Nelle giornate del 10,11 e 12 gennaio si sono svolti i primi incontri previsti dalla procedura per la gestione delle ricadute del piano di Trasformazione 2019.

In apertura, l'azienda ha tracciato un quadro complessivo dello scenario in cui tale piano si colloca, sottolineando, in modo quasi esclusivo, l'esigenza di ridurre i costi ed, in particolare, di tagliare quelli relativi al personale. È stato ribadito che il numero dei 3.900 esuberi è un dato non negoziabile, dal quale vanno detratte circa 800 domande sospese di accesso al Fondo Esuberi pervenute da colleghi che matureranno il diritto alla pensione nel secondo semestre 2021 e che potranno accedere al Fondo nel secondo semestre 2018, alle condizioni previste nell'accordo 5/2/2016.

L'azienda ha posto molta attenzione ai 650 lavoratori che non hanno aderito all'ultimo piano, pur avendone i requisiti, ed ha proposto di riaprire i termini delle adesioni: per 150 colleghi si tratterebbe, in base alla proposta aziendale, di uscire sulla scorta dell'accordo 28 giugno 2014 (alla maturazione del requisito pensionistico), mentre per gli ulteriori 500 si aprirebbe la possibilità di uscire ai sensi dell'accordo 5/2/2016, seppur con un incentivo ridotto a 2 mensilità. L'azienda ha più volte dichiarato l'esigenza di forzare l'uscita di questi lavoratori, facendo ricadere gli oneri della loro permanenza sulla restante parte del personale.

Restano 2650 ulteriori esuberi, per i quali l'azienda ha proposto l'utilizzo del Fondo di Solidarietà di settore per coloro che matureranno i requisiti entro il 30 giugno 2023, con incentivi ridotti rispetto al passato (una mensilità).

A questi si potrebbero aggiungere :

- circa 200 colleghi che avevano aderito alla proposta di allungamento a massimo 60 mesi dell'utilizzo del Fondo esuberi (casi speciali);
- circa 400 colleghe/i che potrebbero rientrare nel piano di uscite:
    - riscattando il periodo di laurea strettamente necessario a rientrare nella durata del Piano ed uscire per maturazione dei requisiti pensionistici entro il 2019. Tale riscatto verrebbe effettuato direttamente e sostenuto integralmente dall'azienda, sulla base delle nuove norme contenute nell'ultima legge di stabilità;
    - aderire in modo incentivato all'opzione donna.

L'azienda ha, inoltre, confermato la volontà di definire complessivamente le seguenti materie relative al welfare di Gruppo:

- Unica
- Circoli Ricreativi Aziendali
- Fondi pensione
- Tutela superstiti

In aggiunta a tali tematiche, l'azienda si è dichiarata disponibile a definire il complesso temadegli inquadramenti di banca, nonché a portare al 2% il tasso dei mutui delle ex banche confluite in UniCredit, in tutti i casi in cui le condizioni attuali fossero superiori.

Totale indisponibilità, al contrario, abbiamo dovuto registrare sia in merito alla nostra richiesta di un VAP per il 2016 che sul tema assunzioni.

È chiaro che, permanendo questi presupposti, verrebbero a mancare le condizioni per pervenire alla firma di un

accordo.

È del tutto inaccettabile che ci si venga a dire che il 2016 ha chiuso, per quanto riguarda il perimetro Italia, con dati negativi (peraltro non meglio precisati), quando tutti sappiamo quanto ha pesato sull'andamento del Gruppo l'incertezza che ha caratterizzato i lunghi mesi di vuoto trascorsi tra l'uscita di Ghizzoni e la nomina e l'insediamento di Mustier! Decisione, quella di lasciare l'azienda senza guida per un periodo così lungo, che, vogliamo ricordarlo, definimmo a suo tempo, irresponsabile!

Le nostre priorità, già dichiarate al tavolo, sono le seguenti:

- Volontarietà nell'adesione al Fondo Esuberi e adeguatezza degli incentivi all'esodo;
- Riconoscimento del VAP 2016;
- Premio aziendale 2017, calcolato sulla base di indicatori che intercettino l'aumento di produttività e redditività che dovrebbero generarsi dal Piano;
- Inquadramenti che riconoscano e valorizzino le professionalità;
- Formazione esigibile, efficace, verificata e certificata, anche alla luce delle numerose riconversioni previste;
- Nuove assunzioni;
- Misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (es: banca del tempo, accoglimento delle richieste di part-time, flessibilità d'orario, permessi Dsa, smart- work, aspettativa non retribuita, diritto alla disconnessione…);
- Insediamento di una commissione paritetica che monitori l'organizzazione del lavoro, anche avvalendosi del contributo diretto dei lavoratori, che più di chiunque altro, e a costo zero, possono dare suggerimenti per apportare miglioramenti. È necessario che l'introduzione delle nuove procedure, legate al nuovo modello di servizio, siano contestuali all'uscita delle persone, per non gravare su coloro che restano;
- Conferma della copertura relativa alla premorienza, estendendola all'invalidità conseguente a malattia;
- Equiparazione verso l'alto dei contributi aziendali ad UNICA.

Abbiamo dichiarato il nostro interesse e disponibilità ad affrontare tutti gli aspetti aperti in tema di welfare aziendale, in un'ottica di efficienza e miglioramento complessivo, in modo da redistribuire i risparmi conseguenti a vantaggio di tutti.

L'insieme di queste previsioni consentiranno di tenere in equilibrio le esigenze di chi esce, di chi resta, di chi entra, rendendo sostenibile un eventuale accordo.

Altre questioni da noi poste all'azienda sono il rientro dei lavoratori di ES-SSC, alla luce del conclamato fallimento del progetto industriale avviato con HP, e l'esigenza di conoscere la valenza strategica e chiarire l'impatto organizzativo e occupazionale dei lavoratori cd. My Agent. Le trattative proseguiranno nelle giornate del 16, 17 e 18 gennaio su tutte le materie oggetto del negoziato. Vi terremo costantemente informati sugli sviluppi del confronto.

Milano, 13 gennaio 2017
SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN