

Nella giornata di ieri si è tenuto il previsto incontro fra le OO.SS.AA. e la Delegazione Aziendale, con la partecipazione del Direttore Generale. L'Ordine del Giorno era il seguente:

1. verifica prevista dall'art. 5 dell'Accordo 20/5/2016 in materia di Fondo di Solidarietà;
2. modifiche riguardanti la strutturazione organizzativa all'interno delle Aree Commerciali, con effetto a partire dagli inizi del 2017;
3. avvio del confronto in relazione alle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL (Premio Aziendale);
4. aggiornamento dell'Accordo del 30/11/2012 in materia di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Dopo una breve illustrazione del Direttore Rossetti sui dati andamentali al 30/09/2016 e sulle prevedibili evoluzioni del contesto economico di riferimento, l'Azienda ha dichiarato **l'impossibilità, allo stato, di estendere l'accesso al Fondo di Solidarietà per coloro che matureranno i requisiti pensionistici dal 1.8.2020 al 31.12.2021** e, nel contempo, la necessità di attendere l'esito dell'evoluzione legislativa in corso sulla materia, attesa per il prossimo anno.

Abbiamo rappresentato con decisione il nostro disappunto circa il mancato completamento, in tempi brevi, del percorso che avrebbe consentito l'accesso al Fondo di Solidarietà da parte dei colleghi che matureranno i requisiti pensionistici entro il 2021, portando così a compimento il progetto di riassetto occupazionale voluto dall'Azienda ed avviato nel maggio 2015. Abbiamo quindi sottolineato con forza la necessità di concludere tale percorso entro la scadenza dell'attuale Piano Industriale (31/12/2017), eventualmente valutando la possibilità di ricorrere anche al supporto del Gruppo.

L'Azienda si è riservata una riflessione sul tema, rimandando al prossimo 21 novembre (data nella quale è stato fissato un nuovo incontro) ulteriori valutazioni.

Successivamente ci è stata annunciata la creazione, in ciascuna Area Commerciale, della figura del Responsabile Affluent, elemento di sintesi verso il Responsabile di Area per la figura dei Gestori Affluent, a sostegno e supporto dell'attività commerciale del segmento che ha mostrato, negli ultimi mesi, interessanti dati di redditività.

Verranno inoltre individuati nuovi Gestori Affluent, per garantire un migliore e più capillare presidio del segmento. Valutiamo positivamente quest'ultimo aspetto, in quanto crediamo che possa creare opportunità per i colleghi oltre che valore per l'Azienda. Nella circostanza riteniamo necessario proporre all'Azienda l'avvio di nuovi percorsi professionali verticali finalizzati alla qualifica di Gestore Affluent.

In tema di Premio Aziendale, ci sono state illustrate sia le motivazioni – di natura prettamente fiscale – che rendono opportuno il raggiungimento di un accordo nel breve, sia i criteri individuati dall'Azienda che consentirebbero, al raggiungimento di un positivo risultato economico del dato commissionale di bilancio, l'erogazione di una somma a tutti i lavoratori utilizzabile anche in "conto welfare". Valuteremo la proposta aziendale e proseguiremo il confronto in materia il prossimo 21 novembre.

Si è quindi affrontato il tema del rinnovo dell'Accordo in materia di RLS, in vista delle prossime elezioni dei colleghi ormai a fine mandato. Oltre all'adeguamento dell'Accordo legato alle evoluzioni normative degli ultimi anni, **abbiamo illustrato all'Azienda le nostre proposte** volte a garantire una maggiore efficacia ed efficienza dell'attività degli RLS. **L'azienda si è riservata di valutare tali proposte** ed il relativo confronto



Unipol Banca: per ora nessuna estensione del Fondo di Solidarietà

proseguirà, come per gli altri temi all'Ordine del Giorno, nel corso del prossimo incontro, sul cui esito vi relazioneremo prontamente.

Bologna, 11 novembre 2016.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UGL - UILCA UNIPOL BANCA S.P.A.