



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

A PROPOSITO DI...

Assunzioni, premio aziendale, welfare di gruppo e bonus al management

Da circa tre anni nel Gruppo UniCredit stiamo vivendo una fase – non ancora conclusa - di continua e rilevante riorganizzazione, in gran parte riconducibile all'operazione Capitalia. I cambiamenti verificatisi hanno inevitabilmente originato nel personale ansia, insicurezza, preoccupazione.

Il confronto continuo tra l'azienda e le organizzazioni sindacali, a volte defatigante, a tratti anche molto ruvido, ha reso comunque possibile la firma di decine di accordi che hanno gestito positivamente le diverse situazioni, e garantito la necessaria tutela al personale di volta in volta coinvolto.

Ma come si vive oggi nelle nostre aziende?

- ◇ Sono ancora in corso **riorganizzazioni**, che interessano diverse società e centinaia di lavoratori, che però vengono gestite **senza la necessaria chiarezza**;
- ◇ le uscite incentivate degli anni scorsi hanno prodotto **pesanti riduzioni degli organici**, soprattutto della rete;
- ◇ nelle banche sono **sempre più pressanti le richieste di risultati**, con modalità che non di rado violano gli accordi sottoscritti;
- ◇ i **sistemi incentivanti** sono tuttora gestiti **senza la necessaria trasparenza ed equità**;
- ◇ le **politiche commerciali** sono sempre e solo mirate al **perseguimento di obiettivi a breve termine**.

A ciò si aggiunga la grande **incertezza** e la conseguente **preoccupazione** per le ricadute che si potrebbero determinare a seguito del progetto ONE4C, che porterà alla costituzione della cd. banca unica.

Il disagio e lo scontento tra i lavoratori sono sempre più palpabili.

Riteniamo quindi necessario, nonostante il momento difficile che vive l'economia del Paese che si ripercuote anche sui conti delle banche, aprire una **fase rivendicativa** che premi **il lavoro di tutti i colleghi, non solo di alcuni**, e abbia l'obiettivo di rispondere in modo efficace all'esigenza diffusa di miglioramento della qualità della vita dei dipendenti del Gruppo.

Le **200 assunzioni** in rete concordate per il 2010, che saranno completate entro il prossimo mese di giugno, appaiono, prima ancora di essere realizzate, **del tutto insufficienti** a rispondere adeguatamente alle pesanti carenze di organico delle agenzie che, in molti casi, stentano a garantire la normale operatività quotidiana. L'argomento pertanto non è affatto esaurito, ma sarà ripreso nel corso del confronto che si aprirà con l'azienda nelle prossime settimane e mesi sulla ristrutturazione denominata "ONE4C".

A breve prenderà avvio anche la trattativa sul **premio aziendale 2010**.

Sarà un'ottima occasione per riconoscere a tutti i lavoratori del gruppo l'importante contributo fornito al rilancio e al recupero di stabilità dell'azienda (si torna a parlare di nuove acquisizioni su mercati esteri), dopo i terribili momenti vissuti all'indomani dello scoppio della crisi finanziaria del settembre 2008.

A tale riguardo non possiamo non richiamare quanto avvenuto all'interno di alcuni grandi Gruppi, tra cui UniCredit, circa l'**aumento dei compensi** agli amministratori.

L'incremento riconosciuto all'A.D. è stato del **23,5%**, complessivamente al **top management** sono stati erogati 65 milioni di euro, **+ 41%** rispetto all'anno precedente.

Ancora una volta i nostri massimi vertici vengono lautamente premiati **nonostante**:

◇ un calo significativo (- 57,6%) dell'utile netto, passato da 6 miliardi di euro del 2007, a 4 del 2008, a 1,7 miliardi nel 2009;

◇ le preoccupazioni diffuse da alcuni manager sull'avvio del 2010;

◇ gli immancabili richiami alla necessità di ridurre ulteriormente i costi;

◇ il permanere nel Paese di una grave crisi economica che sta mettendo a dura prova molte famiglie ed aziende.

La notizia, diffusa ampiamente su molti giornali, ha prodotto tra i colleghi reazioni di sconcerto e indignazione.

La **credibilità e la reputazione** del sistema nei confronti della **clientela**, pesantemente compromesse dalla crisi finanziaria del 2008, ne escono tutt'altro che rafforzate.

Per quanto riguarda i **dipendenti** del Gruppo, questi aumenti, per il momento in cui si sono realizzati e per la loro entità, pongono indiscutibilmente un problema di **coerenza ed equità redistributiva**.

Sarebbe inaccettabile che mentre al top management è stato aumentato lo stipendio, al restante personale si chiedessero ulteriori sacrifici.

I lavoratori hanno già dato!

A giugno, infatti, percepiranno un premio aziendale ridotto in media del 15% rispetto all'anno precedente. A questo proposito occorre comunque ricordare che, grazie all'accordo dell'agosto 2009, la riduzione del premio è decisamente minore della riduzione subita dai conti aziendali. Inoltre, poiché si tratta di un premio di gruppo, verrà percepito anche dai dipendenti delle aziende che hanno chiuso il bilancio in negativo.

Un altro capitolo che verrà portato al tavolo del confronto di gruppo, contestualmente alla trattativa sul nuovo premio aziendale, è quello del cd. "**welfare**" (**previdenza, assistenza, disabilità, mutui, agevolazioni ai dipendenti, ecc**). L'obiettivo delle OO.SS. è quello di migliorare complessivamente le condizioni esistenti, ferme in alcuni casi da molti anni.

Si tratta di un capitolo che ha un forte impatto sulla qualità della vita del personale e che deve perciò essere valorizzato in modo significativo.

La piattaforma rivendicativa, che abbiamo qui esplicitato nelle sue linee guida, sarà oggetto, naturalmente, di un confronto preventivo con i lavoratori.

A partire dalle prossime settimane saranno pertanto organizzate nei territori **assemblee del personale di tutte le società** per approfondire in modo dettagliato le proposte sindacali, sottoporle al vaglio dei colleghi e definire adeguati strumenti di sostegno alle richieste che verranno avanzate.

Milano, 3 maggio 2010

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