



UniInform
UniCredit Group



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Bimestrale Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi di Unicredit Group
Anno IV Giugno 2012



A tutti i lavoratori colpiti dal terremoto

PIANO STRATEGICO 2015
SERVONO NUOVE IDEE

UNICREDIT EUROPEAN
WORKS COUNCIL

LO STATUTO DEI LAVORATORI
COMPIE 42 ANNI
ARRIVERA' A COMPIERNE 43?

COMMENTO AL TESTO DELLA
DICHIARAZIONE FINALE DEL
RECENTE INCONTRO DEL
COMITATO AZIENDALE EUROPEO

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile

Ado Dalla Villa

Direttore Comitato di Redazione

Massimiliano Greco

Comitato di Redazione

Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimiliano Greco
Giovanni Randazzo
Marco Turati

E-mail a cui inviare le vs osservazioni

redazione.unicredit@fabimilano.it

Sito Web dove reperire tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group

<http://www.fabiunicredit.org>

A tutti i lavoratori colpiti dal terremoto

Trema , la terra trema e l'italico paese va in pezzi.

Tutto si sbriciola, i campanili crollano, edifici antichi si accartocciano su se stessi, ma la cosa che lascia perplessi e che i decessi sono avvenuti per il crollo di moderne strutture industriali.

Eh si , perché, dato che il paese non è classificato zona a rischio sismico, sono costruiti per reggere unicamente alla furia del vento, ma si badi bene: al vento forte.

Come si possa affermare che certe zone del Paese non siano a rischio sismico resta un mistero che con tutta probabilità né le varie commissioni e né le inevitabili inchieste chiariranno mai.

Povera Italia gestita da nugoli di incompetenti legulei, in mezzo ai quali trovarne uno onesto è difficile tanto quanto vincere la lotteria.

E sono più o meno gli stessi che oggi per fronteggiare il disastro altro non riescono a fare se non aumentare l'imposizione fiscale; e via con le accise sulla benzina. "Sono provvisorie" si affrettano a dire , già anche quelle della guerra in Libia lo erano.

Bisogna fronteggiare le priorità e far ripartire l'industria che è il tessuto portante di quelle zone per il bene di tutti. Verissimo, ma non sarà per caso la stessa che faceva lavorare gli operai nei capannoni che oggi sono solo cumuli di macerie.

"Ah ma la gente capirà" lo se fossi un Emiliano, non so se capirei!

Ma gli Emiliani sono gente tenace. Sono persone che hanno saputo trasformare la loro terra, hanno saputo innovare, ma soprattutto non temono di sporcarsi le mani.

Le gambe hanno forse tremato sotto la spinta della terra, ma il cuore no.

Gli Emiliani hanno la TESTA dura come la pietra: sono testardi e ce la faranno a ricostruire con la loro volontà di ferro, ma il cuore no, sarà solido, ma non duro come la pietra: piange e sanguina anche se non lo da a vedere.

La ricostruzione si farà con o senza gli aiuti dello stato.

Non temete la solidarietà degli Italiani ci sarà e anche tangibile perché noi Italiani siamo un popolo meraviglioso.

A tutti voi va il profondo augurio della redazione di Uninform di un rapido ritorno alla normalità...



PIANO STRATEGICO 2015 SERVONO NUOVE IDEE



In tempi governati dall'incertezza, il sapere che le previsioni di un Piano Strategico vengono confermate potrebbe generare sollievo.

E motivi per rivedere il piano strategico se ne leggono ogni giorno sui giornali: primo su tutti, il deterioramento della situazione economica di alcuni paesi che sta di fatto mettendo in discussione il patto europeo.

L'auspicata ripresa che non arriva e le nuove norme che modificano i futuri assetti pensionistici per i lavoratori Italiani hanno di fatto minato la possibilità di usufruire degli strumenti finora utilizzati.

In altri importanti gruppi bancari, questo mutato scenario, ha causato pesanti rivisitazioni di quanto annunciato in precedenza, aumentando le

preoccupazioni dei lavoratori e giustificando una dura reazione delle Organizzazioni Sindacali.

Rimanendo in casa nostra: le analisi e gli obiettivi del Gruppo UniCredit vengono confermati. Così come è confermata la determinazione aziendale finalizzata alla riduzione del costo del lavoro.

Ci interroghiamo allora, circa la reale necessità d'intervento sul costo del lavoro e sulla sussistenza di spazi per un accordo sindacale soddisfacente.

Per comprendere se sia realmente necessario intervenire sul costo del lavoro occorre considerare i presupposti del Piano Strategico che, almeno per il perimetro Italia, è sostanzialmente un piano di tenuta: non si prevede crescita dei volumi, non si prevede crescita della clientela, bensì il miglioramento della redditività attraverso la riduzione del rischio di credito e il miglioramento dell'efficienza delle strutture di rete. Giocoforza, quindi, si sceglie una strada incentrata sul contenimento dei costi (del personale) ritenuta meno esposta alla volatilità del contesto esterno di questa congiuntura. Indubbiamente anche la più facile: probabilmente i famosi " professori" condividerebbero tale visione strategica, ragione per la quale è da respingere.

La banca sta continuando a perdere significative quote di mercato e la risposta aziendale è lo spostamento dell'operatività dai canali tradizionali, cioè dagli sportelli, ai canali virtuali. Esempio virtuoso che si cita forse troppo spesso è Fineco, la banca online del gruppo. Corredato da tanto di analisi sull'evoluzione dei profili demografici e sulla ulteriore diffusione di internet anche nelle fasce più anziane della clientela, il Piano Strategico prevede un aumento dell'operatività online a discapito di quella tradizionale per tutta la clientela, trascurando che l'analfabetismo informatico del nostro Paese è più duro da scalfire che nel resto d'Europa e soprattutto che l'attività bancaria è frutto della relazione bancario/cliente, come ben evidenziato da una recente indagine di mercato condotta da Ipsos per Fabi, e non dal rapporto macchina/cliente.

Ma quando, domani, avremo spostato, come da previsione aziendale, l'operatività bancaria dalle persone alla tecnologia in remoto, come si pensa di mantenere vivo il rapporto fiduciario bancario/cliente che sta alla base dell'attività bancaria da quando esistono le banche? Essere radicati sul territorio, avere contatti fisici con la clientela, metterci la faccia, quello cioè che abbiamo sempre fatto, ora dovrebbe cedere il passo a nuovi lavoratori "evoluti": gli ATM???

Vediamo ora in sintesi le ricadute del piano sulle tasche dei lavoratori.

Esuberanti e pensionamenti

L'Azienda riconferma il numero di esuberanti già dichiarati, 3500 FTE (full time equivalent), corrispondente al numero dei lavoratori che con le norme prima vigenti raggiungevano i requisiti nel periodo di vigenza del piano. Oggi, tale numero si è ridotto per effetto delle modifiche legislative introdotte: infatti, sarebbero 800 le persone in possesso dei requisiti necessari per andarsene finalmente in pensione.

In virtù del ridotto numero degli aventi diritto, oggettivamente reputiamo difficile, nel momento in cui si richiedono sacrifici a tutti e si tende a mettere le mani sui portafogli dei lavoratori che il pensionamento non avvenga su base obbligatoria.

Del resto, fatte salve particolari situazioni personali, avremmo seri dubbi a pensare che qualche essere umano aneli a rimanere in servizio. Ciò non significa che si debba accettare supinamente l'obbligo di andare in pensione ma significa comprendere che gli spazi per iniziative esclusivamente volontarie e per eventuali incentivi sono sempre più ristretti.

Oggi forse è giunto il tempo di fare scelte magari per taluni dolorose ma che sono dettate dalla gravità della situazione.

L'Azienda ha già identificato un'altro segmento di lavoratori, anzi di lavoratrici che potrebbero godere di requisiti pensionistici, seppur solo esercitando volontariamente la loro opzione: sono le donne che con 57 anni e 35 di contributi mantengono sino al 2014 la possibilità di optare per il sistema contributivo. Si tratta di una scelta che pur consentendo un'uscita certa e veloce riduce a volte anche considerevolmente l'importo della pensione calcolata con il sistema retributivo, con una riduzione dell'assegno pensionistico che si aggira intorno al 25%.

Di conseguenza il suo esercizio non potrà che essere volontario ed in questi casi, visto l'indubbio beneficio aziendale, un adeguato incentivo che possa almeno in parte compensare l'assegno pensionistico inferiore, sarebbe un obbligo morale.

Interventi sul costo del lavoro

Il recente rinnovo del Contratto Nazionale, prendendo atto della criticità della situazione economico finanziaria, ha introdotto una serie di misure per mitigare l'impatto del costo del lavoro nelle banche. L'azienda non ritiene che tali iniziative siano sufficienti ed intende intervenire pesantemente anche sulle poste di carattere aziendale. Una delle iniziative previste è una moratoria sugli inquadramenti, ma su questo aspetto ricordiamo che nelle due principali aziende del Gruppo non sono stati rinnovati gli accordi sugli inquadramenti e il presupposto di una moratoria dell'applicazione di una norma è l'esistenza della norma stessa. A meno che per moratoria si intenda espressamente uno stop momentaneo di durata da stabilire. Probabilmente questa è l'ipotesi più attendibile.

Come spesso accade in queste occasioni si pensa sempre di ridurre nella convinzione che sia la soluzione migliore ed invece a volte può essere più intelligente fare scelte coraggiose: ad esempio perché non pensare a soluzioni alternative? Quali?

Nel gruppo esiste una percentuale di Quadri Direttivi vicina al 50%: bene aumentiamola promuovendo a Quadri Direttivi di 1 livello tutti coloro che hanno maturato almeno 10 anni di anzianità di servizio con la clausola della promiscuità delle mansioni. Questa ipotesi permetterebbe di avere una flessibilità totale per questi colleghi dando loro contemporaneamente una grande soddisfazione dal punto di vista lavorativo che si tradurrebbe in un grande impegno. Naturalmente questa norma dovrebbe valere solo esclusivamente per i nuovi quadri e non per i Quadri preesistenti. Provocazione? Sì ma... se non altro ha il pregio di innovare.

Preoccupano poi alcune affermazioni aziendali in merito ai costi eccessivi, per esempio, della previdenza, dove il prolungamento della vita lavorativa stessa comporta di per sé un aggravio non previsto di costi, dimenticandosi che contemporaneamente il lavoratore qualcosa produce. Ulteriormente grave risulta la dichiarazione che le attuali condizioni dei dipendenti per mutui e prestiti risultano eccessivamente onerose.

Ma questa Azienda pensa veramente di portare avanti il proprio risanamento sulle spalle dei dipendenti? Sarebbe invero ridicolo.

Persino il contributo ai Cral non sarà esente da riduzioni, in quanto "Vox populi- vox dei si dice che spesso non va nemmeno a beneficio dei dipendenti ma è volto a sostenere potentati locali (sic)".

Affermazione altrettanto ridicola che dimostra se rispondente al vero che l'Azienda non sa o non vuole esercitare il proprio ruolo.



Sarebbero inoltre confermate le richieste in merito alla fruizione delle ferie arretrate perché comportano ingenti accantonamenti in bilancio, cosa non più tollerabile dall'azienda, ma mentre questa richiesta può definirsi comprensibile lo è molto meno la rinuncia alla possibilità di monetizzare le ex festività.

Anzi per dirla tutta questa è una richiesta francamente inaccettabile.

A fianco dei sacrifici che vengono richiesti ai lavoratori, l'azienda presenta una serie di azioni volte a ridurre il più ampio campo dei costi amministrativi, enfatizzando in particolare quanto fatto (e più volte da noi richiesto) sul costo dei manager. Resta evidentemente ancora eccessivo il rapporto tra gli stipendi del top management e quello degli altri lavoratori, anche se forse non è questo il problema principale in questa azienda.

Forse, sarebbe più opportuno parlare di qualità delle scelte.

Una cosa è certa: chi attua scelte sbagliate mettendo in discussione migliaia di posti di lavoro dovrebbe quanto meno essere messo in grado di non nuocere; veda l'Azienda come.

Altro campo nel quale riteniamo si possa e si debba intervenire per risparmiare è quello delle consulenze. Problema storico presente ovunque con punte maggiori soprattutto in UBIS, dove a fianco di ogni ufficio presidiato da dipendenti del Gruppo ce n'è uno di consulenti. Perché è ancora necessario per un'azienda come la nostra avvalersi di personale esterno, quando invece si potrebbe agire elevando le competenze professionali dei nostri dipendenti? O forse a prevalere vi sono altri interessi?

E con queste ultime riflessioni arriviamo al nodo cruciale. Ammesso che le analisi sul contesto e sull'evoluzione del sistema comportino sacrifici ai lavoratori, gli stessi devono essere adeguatamente ripartiti, anzi, permetteteci, devono coinvolgere in misura più che proporzionale i livelli di responsabilità superiori.

Una doverosa e recente presa di posizione dell'intersindacale merita di essere sottolineata. Nel solo perimetro della S.p.A. Unicredit ha erogato a titolo di salario incentivante oltre 92 milioni di euro, non contenti di ciò il Gruppo ha rinnovato la sponsorizzazione alla Champions League per un triennio con un costo totale di 150 milioni di euro. Non male per un'azienda in crisi. Complimenti.

Con una erogazione di tale entità come si può affermare che non vi sono le condizioni per pagare il VAP? Anche perché se si sono raggiunti gli obiettivi significa che la produttività e redditività è stata raggiunta.

Ma la manovra dell'azienda è chiara: utilizzare i quattrini del premio per pagare il sistema incentivante togliendo di fatto una bella fetta di salario alla contrattazione.

Questa presa di posizione è da respingere nella maniera più assoluta.

La via non può che essere quella tracciata dal CCNL appena rinnovato, ovvero una contrattazione unica (art 46 bis) per il VAP e il sistema incentivante.

E' interesse comune avere una azienda in grado di competere sui mercati ma poichè le OOS hanno il dovere di lavorare per garantire un futuro a tutti i lavoratori del Gruppo, basta coi giochetti.

Se la situazione è grave, ma lo è? Oppure lo è solo per i lavoratori?

Cari Manager voi siete pagati profumatamente non per svolgere lavori di manovalanza, bensì per pensare, per avere idee che concretizzate possano rendere l'azienda competitiva e redditizia.

E' giunto il momento di dimostrare il vostro valore, tirare fuori idee e non più chiedere sacrifici a coloro che colpa non hanno per la situazione che si è determinata.

Forza giù dalla branda è ora di svegliarsi. ■

LO STATUTO DEI LAVORATORI COMPIE 42 ANNI ARRIVERA' A COMPIERNE 43?



Il 20 maggio scorso lo Statuto dei Lavoratori ha "compiuto" 42 anni. La legge 300 del 20 maggio del 1970, meglio conosciuta come Statuto dei Lavoratori sanciva, 42 anni fa, i risultati ottenuti con le lotte sindacali di quegli anni: la tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro. Lo Statuto, inoltre, sancisce la libertà d'opinione del lavoratore, vieta l'utilizzo di alcune forme di controllo dell'attività lavorativa nonché alcuni controlli sulla idoneità fisica del lavoratore. Con lo Statuto dei Lavoratori, il legislatore riconosce ai sindacati il ruolo di mediatore tra la collettività dei lavoratori e i datori di lavoro.

Come sta lo Statuto oggi? Maluccio. Come sta il lavoro oggi? Male. Come stanno i lavoratori oggi? Molto male.

Dopo anni di paurosi dissesti finanziari, logica conseguenza di politiche economiche ultra liberiste all'insegna di "meno stato, più mercato", assistiamo da tempo, dagli anni novanta, al tentativo di una sotto cultura imprenditoriale primitiva di scaricare tutto il suo disprezzo sul lavoro e su chi lo difende.

Il randello utilizzato della imprenditoria nostrana è formato da tre paroline magiche, ripetute all'unisono e in ogni circostanza: COMPETITIVITA', PRODUTTIVITA', MERITO.

Nel mondo industriale, la COMPETITIVITA' è un vanto a cui tendere. In Italia è un lamento: tasse troppo alte e stipendi troppo onerosi. Spesa pubblica e lavoratori iper-protetti si mangiano i profitti, gli investimenti e la voglia di intraprendere...

In tutto il mondo industriale, la PRODUTTIVITA' è figlia di una buona progettazione e di una buona organizzazione gestionale. Ne sono responsabili proprietà e i vertici aziendali. Un singolo lavoratore ha un'autonomia produttiva infinitesimale e non può certo migliorare o peggiorare la produttività di tutta una impresa. Eppure ad ogni occasione (convegno o rinnovo contrattuale) si scarica la responsabilità del management sui lavoratori che debbono accettare il legame consequenziale tra aumenti dei salari e crescita della produttività. Come se i lavoratori potessero fare altro che non seguire scrupolosamente il piano elaborato dalla dirigenza aziendale.

MERITO o meritocrazia: e come fa un lavoratore a "meritare" più del dovuto, in presenza di regole e contratti? Con lo straordinario. Un premio a chi lavora oltre l'orario stabilito; magari rischiando di più. Non male, in un paese con l'industria di padri e figli, dove gli altri devono meritare quello che loro hanno semplicemente ereditato...

"Di nuovo non c'è assolutamente nulla, ma c'è un ritorno al capitalismo dei padroni delle ferriere (...) la carenza di produttività non dipende dal lavoro, bensì dall'apparato tecnologico che gli imprenditori mettono a disposizione del lavoro. La colpa è degli imprenditori che hanno investito poco? Non esattamente (...) però il rendimento (la produttività) degli investimenti italiani è stato poco più della metà di

quello dei paesi concorrenti. Di chi la colpa? Non certo del lavoro, ma di un padronato che cerca di aumentare la produttività non innovando, ma cercando di contenere il costo del lavoro. Innescando però una spirale deflattiva, visto che i bassi salari si traducono da anni in bassa domanda e bassa crescita del Pil" Galapagos a proposito del caso Alitalia sett. 2008.

E nel desertificato paesaggio italiano si arriva inesorabilmente a ripetere frasi come: "Il contratto dovrebbe essere singolo e non collettivo", "Il mondo è cambiato, il sindacato no", "I sindacati sono i veri conservatori". La difesa del lavoro diventa conservatorismo! Moderno e avveniristico è spingere il lavoro e i lavoratori allo sbaraglio...

La nostra Costituzione ci ricorda che in una società ordinata e legale, in cui il mercato è il mercato, si vende tutto, secondo regole chiare. Tutto ma non la dignità, non la vita. La politica senza il lavoro è niente. I sindacati quando difendono i diritti dei lavoratori difendono la democrazia. Non i diritti di un contratto. I diritti fondamentali e non negoziabili della libertà, della legalità, della dignità, della persona.


"Il giovane lavoratore precario entrò in ufficio, al 94° piano, alle 7,30 come sempre, nella speranza di essere apprezzato con il rinnovo del suo contratto a termine. Alle 8,30 il capo servizio lo informò sottovoce della fine del suo contratto. Gli spiegò che avrebbero pensato a tutto loro e che se ne doveva andare lasciando tutte le sue cose lì, come se stesse andando in bagno, per non deprimere il rendimento degli altri. Così fece, uscì a mani vuote, dirigendosi verso il bagno e poi all'ascensore. Si avviò verso la metropolitana proprio mentre alle sue spalle crollava la torre di 104 piani da cui lo avevano appena licenziato. Erano le 8,45 del 11 settembre 2001 e stava correndo, senza sapere dove, il più lontano possibile." ■



UNICREDIT EUROPEAN WORKS COUNCIL

COMMENTO AL TESTO DELLA DICHIARAZIONE FINALE DEL RECENTE INCONTRO DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO



Riteniamo utile un breve commento dei principali passaggi della Dichiarazione Finale del CAE, ricordando come non sia possibile diffondere i documenti ivi illustrati perchè "riservati". I rappresentanti Fabi sono a disposizione per qualsiasi chiarimento. ■ 

Testo	Commento
Il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit ha incontrato il giorno 24 maggio il top management del gruppo, nella convinzione che solo rafforzando il dialogo sociale si possano affrontare le difficili sfide che l'attuale contesto economico pone ad un gruppo delle nostre dimensioni e complessità.	<i>Lo stesso Cornetta, in apertura dei lavori, ha sottolineato come le riunioni del CAE sono tra le poche occasioni in cui la struttura manageriale della banca si confronta direttamente con i rappresentanti dei lavoratori. Più volte i relatori hanno richiamato la dimensione e la complessità del gruppo come elementi specifici</i>
In uno scenario congiunturale particolarmente difficile l'UEWC apprezza gli sforzi del top management per rafforzare la solidità del gruppo e garantire risultati sostenibili nel tempo, attraverso una oculata gestione del rischio, limitando l'utilizzo di strumenti finanziari particolarmente rischiosi e focalizzandosi soprattutto su attività di banca commerciale.	<i>Marina Natale, CFO, ha illustrato i risultati del gruppo del primo trimestre 2012, sottolineando dati che confermano proprio questi aspetti, anche in comparazione con altre banche delle nostre dimensioni, quali per esempio rwa e leverage ratio, oltre che la composizione dei ricavi, tra i quali il trading ha un ruolo marginale</i>
In merito alla necessità, anche in questi giorni più volte sottolineata da parte del management, di riduzione dei costi, il UEWC ritiene che l'ambito principale di intervento debbano essere i costi non HR, evitando qualsiasi compressione dei costi HR e dei livelli occupazionali. A tal proposito segue criticamente l'evoluzione di tutti i progetti, annunciati in diversi paesi, che vedrebbero una contrazione della rete fisica della banca, spostando su canali alternativi la tradizionale attività di sportello o utilizzando altre modalità, quali il franchising attualmente in sperimentazione in alcuni paesi, rispetto al quale manifestiamo la nostra contrarietà. Il UEWC riconferma inoltre la contrarietà ai diversi progetti di esternalizzazione, ovunque si realizzino, auspicando invece una approfondita valutazione con le strutture di rappresentanza dei lavoratori nazionali o del UEWC per i progetti transfrontalieri delle attività attualmente esternalizzate valutando gli attuali costi e i futuri benefici di eventuali re-internalizzazioni.	<i>Paolo Fiorentino ha illustrato il progetto Mindset 440, nel quale sono previsti diversi ambiti e obiettivi d'intervento per il taglio dei costi. Sia lui che Nicastro hanno evidenziato come l'operatività allo sportello si stia riducendo. Oltre ai rappresentanti italiani anche quelli di altri paesi hanno evidenziato la preoccupazione per i progetti di riduzione delle filiali, alcuni semplicemente annunciati, altri in via di realizzazione. La sperimentazione del franchising sta avvenendo in Repubblica Ceca, occorre tener conto che non in tutti i paesi ciò sarebbe legalmente realizzabile. La contrarietà alle esternalizzazioni è in linea con la posizione italiana su SSC, mentre una valutazione chiara sui costi e sui benefici di tali processi è chiesta anche da tedeschi ed austriaci.</i>

Testo	Commento
<p>Il UEWC darà il massimo supporto in quei paesi dove il gruppo nonostante i buoni risultati operativi ed abbia distribuito i bonus al top management, non ha migliorato i livelli salariali dei Lavoratori ed in alcuni casi non hanno seguito gli indici inflattivi. Ribadisce altresì la necessità che venga ridotto il gap tra la retribuzione del top management e quelle dei lavoratori e auspica una sessione di I&C specifica sulle politiche retributive di gruppo.</p>	<p><i>Nel corso del pre-meeting, la riunione senza l'azienda, più paesi hanno sottolineato come non si stiano rinnovando i contratti di lavoro. Bisogna tener conto che gli assetti contrattuali sono diversificati e che in alcuni paesi i contratti sono preminentemente aziendali, non nazionali. Tra l'altro in Germania nello stesso giorno si era organizzato uno sciopero per il rinnovo del contratto e il CAE ha espresso solidarietà con i lavoratori tedeschi. In ogni caso si è segnalato che non siamo competitivi con i salari rispetto ad altre aziende e ciò è in contrasto con l'obiettivo che il gruppo si era dato di essere "un buon posto in cui lavorare". Abbiamo sollevato per l'ennesima volta la questione della retribuzione del top management e Cornetta ha fatto presente la disponibilità ad illustrare le politiche retributive del gruppo. Per chi volesse avere degli approfondimenti segnaliamo una interessante nota, con tanto di importi erogati ai singoli top manager, che si può consultare al seguente link: https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup/documents/it/governance/assemblea/assemblea-11-maggio-2012/120411-Politica-Retributiva-di-Gruppo-2012.pdf</i></p>
<p>Il UEWC conviene che la complessità delle norme che regolamentano l'attività bancaria implica per tutti i singoli lavoratori elevate responsabilità: l'attenzione che il gruppo riserva alla Compliance non deve tradursi in uno scarico di responsabilità ai livelli più bassi e tutte le iniziative in merito devono essere condivise con i rappresentanti dei lavoratori dei singoli paesi o a livello transnazionale.</p>	<p><i>Nel corso della sua presentazione il responsabile del gruppo per la Compliance, Mark Bailham, ha citato anche il Codice di Condotta, che come ooss italiane abbiamo stigmatizzato proprio perchè ne veniva chiesta la sottoscrizione da parte dei singoli dipendenti. Anche in altri paesi è sorto lo stesso problema, tanto che in Austria c'è stato un rifiuto categorico alla sottoscrizione. Abbiamo chiesto che nei singoli paesi vengono aperti confronti con i rappresentanti dei lavoratori per evitare che si scarichino le responsabilità verso il basso.</i></p>
<p>Il UEWC ribadisce la necessità di implementare uno strumento che consenta in tutti i paesi in cui il gruppo è presente di garantire ai lavoratori degli standard minimi di diritti, sottolineando la validità della proposta di Global Framework Agreement già presentato ed auspicando l'inizio del confronto sulle modalità migliori e sui contenuti proposti per arrivare ad una sua rapida condivisione</p>	<p><i>Il Global Framework Agreement è un documento attraverso il quale le aziende si impegnano a garantire in tutti i paesi in cui un'azienda è presente uno standard minimo di diritti. Una bozza di GFA è già stata presentata all'azienda ma la stessa ha contestato sia il perimetro di applicazione (solo i paesi del perimetro del CAE) che il fatto che la sottoscrizione dovrebbe essere fatta anche con UNI, legittimando di fatto la stessa come interlocutore. La richiesta è di aprire un confronto a partire da questi punti preliminari, per entrare quanto prima nel merito dei contenuti proposti.</i></p>

Testo	Commento
<p>A nome di tutti i lavoratori che rappresenta, il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit dà il più cordiale benvenuto al nuovo presidente Prof. Giuseppe Vita, che ha voluto partecipare ai lavori e portare personalmente il suo saluto. Il UEWC si riconosce nella convinzione del Presidente che una Europa più forte, unita e coesa è essenziale per l'economia dei nostri paesi. Il UEWC apprezza in particolare il riconoscimento da parte del Presidente del ruolo determinante dei lavoratori nel successo di un'azienda e la rinnovata disponibilità al confronto che dovrà contraddistinguere il top management.</p>	<p><i>Assolutamente positivo l'intervento del neo Presidente Giuseppe Vita, che ha dimostrato grande spessore culturale e morale. Europeista convinto ha sottolineato il ruolo dei lavoratori all'interno dell'azienda e la necessità che ci siano occasioni di confronto con il management: "non solo vicinanza del management, ma anche vicinanza al management."</i></p>

A QUESTO NUMERO HANNO INOLTRE COLLABORATO:

MARCO MURATORE
MASSIMO LONGONI