Dopo l'incontro con i Segretari Nazionali della scorsa settimana, è ripreso il confronto con l'azienda sulle importanti tematiche ancora in sospeso, prime tra tutte il Premio Aziendale e gli Inquadramenti, oltre alle politiche occupazionali. Riportiamo di seguito i principali contenuti.

Assunzioni – Politiche occupazionali

L'Azienda ha confermato l'intenzione di procedere all'assunzione di 500 persone nell'arco di 18 mesi e che ciò si è reso possibile anche grazie agli accordi sottoscritti nel tempo con le Organizzazioni Sindacali sia a livello Nazionale, con l'istituzione del Fondo per l'Occupazione, sia di Gruppo.

La destinazione ed i profili selezionati sono:

 100 assunzioni a tempo indeterminato con profili di alta specializzazione da destinare alle funzioni dei governo nelle aree: rischi, compliance e Information Tecnology;

 20 neo laureati ad alto potenziale con criteri di assunzione più selettiva e percorso formativo specifico, esperienza in rete e destinazione alle funzioni di governo;

 350 apprendisti destinati ad attività commerciali prevalentemente nella banca diretta multicanale.

Sono già state effettuate 220 assunzioni sul perimetro Italia, di cui:

 173 in UniCredit spa, di cui 135 sul canale direct (67 Milano, 31 Roma, 37 Palermo, compresi Setesi), 20 nelle Competence Lines, 12 CRO, Legal e Compliance, 4 Finance e organizzazione, gli altri sulle strutture di business, 4 al CIB, residui 18 nel Network,

 23 Fineco;

 14 Ubis;

 8 Pioneer;

 2 in altre aziende.

La volontà dichiarata è quella di creare buona e stabile occupazione fatta eccezione per l'assunzione di 148 "stagionali" con contratto a tempo determinato generalmente a quattro mesi.

Pur apprezzando la scelta di procedere alle assunzioni, abbiamo fortemente criticato l'esiguità dei numeri delle risorse da destinare alle agenzie dove si registra una carenza di personale non più sostenibile e richiesto un deciso incremento dei numeri.

Abbiamo anche dichiarato che le assunzioni possono rappresentare un modo per agevolare l'accoglimento delle richieste di trasferimento, su questo l'azienda ha fatto caute aperture tutte da verificare.

Abbiamo con forza sottolineato la contraddizione tra la decisione di assumere e,

contemporaneamente, procedere con il piano di esternalizzazioni di attività e lavoratori/trici fuori dal Gruppo, cui il sindacato ha espresso la propria totale contrarietà.

Assunzione dei "superstiti"

L'Azienda ha dichiarato che non è più in grado di rispettare la prassi consolidata delle assunzioni dei famigliari superstiti, coniugi o figli, dei colleghi/e morti in servizio, pur dichiarando di volersene in qualche modo farsene carico.

Abbiamo fortemente criticato tale scelta unilaterale pare impossibile che un gruppo delle dimensioni di UniCredit non possa farsi carico di questo fenomeno, per fortuna limitato, e rinunci così ad esercitare una importantissima funzione sociale capace, tra l'altro, di accrescere il senso di appartenenza all'azienda. **Ci siamo comunque riservati di formulare una proposta per definire criteri univoci attraverso i quali affrontare tali incresciose situazioni.**

Premio Aziendale 2012 (VAP)

L'azienda ha ribadito che non esisterebbero le condizioni per procedere all'erogazione del Premio Aziendale esercizio 2012 (VAP) ai sensi del Contratto Nazionale avendo chiuso in perdita il bilancio delle attività italiane, tuttavia, al fine di riconoscere l'impegno profuso dai colleghi, **è disponibile ad erogare una cifra "una tantum" uguale per tutti di 1.150,00 euro da destinare interamente al "piano welfare"**.

In questo modo l'importo netto erogato sarebbe uguale a quello dello scorso anno riferito alla figura media.

L'Azienda ha manifestato la volontà di proseguire il confronto per inserire il Premio Variabile di Risultato che, come noto, rappresenta una novità, fortemente voluta dalle Organizzazioni Sindacali, introdotta dall'ultimo Contratto Nazionale che congloberà il Premio Aziendale (VAP) e il Sistema Incentivante.

Compatibilità economiche

L'Azienda ha fornito alcune indicazioni a sostegno della necessità, a loro avviso, di interventi di "compatibilità economica" su una serie di poste che hanno un impatto su bilancio in termini di oneri diretti e/o accantonamenti:

 la reiterazione, anche per il biennio 2014-2015 dell'accordo sulla piena fruizione delle ex-festività;

 un piano condiviso per smaltire l'arretrato di ferie entro i prossimi 18 mesi;

 il versamento nella banca delle ore e la piena fruizione della stessa anche per la fascia oltre le prime 50 ore di flessibilità oraria;

 il versamento del "contributo colonie" e "albero di Natale" in conto welfare.

L'Azienda ha introdotto altre due questioni, sempre legate alle "compatibilità economiche": **polizza sanitaria**

Unica e Cral.

In merito alla **Cassa di Assistenza Unica,** l'Azienda ha sottolineato l'impegno economico finora profuso e si rende disponibile a confermarlo anche per il prossimo biennio. E' anche disponibile a destinare alcune voci di bilancio marginali per interventi assistenziali finalizzati a finanziare i Piani di Prevenzione erogati direttamente dalla cassa.

L'Azienda ritiene invece non più sostenibile il contributo ai **Cral**, per lo meno se perdurasse l'attuale assetto frammentato, in quanto non generano un beneficio diffuso per tutti i lavoratori. Si è resa disponibile ad istituire una Commissione di Studio per un nuovo assetto (un Cral unico nazionale o 7 Cral coincidenti con le attuali "Region").

Inquadramenti

L'Azienda ha delineato una serie di precisazioni, integrazioni e modifiche rispetto alle posizioni sinora rappresentate in materia di Inquadramenti:

 definizione di ulteriori figure da normare, ricomprendendo alcune figure di sintesi quali Direttori di Distretto, Direttori studio Private, Direttori Special Network, Direttori Centro Corporate e l'intera filiera Special Credit;

 precisazioni sulle modalità di considerazione dei periodi maturati in precedenti posizioni di lavoro consentendo così un accorciamento dei tempi di maturazione dell'inquadramento;

 alcuni piccoli miglioramenti sui percorsi di alcune figure e abbreviazione dei tempi di maturazione;

 disponibilità a verifiche periodiche e ad estendere, in momenti successivi, la normativa ad altre "famiglie professionali", nonché a recepire eventuali accordi migliorativi derivanti da accordi nazionali.

Si rende necessario un riesame complessivo della materia, con la sottolineatura che restano alcuni punti critici tra i quali la valorizzazione del pregresso per coloro che hanno visto interrotto il loro percorso professionale e la natura del Trattamento Economico di Ruolo che l'Azienda pretende assorbibile da qualunque incremento economico nazionale e/o aziendale.

Prime valutazioni del Sindacato

Data la complessità e l'articolazione delle posizioni aziendali come Organizzazioni Sindacali **ci siamo riservati una valutazione complessiva** che espliciteremo nel corso dei prossimi, dopo i necessari approfondimenti, incontri già programmati, a partire, però, da alcuni punti fermi preliminari:

 Ogni soluzione sui tutti i temi in discussione, compreso il riordino del "welfare aziendale, deve essere improntata ai principi dell'**equità e della solidarietà** in particolare tra le generazioni.

 E' intollerabile l'attuale rapporto tra le **retribuzioni dei manager** e chi presta quotidianamente la propria opera all'interno dell'azienda cui vengono chiesti ulteriori sacrifici.

 Il **Gruppo** nel suo insieme ha comunque prodotto un **utile apprezzabile**, se rapportato alla difficile congiuntura, che ha consentito la distribuzione del dividendo agli azionisti.

 Il fatto che le attività italiane non abbiano prodotto utile nel 2012 è dovuto alle pesantissime **rettifiche su credito**, frutto di scelte manageriali sbagliate nel corso del tempo e non alle **attività ordinarie** frutto dell'impegno di Lavoratrici e Lavoratori.

 La **cifra** prospettata per il Premio "a stralcio" è **decisamente insufficiente** e non può essere considerata obbligatoria la destinazione a "conto welfare".

 Siamo disponibili a ragionare e ad individuare **soluzioni equilibrate di razionalizzazione dei costi e degli accantonamenti aziendali** rispetto ad alcune voci di bilancio a condizione che **i risparmi conseguiti vadano a beneficio dei lavoratori/trici.**

 Non siamo disponibili ad **interventi "strutturali"** che producano effetti negativi nel tempo **a fronte di erogazioni economiche che si riferiscono ad un solo anno** e neppure ad alcuna **deroga rispetto ad istituti già adeguatamente normati** nel Contratto Nazionale.

 Siamo disponibili a ragionare di un **riordino e razionalizzazione del capitolo "welfare aziendale",** ma non ad un suo ridimensionamento, anzi è questo un capitolo da implementare per massimizzarne i benefici utilizzando gli sgravi fiscali e contributivi a condizione che vi siano un progetto ed una gestione condivisi, a partire da un accordo sul "conto welfare". A tal proposito non sono accettabili interventi unilaterali già adottati dall'azienda rispetto a prassi consolidate, come l'assunzione dei famigliari superstiti a colleghi/e morti/e in servizio, o addirittura a prassi contrattualizzate quale quella sul "contributo handicap".

Vi terremo aggiornati sullo sviluppo del confronto.

Milano 14 giugno 2013

Le Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredito

Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil- UGL Credito – Sinfub – Uilca

Scarica comunicato