Nei giorni 6 e 7 luglio si sono svolti a Milano due incontri programmati sul Premio Aziendale 2014 e sulle linee guida del Premio Variabile di Risultato per gli anni a venire.
Sul Premio Aziendale 2014 l' Azienda ha rappresentato una posizione da noi definita provocatoria: erogazione complessivamente limitata nell'importo e con criteri assolutamente opinabili, sostanzialmente quelli che hanno caratterizzato le erogazioni a titolo di Sistema Incentivante, cioè: collegamento con la valutazione professionale, nessuna erogazione a seguito di provvedimenti disciplinari, di mancato completamento formazione obbligatoria e di mancata consegna Ecocert.
Abbiamo argomentato che non riteniamo accettabile un montante complessivo pari o addirittura inferiore a quello dello scorso anno a fronte dei risultati di Gruppo positivi e del miglior bilancio degli ultimi cinque anni. L'azienda non si comporta nello stesso modo su altri campi. Ci riferiamo all' aumento dei compensi e all'erogazione dei bonus al top management e al notevole incremento registrato quest'anno dell'importo globalmente erogato a titolo di MBO (per il 2014 48 mlo a fronte dei 30 del 2013).
Abbiamo inoltre richiamato la natura negoziale e strettamente legata ai risultati del Premio Aziendale, restando per noi le previsioni del CCNL le uniche accettabili, mentre i criteri di
erogazione proposti dall'Azienda li abbiamo immediatamente valutati come del tutto irricevibili.
Tanto più che, in merito alla formazione obbligatoria, da anni denunciamo come, così com'è strutturata, risulti del tutto inefficace e difficilmente fruibile. Riteniamo inoltre necessario
approfondire anche gli aspetti contabili e di bilancio, in particolare per l'opacità dei criteri con cui viene considerato il cd. "perimetro Italia".
Il Premio Aziendale 2014 è una legittima aspettativa dei lavoratori generata anche dalle insistenti dichiarazioni dei vertici aziendali che attribuivano al perimetro Italia un apporto determinante nel raggiungimento dei buoni risultati 2014 del Gruppo. Esso costituisce, pertanto, una priorità per le Organizzazioni Sindacali all'interno di un confronto complessivo sui molti temi che saranno oggetto di trattativa nei prossimi mesi, a partire dalla riorganizzazione del Welfare aziendale e dagli ulteriori esodi previsti dal Piano Industriale 2015-2018.
L'Azienda ha anche illustrato un primo orientamento in merito al Premio Variabile di Risultato. Si tratta di una previsione contenuta nell'art 52 del CCNL secondo la quale, qualora le Parti
concordino, può essere introdotto un unico Premio in sostituzione del Premio aziendale e del sistema incentivante.
Unicredit, senza entrare particolarmente nel merito della sua costruzione, ne ha ribadito i caratteri di istituto contrattuale sperimentale, a valenza pluriennale, che a loro avviso deve basarsi su indicatori da definire a più livelli, deve avere una effettiva variabilità e deve essere rispettoso del principio della meritocrazia.
Trovare modalità condivise per declinare tali criteri è un'ardua sfida alla quale certo non ci sottraiamo, ma per avere la dovuta serenità bisognerà definire prioritariamente una soluzione
soddisfacente sul Premio 2014 e sulle modalità di erogazione del 25°.
Gli incontri sul VAP proseguiranno il 15 e 22 luglio con le analisi dei dati di bilancio. Sono previste inoltre sessioni di incontro il 16 e 23 luglio per l'integrazione da noi richiesta di alcuni dati forniti in sede di verifica dell' accordo 28.6.14 e una risposta dell'Azienda alle considerazioni formulate con il nostro volantino del 22 giugno u.s. in merito ai Cral.
Milano, 7 luglio 2015
Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN

comunicato