Management che continuano ad essere erogate e sostenute senza tenere conto delle mutate condizioni di mercato e Aziendali.

Al momento, sono stati condivisi dalle parti i seguenti punti:

- erogazione prevista per tutti i dipendenti di tutte le Aziende del Gruppo, con l'esclusione di IRFIS in quanto i relativi trattamenti economici e normativi non sono ancora stati armonizzati;
- utilizzo del bilancio della futura Banca Unica, pro-forma per il 2009, effettivo per il 2010 e seguenti, per l'individuazione degli indicatori presi a riferimento dalla formula su base triennale che andremo a definire.

In questo contesto, l'Azienda ha evidenziato che l'accordo sottoscritto tra le parti il 4 agosto 2009, ha determinato che il Premio Aziendale erogato a giugno di quest'anno abbia subito una riduzione inferiore alla riduzione di redditività registrata dal Gruppo, e che l'emolumento sia stato riconosciuto anche ai dipendenti delle aziende con bilancio negativo.

Quanto sopra premesso, **la proposta Aziendale** si è, dall'inizio della trattativa ad oggi, sviluppata nei seguenti termini:

- Accordo triennale basato sull'effettiva variabilità; nell'ultimo incontro tale impostazione si è modificata in una disponibilità a addivenire, solo per il 2010, ad una soluzione specifica.

- La formula utilizzata per determinare l'importo, si compone di tre indicatori: Redditività (RLG - risultato lordo di gestione - meno rettifiche su crediti) peso 50%; Produttività (fondi intermediati per addetto) peso 50%; qualità (TRIM-INDEX) che costituisce fattore di correzione della redditività. Quest'ultimo parametro rientrerebbe nel meccanismo di calcolo a partire dal 2011.

- L'importo verrebbe definito attraverso un valore medio (riferito alla Terza Area, Terzo Livello retributivo) unitamente ad un valore base ed un valore soglia.

Nel dettaglio l'azienda aveva individuato il valore medio in euro 2.000 con una forbice di più o meno 30%, posizione modificata, nel corso della trattativa, in 2.100 € con +/- 25%. Il tutto porta ad un'oscillazione della cifra che va quindi da 1.575 a 2.625 euro. L'Azienda precisa che il valore medio costituisce base di partenza anche per gli esercizi successivi.

- Un'ulteriore novità sarebbe costituita, nella proposta Aziendale, dalle modalità di erogazione, che prevederebbero un importo suddiviso in due parti: una in contanti ed una obbligatoria, a scelta tra previdenza sul Fondo di Gruppo e azionariato diffuso secondo il sistema ESOP. Precisiamo che la posizione iniziale dell'Azienda prevedeva l'obbligatorietà sia per una quota in azioni, sia per una quota in previdenza da destinare esclusivamente al Fondo di Gruppo.

- Eliminazione della maggiorazione del Premio Aziendale attualmente previsto per i Ruoli Chiave.

- Per quanto concerne la platea dei lavoratori e lavoratrici interessati/e dall'accordo, questa ricomprienderebbe solo i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data di erogazione dell'emolumento, con esclusione di quei lavoratori e lavoratrici che, alla medesima data, abbiano maturato la finestra pensionistica di uscita. Rimarrebbero quindi esclusi dall'accordo i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e gli apprendisti per i quali dovrà intervenire successivamente un accordo. Infine, per i lavoratori con contratto di somministrazione l'azienda ha dichiarato di non voler più erogare alcun Premio.

**Le scriventi OO.SS. hanno ribattuto con forza** che le richieste di escludere fasce di lavoratori e lavoratrici dal riconoscimento dell'emolumento e l'obbligatorietà di destinare parte della cifra a previdenza nel Fondo di Gruppo sono argomenti estranei alla trattativa. Tuttavia sul sistema di pagamento in previdenza e azioni abbiamo ipotizzato una possibile mediazione solo ed esclusivamente se basata sul principio della volontarietà, su tutte le posizioni a capitalizzazione individuale dei vari Fondi di Previdenza.

Per quanto riguarda gli indicatori, la posizione delle OO.SS. è stata di netta opposizione alle rettifiche su crediti che si riferiscano soprattutto ad esercizi precedenti, frutto di politiche aggressive, mai condivise e comunque più volte criticate e denunciate.

Abbiamo parimenti contestato l'utilizzo del Trim index, in quanto fortemente condizionato da politiche aziendali.

Inoltre, appare altresì necessario effettuare passaggi successivi di verifica dei conti aziendali e della composizione del bilancio della nuova banca unica, per assicurarne trasparenza, leggibilità e concreta applicabilità degli indicatori che saranno concordati.

Per quanto riguarda l'importo, abbiamo differenziato il premio del 2010 rispetto alla formula valida per i due anni successivi e richiesto 2.300 Euro per il 2010, in linea con quanto erogato l'anno scorso, con una forchetta del 10% per il 2011-2012, enfatizzando le ulteriori difficoltà che dovranno sopportare i colleghi nel processo di riorganizzazione previsto da One4C.

Un aspetto di estrema delicatezza consiste nella dichiarazione Aziendale di voler ritirare l'attuale proposta dal momento della pubblicazione della semestrale, il 3 agosto.

La trattativa si presenta estremamente delicata e difficile, poiché parliamo infatti di salario variabile collegato all'andamento aziendale ed è noto che esso è particolarmente negativo in tutte le attività italiane del Gruppo. Nonostante ciò abbiamo respinto le cifre proposte dall'Azienda che penalizzano i lavoratori e le lavoratrici su eventi di cui non sono responsabili, a fronte di politiche sbagliate sui sistemi incentivanti e compenso al management.

La politica di riduzione della platea dei destinatari rappresenta per le scriventi OO.SS. una discriminazione inaccettabile.

La trattativa proseguirà nelle giornate del 28 e 29 luglio.

Milano, 27 luglio 2010

Le Segreterie di Gruppo di UniCredit Group  
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Ugl Credito UilCa