

Nella giornata di ieri si è svolto un incontro tra le OO.SS.AA. della banca e la Delegazione Aziendale nel quale sono stati trattati i seguenti argomenti:

- Contratto Integrativo Aziendale e Testo Unico
- Premio Aziendale 2017 (erogazione 2018)
- Accordo sulle politiche commerciali
- Piano Formativo 2017/18 e presentazione catalogo corsi a FBA (Fondo Banca e Assicurazione)
- Contratto Integrativo Aziendale e Testo Unico

Come vi è già noto, lo scorso 26/7 tra Azienda e OO.SS.AA. si è raggiunta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del CIA e del Testo Unico con l'obiettivo di addivenire alla loro sottoscrizione formale all'inizio del corrente mese di settembre.

Valutazioni di opportunità relative alla necessità contingente di non distogliere l'attenzione dalla particolare e delicata fase di riassetto del Gruppo (vedi costituzione della Bad Bank), hanno persuaso la Direzione di Gruppo a posticipare al prossimo mese di novembre la validazione degli accordi. Nella circostanza, la controparte ha inteso garantire alle OO.SS.AA. che i nuovi CIA e T.U. riporteranno le esatte condizioni e i contenuti indicati nell'ipotesi di accordo.

Una prima conferma di tale disponibilità l'abbiamo avuta con la firma dell'Accordo sul Premio Aziendale 2017, le cui misure e modalità di erogazione sono indicate nell'ipotesi di CIA concordata. Di seguito il dettaglio.

Premio Aziendale 2017 (erogazione 2018)

La natura variabile del Premio, condizione obbligatoria stabilita dal CCNL, impone la preventiva definizione di parametri di riferimento (nel nostro caso il margine di intermediazione dell'esercizio 2017 e le Commissioni Nette - voce 60 del conto economico 2017). Mentre per ciò che concerne il MINT è stato fissato un valore assoluto da raggiungere, per le Commissioni Nette sono state individuate tre soglie di valore, al cui raggiungimento a fine esercizio, sono collegate quote progressive di premio.

Nell'ipotesi del raggiungimento del MINT e di un incremento al massimo del valore di soglia concordato per le Commissioni Nette, l'erogazione complessiva a carico dell'azienda, uguale per tutti, sarà pari a 880 euro (€ 820 l'importo massimo del Premio Aziendale che verrà erogato quest'anno relativo all'esercizio scorso). Tale importo sarà così utilizzabile:

- sotto forma di rimborso prestazioni di Welfare fino alla concorrenza dell'intero importo (con corresponsione del relativo rimborso nel mese di novembre 2018);
- versamento di un contributo Una Tantum al Fondo Pensione pari a 800,00 euro (€ 745 quest'anno) riconosciuto con le competenze di luglio 2018;
- erogazione di una somma Una Tantum pari a 700,00 euro in busta paga (€ 650 quest'anno) riconosciuto con le competenze di luglio 2018 - tassazione al 10% per chi ne ha i presupposti.

Evidenziamo che il costo sostenuto dall'Azienda è il medesimo per tutti i lavoratori. La diversità degli importi riconosciuti a seconda della scelta e/o della possibilità dei singoli è dovuta esclusivamente alle imposizioni della normativa fiscale e contributiva.

Accordo sulle politiche commerciali

L'Accordo specifico firmato nella giornata di ieri, recepisce e declina le norme definite nell'Accordo Nazionale dell'8.02.2017, tra ABI e OO.SS.

Aspetto qualificante della normativa sottoscritta dalle parti, è la possibilità di sottoporre ad un regime di controllo e

successivo intervento coattivo, le pressioni commerciali improprie.

Riteniamo che l'entrata in vigore di tale Accordo potrà consentire di mettere, finalmente, fine allo stillicidio di richieste anomale e incongrue (per es. report sull'attività giornaliera e/o settimanale della filiale, budget individuali assegnati a colleghi con inquadramento nelle Aree professionali ecc.) provenienti dai Referenti ai vari livelli della struttura commerciale della nostra banca.

Avremo modo di parlarne più diffusamente nel prosieguo, anche in funzione della necessità di fornire alle lavoratrici e ai lavoratori della nostra banca le corrette e precise indicazioni per attivare le modalità di segnalazione delle situazioni coercitive o forzose che subiscono nell'ambito della loro attività operativa.

Piano Formativo 2017/18 e presentazione catalogo corsi a FBA (Fondo Banca e Assicurazione)

Unica ha impostato il Piano dei corsi di formazione 2017/18 sulla base delle esigenze formative delineate dalla banca. L'orientamento di fondo sarebbe quello di preparare il personale (in termini di accrescimento di conoscenze e competenze) per la gestione dei processi e delle dinamiche operative che sarà necessario attivare nella "nuova" e positiva situazione in cui si troverà la banca a partire dall'esercizio 2018 (ricordiamo, una banca "ripulita" di 3 mld di crediti deteriorati e impegnata a valorizzare la redditività).

Nella circostanza, come Fisac, abbiamo sostanzialmente apprezzato il taglio e i contenuti dei vari corsi non mancando però, ancora una volta, di sottolineare che l'efficacia della formazione è connessa alla sua effettiva e concreta fruibilità da parte dei singoli lavoratori.

La discussione di tale argomento si è conclusa con la sottoscrizione del documento da sottoporre a FBA atto a concorrere all'assegnazione di finanziamenti in materia di formazione.

A corollario dell'incontro abbiamo valutato e concordato le tappe del confronto con l'Azienda fino a fine anno.

Il prossimo 25/9 ci rivedremo per formalizzare l'Accordo per l'attivazione dell'ultima tranche del Fondo Esodi in essere, quella che consentirà l'inserimento dei colleghi che matureranno i requisiti pensionistici dall'1/5/2021 al 31/12/2021. Novità dell'ultimo minuto, la volontà di allargare la platea dei colleghi che potranno aderire a questa tranche del Fondo a coloro che matureranno i requisiti nel corso del 2022.

Per tutti la finestra di ingresso nel Fondo sarà il prossimo 1 dicembre 2017.

Nell'occasione, abbiamo appreso che l'Azienda sta valutando la possibilità di sottoporre alle OO.SS.AA. un accordo per l'attivazione, a partire dal prossimo anno, di un nuovo Fondo esodi per i colleghi che potranno andare in pensione nel 2023 e 2024. Nonostante qualche organizzazione sindacale interna stia spacciando tale orientamento come cosa fatta, crediamo, come Fisac, sia necessario, al momento, mantenere e consigliare un nota prudenziale nella gestione di tale informazione.

Entro la prima quindicina di ottobre, l'Azienda avvierà la prevista procedura ex. art. 47 Legge 428/1990, finalizzato alla cessione del ramo d'azienda della Special Credit alla costituenda Bad Bank di Gruppo. Il Sindacato sarà, nell'occasione, impegnato nella definizione di uno specifico accordo di tutela dei lavoratori trasferiti. Possiamo già confermarvi che affronteremo le problematiche e i necessari aspetti di tutela con l'esperienza derivante da precedenti, analoghe, trattative.

Entro il corrente anno verrà formalizzato e sottoposto alla valutazione delle OO.SS.AA. il nuovo Piano Industriale di Gruppo 2018-2020. Avremo modo di analizzare gli obiettivi in esso contenuti alla luce degli assetti organizzativi che verranno



Unipol Banca: incontro premio aziendale, formazione. Accordo su pressioni commerciali

definiti e della politica di gestione e allocazione degli organici nella rete e in Direzione. A tal proposito, ribadiamo fin da ora che sarà massimo l'impegno della Fisac per la conferma in servizio dei colleghi attualmente con contratto a tempo determinato.

Bologna, 14 settembre 2017

FISAC/CGIL UNIPOL BANCA S.P.A.