

## Diamo vita ai sogni: piano di esodo (senza incentivi) per il top management

Nell'ultimo incontro sindacale a livello di Gruppo, nonché nello stupendo video messaggio sul portale (la comunicazione davvero non è proprio il nostro forte) l'Azienda ci ha comunicato che anche nel 2013, per il quarto anno consecutivo, le attività italiane del Gruppo Unicredit sono in perdita, appesantite dagli accantonamenti per le rettifiche sui crediti deteriorati. Il tutto sembrerebbe per colpa di un destino cinico e baro. Infatti, nessuna responsabilità può addebitarsi al top management che da tempo memorabile siede ai posti di comando. Nessuno ha la responsabilità nemmeno per le perdite dell'uscita dal Kazakistan che sono superiori al miliardo e mezzo di €, né tanto meno sull'aver gestito negli anni passati il credito come fosse pane da "distribuire con la pala".

Nel Video messaggio, ci è stato inoltre comunicato che quest'anno è sicuramente l'anno della ripresa (a questo punto avrebbero potuto utilizzare anche i video degli anni passati, essendo ogni anno quello della ripresa) e quali dovessero essere gli obiettivi in 7 mosse. Ma oltre a conoscere gli obiettivi, si possono conoscere anche le "mosse" per raggiungerli oppure tutto è lasciato (come al solito) alle capacità intuitive dei colleghi? Una cosa l'hanno indovinata: il titolo, ovvero che si tratta di un sogno, ricorrente diremmo. Sarebbe opportuno però, che questi signori si destassero dai sogni e cominciassero a trovare gli strumenti

per raggiungere gli obiettivi oppure lasciasero spazio ad altri in grado di farlo.

Molto interessanti gli obiettivi 1 (diventare i numeri 1 nel grado di soddisfazione dei nostri Clienti) e 6 (riprendere a crescere su masse e clienti). Entrambi si possono raggiungere sicuramente quando si riduce il livello di servizio chiudendo sportelli e si riduce il personale delle Agenzie (tanto da non riuscire a volte nemmeno ad aprirle). Forse però queste strategie rappresentano la traduzione pratica di uno studio scientifico che sostiene che i dipendenti lavorano meglio se non hanno stimoli, vivono nella confusione e nell'incertezza, vengono fatti girare come trottole, non percepiscono alcuna sicurezza per il futuro e senza avere alcuna autonomia decisionale devono comunque sopperire alla mancanza di programmazione. Il problema, però, non è solo di Unicredit ma del sistema e riguarda l'atteggiamento

della classe manageriale delle Banche. Il caso di Barclays è emblematico. Annunciano tra i 10 ed 12 mila licenziamenti ma contestualmente aumentano del 10% i bonus dei manager. Gli stessi manager che sono stati indagati per il caso Libor: la truffa sui tassi emersa l'anno scorso. La strategia Barclays è la medesima di Unicredit. Si tagliano i costi per poter aumentare gli utili. Perché il nostro Top Management non ci parla mai di come aumentare i ricavi? I 7 obiettivi elencati, potrebbero rappresentare un buon punto di svolta se fossero parte di un progetto concreto corredato di strategie che indicano come raggiungere ogni singolo obiettivo. La mera elencazione rappresenta unicamente un esercizio di stile volto più all'immagine che alla concretezza dei risultati. Ai colleghi della rete viene detto che se non vengono raggiunti gli obiettivi l'Azienda è costretta a cambiar loro mansione. Perché un Top Management che da 4 anni non ottiene risultati se non attraverso il taglio dei costi, non riceve il medesimo trattamento?



### Sommario:

Qui, Quo, FOC: attivazione del contributo nel disinteresse (aziendale) per i neoassunti	2
Banca Monte Parma una vicenda che ci ri "guarda" da vicino	3
Bad Bank	4
Rinnovo CCNL	4



Bertold Brecht scriveva:

*Segavano i rami...*

*Segavano i rami sui quali erano seduti.*

*E si scambiavano a gran voce le loro esperienze, di come segare più in fretta.*

*E precipitarono con uno schianto.*

*E quelli che li videro, scossero la testa e continuarono a segare.*

## Qui, Quo, FOC: attivazione del contributo nel disinteresse (aziendale) per i neoassunti

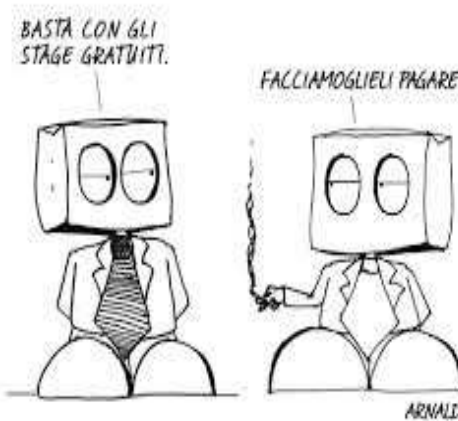
Nei giorni scorsi il Comitato di Gestione del FOC ha ripreso la sua attività dopo la firma degli accordi tra le OOSS e Abi del 20/12/2013 e del 20/1/2014 che hanno riguardato anche le modalità operative con cui il FOC deve svolgere la sua attività. In particolare sono stati esaminati i versamenti effettuati dalle aziende relativi al 2013 che sono risultati pari a 43.147.000 € per 316.000 dipendenti del settore. Il contributo suddetto è ripartito tra le diverse categorie come segue: 3.295.000 € Contributo del 4% dei managers; 2.921.000 € Dirigenti. 19.611.000 € Quadri Direttivi; 17.320.000 € Aree professionali.

Il contributo del 2013 si aggiunge ovviamente a quello del 2012 di importo complessivo di 43.896.000 euro per 319.000 dipendenti. Un limitato numero di banche e aziende finanziarie (di dimensione contenute) non hanno provveduto, nonostante i ripetuti solleciti da parte del FOC, a versare il contributo del 4% di competenza. Dopo gli accordi sindacali suddetti il FOC ha quindi provveduto a diramare alle aziende le istruzioni per richiedere i finanziamenti previsti per le assunzioni/stabilizzazioni effettuate nel 2012 e nel 2013. Tali richieste dovranno pervenire al FOC entro giugno 2014. Il FOC, una volta fatte le opportune verifiche/ controlli, provvederà ad erogare i contributi previsti. Il Fondo diventa quindi pienamente operativo e nei prossimi mesi erogherà i contributi alle aziende per le assunzioni/stabilizzazioni fatte in questi anni nel settore che, pur in riduzione per effetto della crisi, nella gran parte dei casi sono state effettuate grazie agli accordi sindacali intervenuti nei gruppi e nelle aziende. **Nella positività della stipula dell'accordo e finalmente dell'utilizzo del FOC, restano però alcune forti zone d'ombra.** Non solo il mancato versamento da parte di alcune aziende del contributo dei lavorato-

ri, o il totale disinteresse mostrato da alcuni top manager che non hanno dato il loro contributo e per il quale hanno provveduto le Aziende stesse (e già questo rappresenta lo stato di indecenza nella quale una parte di questa classe agisce); ma soprattutto **quel che stona è il trattamento riservato ai neoassunti nella realtà.** Perché se corretta, coraggiosa e nobile è stata la scelta solidaristica di tutti noi effettuata nell'ultimo rinnovo per sostenere l'occupazione, altrettanto nobile non è l'atteggiamento delle aziende. Infatti, in nome del "ringrazia se hai un lavoro" i neoassunti (soprattutto dei Grandi Gruppi) sono spesso costretti a fare scelte drastiche:

⇒ **vengono assunti spesso a centinaia di km di distanza da casa** (che non significa solo spendere metà del proprio stipendio, che

[diversamenteoccupati.it](http://diversamenteoccupati.it)



ricordiamo si aggira di media sui 1.200€ mensili, in spese per il sostentamento o in viaggi). Potremmo capirlo se la tipologia del lavoro svolto può essere effettuata unicamente in una città. Non riusciamo davvero a capire, invece, le ragioni per le quali un ragazzo toscano in Unicredit debba essere assunto in Emilia, un Friulano in Piemonte, un Piemontese in Toscana e l'emiliano in Friuli!

⇒ Vengono inseriti all'interno di strutture nelle quali **vengono usati**

**come veri e propri jolly tutto fare** visto che devono "ringraziare" per la loro assunzione. Peccato solo che per essere assunti hanno superato una prova in Unicredit, dopo master e lauree in tempi record.

⇒ **Vengono formati principalmente attraverso i corsi on-line** pur prevedendo il contratto di apprendistato con il quale sono stati assunti una formazione più ampia, specifica e soprattutto seguita.

⇒ **Vengono usati come arma di ricatto** da parte delle Aziende per ottenere deroghe nei contratti aziendali (Intesa San Paolo per ottenere le giornate di solidarietà aveva iniziato a licenziare gli apprendisti).

**Unicredit come li tratta?** Effettua assunzioni anche se con il criterio di territorialità un po' schizofrenico, come dicevamo; usa i ragazzi come Jolly ma con discrezione e senza mai esagerare in modo da non sollevare polveroni sindacali; effettua la formazione on-line in via prioritaria. **Per ora non usa questi ragazzi come arma di ricatto. Per ora...** Da ottobre di quest'anno, infatti, cominceranno a terminare i contratti di apprendistato per gli assunti post accordo 18/10/2010 che prevedeva un periodo di 4 anni senza l'applicazione del contratto integrativo (VAP, Buono Pasto, Polizza Unica etc.) e **non vorremmo che Unicredit potesse anche solo lontanamente pensare di usare questi ragazzi** (quindi la totale estensione dell'Integrativo) **come merce di scambio nella trattativa che affronteremo sul riordino del welfare aziendale.** Non solo sarebbe di cattivissimo gusto ma sarebbe una scelta miope. Nelle scelte contrattuali è necessario ritrovare equilibrio ed equità evitando le pratiche di doppi regimi. Solo così questi ragazzi potranno ancora credere in un'azienda che investe e crede davvero in loro. **Senza il loro contributo il futuro sarà sicuramente più difficile e complicato.**

## Banca Monte Parma: una vicenda che ci ri "guarda" da vicino

**Banca Monte Parma** (Azienda del Gruppo Intesa San Paolo) ha aperto una procedura da art.20 CCNL (Procedura per ristrutturazione rilevante con tensioni occupazionali) chiedendo ai sindacati:

- o un piano di licenziamenti (Banca Monte Parma ha già provveduto ad effettuare una cospicua riduzione del personale attraverso i pre-pensionamenti ed ha ridotto i costi attraverso l'accesso alle giornate di solidarietà) che prevede per 50 colleghi l'accesso al Fondo Emergenziale (2 anni di sussidio e poi il licenziamento);
- O una serie di tagli inammissibili quali: riduzione delle tabelle della retribuzione del CCNL; riduzione dello stipendio in caso di demansionamento; sospensione attività lavorativa senza alcuna copertura dal Fondo (almeno ora sono coperti per il 60% dal Fondo di Solidarietà); cancellazione definitiva delle voci individuali degli stipendi (gli ad-personam).

E' evidente come tale modello proposto da Intesa San Paolo di cui responsabile delle Relazioni Industriali è Micheli, che guarda caso ha anche lo stesso ruolo in ABI, sia un tentativo consistente di aprire una breccia all'interno della categoria per ottenere quelle deroghe che da sempre vogliono ottenere. Fino a settembre 2011 un'ipotesi del genere non sarebbe potuta nemmeno esistere legalmente mentre ora, grazie all'art. 8 della Legge Sacconi del 2011, non solo è possibile ma è prioritario per le aziende. L'art. 8 di questa legge consente alle Aziende in caso di ristrutturazioni rilevanti (non è

più necessario nemmeno essere in crisi conclamata) di derogare a tutte le norme gerarchicamente superiori, quindi CCNL e legislazione statale, previo accordo sindacale. Quindi ad esempio consentire l'abbassamento degli stipendi.

Tutto questo, oltre a non avere un senso perché più si riducono gli stipendi, meno potere d'acquisto ci sarà e quindi maggiore sarà il calo dei consumi che inevitabilmente produrrà un aumento delle difficoltà economiche del paese costringendoci ad avvitarcisi sempre di più nella spirale della crisi, diventa indecente se richiesta da chi (Micheli) nel 2010 lascia il Gruppo Intesa con 3.1 Milioni di € di liquidazione, rientra nel 2012, già da pensionato, ed a 68 anni percepisce 4 milioni di € l'anno, come consulente. O da chi nono-

stante scelte aziendali errate continua a restare caldamente al suo posto incolpando i lavoratori dei problemi.

In Intesa, come in Unicredit ed in tutto il sistema bancario italiano i problemi ci sono e sono evidenti, ma non è più accettabile che scellerate scelte di manager e top manger ricadano sempre e soltanto sui lavoratori. Gli errori commessi dai vari Mussari, Profumo, Stanzani (Gruppo Delta), Murolo-Grassano (duo della CRFerra), producono danni non solo alle aziende di pertinenza, ma anche al sistema bancario ed al Paese intero. Devono essere fermati.

La trattativa su Banca Monte Parma, rivestirà quindi una notevole importanza anche per le nostre future trattative perché ci permetterà di ribaltare questi concetti nei quali i sacrifici si fanno a parità di condizioni e con equità.



Se desideri che questo giornalino venga ancora distribuito capillarmente aderisci alla Fisac CGIL. In questo momento abbiamo bisogno dell'appoggio, del sostegno e della partecipazione di tutte e tutti. Invia il tuo contributo scritto a stefano\_severino@er.cgil.it e giuseppe\_carfi@er.cgil.it per rendere questo giornalino anche un mezzo di discussione e condivisione.



## Bad Bank

Il governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco intervenendo dall'assemblea Assiom Forex, ha fatto un riferimento all'ipotesi che sta circolando da giorni sulla possibilità che alcune banche possano creare delle 'bad bank' in cui far confluire i loro crediti deteriorati per razionalizzare la gestione dei crediti, con la creazione di strutture dedicate in grado di aumentare l'efficienza delle procedure e la trasparenza di questi attivi. Un «deposito» dove far confluire oltre 250 miliardi complessivi di crediti

deteriorati che zavorrano i bilanci e non permettono di far ripartire il flusso dei prestiti dalle banche verso famiglie e aziende.

Sullo sfondo i lavori già avviati da Banca Intesa e Unicredit con il fondo statunitense Kkr, proprio per verificare l'ipotesi di un veicolo privato in cui far confluire i crediti deteriorati. Visco ha anche parlato di creare una Bad Bank di sistema da valutare anche nella sua compatibilità con l'ordinamento europeo per consentire di liberare, a costi contenuti, risorse da utilizzare per

il finanziamento dell'economia.

Come Fisac-Cgil, avevamo già avanzato la necessità di discutere della creazione di una Bad Bank, pertanto la disponibilità di Bankitalia è un passo importante che va apprezzato. Ma va ricordato che c'è un qualche ritardo da parte del governo nell'affrontare i problemi del settore. Adesso è tempo che si passi dalle parole ai fatti e questo richiede un cambio di passo anche delle banche nel mettere al centro il sostegno al credito dell'economia reale.

## Rinnovo CCNL

La Fisac/CGIL ha riunito la propria Commissione Contrattuale ed ha definito le linee guida da portare all'attenzione delle altre OOS per la stesura della piattaforma contrattuale che dovrà essere discussa in un percorso assembleare dai lavoratori a partire dalla metà del mese di marzo p.v. La nostra riflessione si è incentrata da un lato sulla difesa dell'area contrattuale, del potere d'acquisto, dei salari e dell'occupazione; dall'altro sul trovare quelle soluzioni ai problemi ai quali le Aziende non riescono a dare risposta. Si sta quindi ragionando su un diverso modello di

Banca, così come si sta lavorando per presentare una proposta relativamente alla creazione di una Bad Bank.

Il 28 febbraio all'incontro cercheremo di capire quale percorso di trattativa instaurare con ABI, ma il punto fermo senza il quale nulla può iniziare è la discussione della piattaforma nelle assemblee. Questo perché si vuole presentare la piattaforma ad ABI con un consenso forte, ampio e vero.



**LA VIOLENZA SULLE DONNE E' UNA SCONFITTA PER TUTTI**

PERCHE' L'8 MARZO SIA OGNI GIORNO

Segreteria RSA

FISAC Unicredit Bologna

Giuseppe Carfi giuseppe.carfi@unicredit.eu tel: 335.8282863

Stefano Severino Stefano\_severino@er.cgil.it tel: 393.4322867

Francesca De Luca Francesca.deluca@unicredit.eu tel: 051.0710631

Paolo Bottazzi Paolo.bottazzi@unicredit.eu tel: 051.6404445

Massimo Dalmonte Massimo.dalmonte@unicredit.eu tel: 328.7438538

Massimo Bosso Massimo.bosso@unicredit.eu

**CGIL**  
**FISAC**  
**BOLOGNA**

Via Marconi 67/2 - 40122  
B o l o g n a  
Tel. 051/6087477  
Fax 051/251013 -  
051/6087409  
E-mail: [bo\\_fisac@er.cgil.it](mailto:bo_fisac@er.cgil.it)

[www.fisacbologna.org](http://www.fisacbologna.org)