

Quello che segue rappresenta il resoconto della prima posizione aziendale circa i contenuti e l'approccio alla trattativa sulle ricadute del Piano di Trasformazione 2019 e le posizioni delle OO.SS..

Come noto nel corso del mese di gennaio è stato fissato un intenso calendario di incontri per trovare giusti equilibri rispetto a tutte le tematiche aperte.

Posizione aziendale: in premessa, dopo aver richiamato velocemente i cinque pilastri del piano industriale, definito prudente e in piena autonomia ed autosufficienza, per quanto riguarda il perimetro Italia, l'Azienda ha sottolineato un andamento non positivo dell'anno 2016 inferiore ai risultati 2015 e negativo anche per quanto riguarda Commercial Bank Italy.

Esuberanti: Arco di piano con allargamento 2019 11000 esuberanti di cui:

- 1.600 efficientamenti
- 9.400 esuberanti di FTE (full time equivalent) di questi 5600 hanno già aderito ai piani precedenti.

Restano 3.900 esuberanti, che l'azienda considera non trattabili (la dichiarazione è stata "scolpiti nella pietra"). Di questi l'azienda si è resa disponibile ad accogliere le circa 800 domande in sospeso. Ci sono poi 200 ex-Direnti demansionati a QD4 che aumentano i numeri degli esuberanti.

L'azienda ha poi posto molta attenzione sui 650 colleghi che non hanno aderito all'ultimo piano (di cui il 50% in rete ed il 50% nei Corporate Center).

L'azienda propone di riaprire i termini per questi colleghi, scaricando esplicitamente il costo di non adesione (complessivamente 70 milioni) sul costo totale della trattativa.

Di questi 650 ci sono 150 colleghi che matureranno il diritto a pensione nel 2019 che propone venano trattati come già previsto nell'accordo del 28 giugno 2014.

Restano 2650 ulteriori esuberanti che l'azienda propone di individuare da una platea abbastanza stretta utilizzando principalmente il Fondo esuberanti, per coloro che hanno la finestra pensionistica fino al 30/06/2023.

L'Azienda propone uscite scaglionate in tre finestre anticipate:

- 1.009: colleghi con pensione AGO dal 1/01/2022 al 01/07/2022 uscita prevista 1/12/2018;
- 778: colleghi con pensione AGO dal 1/08/2022 al 01/12/2022 uscita prevista 1/06/2019;
- 613: colleghi con pensione AGO dal 1/01/2023 al 01/07/2023 uscita prevista 1/12/2019.

per un totale di ipotetiche 2.400 uscite. Il tutto con incentivi ridotti rispetto al passato.

A questi si potrebbero aggiungere:

- circa 200 colleghi che avevano aderito alla proposta di allungamento a massimo 60 mesi dell'utilizzo del Fondo esuberanti (casi sociali).
- circa 400 colleghe/i che potrebbero:
 - rientrare nel piano di uscite riscattando il periodo di laurea strettamente necessario a rientrare nella durata del Piano. Tale riscatto verrebbe effettuato e sostenuto direttamente dall'azienda per effetto delle nuove norme contenute nell'ultima legge di stabilità;

- aderire in modo incentivato all'opzione donna dopo le novità contenute nell'ultima legge di stabilità;

L'azienda si è resa poi disponibile ad affrontare tutti gli argomenti dell'accordo di percorso dell'8 ottobre 2015 ancora sospesi, purché gli accordi si chiudano tutti in parallelo entro il 1 febbraio 2017.

Welfare: l'azienda conferma la volontà di investire nell'impianto di welfare aziendale con particolare attenzione ad aprirsi all'esterno in particolare dipendenti di aziende medio/piccole che non possono permettersi un impianto proprio.

- **Unica.** Sono necessari una struttura più semplice e cambiamenti statutari che permettano di aprirsi all'esterno.
- **Cral.** L'azienda si rende disponibile a ripristinare il contributo di 25 € per dipendente nel caso in cui si arrivi alla costituzione di una realtà bilaterale con governo centrale e forte radicamento territoriale.
- **Fondi pensione.** Dopo aver concluso la 1° fase che riguardava la confluenza dei Fondi interni, ora l'obiettivo è creare all'interno del Fondo di gruppo un veicolo dove far confluire tutti i fondi a capitalizzazione individuale, per rendere il fondo pensione pronto ad eventuali liberalizzazioni del mercato.
- **Tutela superstiti.** Si conferma la disponibilità a rendere permanente la copertura attualmente prorogata al 28 febbraio, subordinata all'accordo sulle sezioni 2 dei fondi pensione.
- **Inquadramenti.** Ribadita la disponibilità a trovare un accordo sui 4 macro punti in sospeso:
 - sbocco alla categoria QD
 - assorbibilità del TER
 - consolidamento del TER
 - valorizzazione del pregresso.
- **Agevolazioni creditizie-Mutui.** L'azienda ha confermato la disponibilità di portare al 2% tutti i mutui in essere con tasso superiore.

Posizione delle OO.SS. Nella tarda serata abbiamo rappresentato all'azienda la posizione unitaria che è sostanzialmente in linea con le riflessioni sviluppate come Organizzazione nella riunione delle Segreterie e dei Direttivi congiunti. In premessa abbiamo criticato i contenuti ed il susseguirsi dei piani industriali tutti incentrati sulla cessione e/o vendita di società e di attività e sulla riduzione dei costi, mentre resta incerta la prospettiva di conseguimento degli obiettivi di sviluppo fissati. Rispetto a questa situazione i Lavoratori e le Lavoratrici sono disorientati e demotivati anche alla luce del sostanziale fallimento delle riorganizzazioni. Il tutto ha determinato un drastico peggioramento delle condizioni di lavoro e disaffezione; viceversa è indispensabile lavorare per una maggiore coesione e recupero di reputazione verso la clientela e verso il Personale. Coerentemente con tale valutazione abbiamo ribaltato l'impostazione data dalla controparte alla trattativa in quanto sbilanciata verso il conseguimento della riduzione dei costi del personale. Per noi rimane prioritaria l'attenzione verso coloro che restano a lavorare in azienda, assicurando loro risultati tangibili in termini economici e di valorizzazione professionale, nonché la necessità di realizzare nuova occupazione. L'impianto dell'accordo dovrà essere connotato da una forte impronta "sociale" e solidaristica.

Rispetto all'andamento del Gruppo in Italia abbiamo giudicato insufficienti gli elementi forniti e dichiarato che esistono spazi per un riconoscimento economico ai Lavoratori/trici per l'impegno profuso nel 2016 caratterizzato da grandi incertezze dovute al cambio di leadership; vogliamo inoltre intercettare pienamente gli incrementi di redditività e produttività che si determineranno nell'arco di Piano che non

dovranno andare a vantaggio solo di management e azionisti.

Il Piano di Trasformazione prevede un forte sforzo di riconversione allora assume centrale importanza il tema della formazione della quale vogliamo essere pienamente coinvolti, anche di quella non obbligatoria in particolare quella di ruolo. La formazione deve essere disponibile, esigibile, efficace, verificata e certificata.

La realizzazione del Piano dipende in gran parte dalla revisione dei processi organizzativi e del modello di servizio diventa, pertanto, fondamentale un controllo dei suoi effetti, perché non si traducano in ulteriori peggioramenti delle condizioni di lavoro, da parte delle OO.SS. ed un coinvolgimento del Personale che vive quotidianamente i problemi. Così come dovranno essere monitorati nel tempo la realizzazione degli investimenti previsti e l'andamento dei costi anche non HR in ottica di lotta agli sprechi, duplicazioni, consulenze.

Per realizzare ciò abbiamo proposto la creazione di una Commissione Paritetica.

Abbiamo chiesto la previsione di un capitolo che affronti le complesse tematiche della conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro che abbracci temi quali: la banca del tempo, l'estensione nel accoglimento delle richieste di tempo parziale, la flessibilità d'orario, i congedi parentali, il lavoro agile, l'accoglimento delle richieste di aspettativa non retribuita.

Abbiamo ripetuto la nostra forte volontà di trovare finalmente una soluzione al tema della valorizzazione professionale e quindi degli inquadramenti e richiesto di fissare sin da ora le date per affrontare questo tema. L'accordo sugli inquadramenti, per noi come fisac in particolare, è pregiudiziale rispetto agli equilibri di tutti i temi in discussione.

Abbiamo dichiarato la nostra disponibilità ed interesse ad affrontare, e risolvere, tutti gli aspetti aperti in tema di welfare aziendale in ottica di efficienza e miglioramento complessivo. La condizione è che i risparmi conseguenti vadano a vantaggio di tutti e dato disponibilità a ragionare di apertura all'esterno a condizione che la "governance" sia quella attuale e che non aumentino rischi per i dipendenti.

In ottica di miglioramento abbiamo dichiarata che sono maturi i tempi per uniformare verso l'alto il contributo aziendale ad UNICA.

Per il riordino della Previdenza abbiamo confermato la disponibilità a rispettare le intese dell'8 ottobre 2015 che prevedono, in questa fase, la confluenza in un unico Fondo delle posizioni dei colleghi appartenenti alle sezioni due a capitalizzazione individuale e chiesto una data per gli approfondimenti del caso.

Disponibili anche a proseguire il confronto per il riordino dei CRAL attraverso un'unica gestione centrale e forte radicamento territoriale.

Per noi va confermata la copertura superstiti estendendola all'invalidità conseguente a malattia.

Abbiamo molto criticato il fatto che nel Piano di Trasformazione non si facesse alcun cenno alle assunzioni, per noi questa rappresenta una "pregiudiziale": senza nuove assunzioni, linfa viale per ogni piano di rilancio, non c'è spazio per nessun accordo sulle uscite.

Abbiamo nuovamente ripetuto con molta forza la necessità del rientro delle lavorazioni e dei Lavoratori/trici di SSC alla luce del palese fallimento che stava alla base di quel sciagurato progetto industriale di esternalizzazione e dell'inaffidabilità del partner scelto. I risultati sono sotto gli occhi di tutti.

In merito alla gestione degli esuberi abbiamo ribadito l'ineludibilità assoluta del principio della VOLONTARIETA' nell'accesso al Fondo di Solidarietà di settore e pertanto bisogna agire in continuità e coerenza con gli accordi sottoscritti nel gruppo.

Per garantire il rispetto di tale principio ci siamo riservati di valutare possibili contenuti allargamenti dei periodi di riferimento. In ogni caso i numeri forniti, sino ad ora, dalla controparte non sono sufficienti per una valutazione compiuta e abbiamo richiesto approfondimenti.

In ogni caso preliminarmente va dato accoglimento alle richieste di uscita dei cosiddetti "casi sociali".

In merito al tema dei 650 colleghi/e che non hanno aderito al Piano precedente per i primi 150 abbiamo dato disponibilità a reiterare i contenuti dell'accordo 28 giugno 2014. Per i rimanenti 500 siamo disponibili a riaprire i termini per l'adesione all'accordo 5 febbraio dello scorso anno, ferma la volontarietà dell'adesione.

L'Azienda ci fornirà risposta nella tarda mattinata di oggi 11 gennaio. Vi terremo costantemente informati.

Milano 11 gennaio 2017

La Segreteria Fisac/Cgil Gruppo UniCredit

[Scarica il comunicato](#)