



By: [Dafne Cholet](#) - [CC BY 2.0](#)

Il 19 maggio si è tenuto un incontro in sede di Capogruppo alla presenza dei Segretari/e Nazionali che seguono UniCredit. E' la prima riunione dopo lo sblocco delle trattative a seguito del raggiungimento dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL, sulla quale sono in corso le assemblee.

L'obiettivo era quello condividere un' "agenda" di incontri e di temi da affrontare da qui alla fine dell'anno, prevedendo anche i necessari approfondimenti data la complessità delle materie.

Si è trattato di definire un metodo, un percorso più che di approfondire il merito, anche se sono emersi diversi punti di vista sulle "priorità" tra noi e la controparte, come era facile prevedere.

La trattativa con UniCredit sulla cessione di **UCCMB rappresenta una priorità da concludere prima della data di cessione (1 luglio)**, con la necessità di conseguire obiettivi importanti in merito a: garanzie occupazionali di lungo periodo; mantenimento dei trattamenti economici e normativi; attenzione massima ai piccoli poli (per maggiori dettagli rimandiamo al comunicato unitario). A tal riguardo sono state fissate tre date: 28 e 29 maggio - 8 giugno.

Analoga priorità è rappresentata dalla **verifica** sull'andamento di **ES-SSC**, la peggiore tra le operazioni di esternalizzazione, da effettuarsi prima con UniCredit e poi con Unicredit e Hp congiuntamente sul futuro di questa newco e dei Lavoratori/trici. Siamo in attesa della conferma di una data parte di ES-SSC.

Abbiamo poi convenuto di affrontare in sede aziendale i problemi che riguardano le singole aziende da parte dei rispettivi Organi di Coordinamento. In particolare il progetto IPC in UBIS e i **Progetto Open in banca** con tutte le problematiche connesse: ruoli, compiti, responsabilità, formazione, sicurezza ecc. così come emerso nelle riunioni delle RSA effettuate nelle singole Region e sulla base di un lavoro unitario preparatorio effettuato in gruppi di lavoro. Il 25 maggio si è tenuta una riunione unitaria in proposito, mentre il 3 giugno è in calendario l'incontro con l'azienda.

Altri temi che saranno approfonditi in sede aziendale sono: **gli inquadramenti; le pressioni commerciali** all'indomani della sottoscrizione, il 26 maggio scorso, della Dichiarazione congiunta sulle vendite responsabili da parte del Comitato Aziendale Europeo; il **sistema incentivante** (consuntivo 2014 e sistema 2015), my skill ecc., avendo cura di selezionare le priorità.

Per quanto attiene le tematiche di Gruppo è emersa una convergenza circa i temi da affrontare: verifica accordo 28 giugno; premio aziendale e premio variabile di risultato; riforma del welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria, cral, superstiti, questioni "sociali"); part time; venticinquesimo; illustrazione del Global Job Model. tuttavia **l'individuazione delle priorità tra i temi sopra esposti è differente tra noi e l'azienda.**

Come **OO.SS.** abbiamo **unitariamente sostenuto con forza** che, alla luce dei risultati dell'esercizio 2014, esistono i presupposti per il **riconoscimento del Premio Aziendale**, superando la logica del premio straordinario dello scorso anno, e che per noi questo argomento è da affrontare e risolvere con carattere di

priorità, quale riconoscimento del contributo dei Lavoratori e delle Lavoratrici al raggiungimento dei risultati del Gruppo.

Abbiamo anche confermato la nostra disponibilità ad approfondire la questione del Premio Variabile di Risultato che, necessariamente, riguarderà l'esercizio 2016. Così come prioritario è il **riconoscimento di quanto accantonato per il "25°"**.

L'azienda ha sostenuto la disponibilità ad affrontare tutte le tematiche, anche quelle che hanno un impatto economico a favore dei Lavoratori e Lavoratrici, ma ha affermato che tali tematiche devono trovare una soluzione "contemporanea" e coerente con gli altri temi. L'Azienda ha anche posto altre priorità, quali una semplificazione drastica dei Fondi Pensione Integrativi esistenti nel Gruppo e la realizzazione degli obiettivi delle uscite residue previste nella "seconda parte" del piano: uscite che l'azienda vuole realizzare attraverso l'impiego combinato della parte ordinaria e straordinaria del Fondo di Solidarietà, evidenziando la necessità di un utilizzo flessibile ed obbligatorio.

A quest'ultimo riguardo **la reazione delle OO.SS. è stata fermissima sostenendo che non accetteremo mai in alcun modo, e contrasteremo con ogni mezzo, soluzioni che non prevedano la volontarietà a maggior ragione se con accesso alla parte straordinaria del Fondo. In merito alle tematiche legate al welfare abbiamo anticipato che avanza le nostre richieste.**

Di seguito elenchiamo il **calendario degli incontri** concordato cui parteciperà la Delegazione Trattante di Gruppo.

Premettiamo che il 27 maggio si è tenuta la sessione ordinaria del CAE nella quale l'Amministratore Delegato Ghizzoni ha illustrato i risultati e le prospettive del Gruppo in relazione alla realizzazione del piano strategico 2018.

Gli elementi emersi consentono di avere un focus sull'andamento dell'Italia, utile al prosieguo del confronto, alla luce di quanto riportato dagli stessi vertici in merito al rilevante contributo apportato da lavoratori e lavoratrici. A quella riunione hanno partecipato anche i Segretari Nazionali che seguono il Gruppo in base a quanto previsto in materia dal Protocollo del 28 giugno 2014.

Abbiamo chiesto, ed ottenuto, che in avvio di percorso si tenesse un **incontro di verifica sulla realizzazione dell'Accordo e del Protocollo 28 giugno 2014** rispetto alla complessità dei temi lì affrontati: adesioni al piano di uscite; adesioni all' "opzione donna" e al riscatto dei periodi contributivi; contenimento straordinari; ferie; banca ore; riduzione costi non HR (in particolare delle consulenze); situazione assunzioni (per noi c'è il tema della conferma degli apprendisti alle condizioni antecedenti il jobs act), comprese quelle a tempo determinato (se previste).

Il 16 e 17 giugno prossimi saranno dedicati agli **incontri di verifica e al Premio Aziendale** e Premio Variabile di Risultato su questi ultimi sono stati fissati incontri anche il 6 e 7 luglio prossimi.

Il 22 giugno sarà dedicato ad approfondire tempi, termini e modalità di **riconoscimento del 25°**; nonché alle

complesse e varie tematiche relative al **“welfare aziendale”** quali: il riordino della previdenza complementare alla luce delle novità legislative e con l'obiettivo di razionalizzare l'assistenza sanitaria, il riordino dei CRAL, le condizioni al personale, il sostegno ai “superstiti”, gli aspetti “sociali” legati alla conciliazione dei tempi e all'evoluzione dei modelli sociali. Tali argomenti saranno trattati anche il 3 luglio.

Su questi specifici temi ci sono visioni e punti di vista tra loro molto diversi tra le OO.SS. e l'azienda, ci siamo riservati di presentare le nostre richieste unitarie.

Il 2 luglio giugno sarà dedicato all'illustrazione del **Global Job Model** propedeutico allo sviluppo della discussione sugli Inquadramenti da tenere poi in sede aziendale. Incontri, con ordine del giorno da definire, sono previsti anche il 15 e 16 luglio ed il 22 e 23 luglio. La seconda fase del Piano Strategico e la trattativa circa le uscite residue saranno affrontati a partire dalla ripresa dopo le ferie. La numerosità e la complessità dei temi da affrontare rendono particolarmente impegnativa la fase che si apre.

Milano 29 maggio 2015

Il Segretario Responsabile Fisac/Cgil Gruppo UniCredito

[Unicredit NOTA INCONTRO 19 MAGGIO 2015](#)