



Sommario:

Accordo di Programma	1
Prossimi passi: al via le assemblee	3

Accordo di Programma

Il giorno 8 ottobre, congiuntamente all'accordo sul Premio una tantum di Produttività (VAP), è stato siglato un accordo di Programma che impegna Azienda e Sindacati ad una serie di incontri da effettuarsi entro giugno 2016 per proseguire il confronto sui temi della contrattazione di secondo livello. Tale accordo in dettaglio prevede che:

ESODI

Il Piano Strategico che prevedeva ulteriori esodi di 2700 colleghi verrà probabilmente rivisto dall'Azienda nel CDA di Novembre p.v. Dalla formale comunicazione dell'apertura della procedura sugli esodi partiranno i 50 giorni entro i quali le parti devono trovare un accordo per gestire l'uscita dei colleghi anche attraverso l'utilizzo del Fondo di Solidarietà del Settore sia nella sua parte ordinaria che in quella straordinaria. L'Azienda vorrebbe utilizzare anche criteri che non abbiano carattere di generalità andando ad individuare, ove gli esuberi risultassero con elevate concentrazioni, diverse forme di selezione delle uscite. La posizione della Fisac in merito è chiara: in considerazione della forma utilizzata (il fondo esuberi) non possono esserci vincoli di obbligatorietà di accesso in alcun modo. E le eventuali forme non generalizzate non dovranno in alcun modo penalizzare i colleghi di rete.

WELFARE AZIENDALE

In un'ottica di razionalizzazione e miglioramento dei servizi relativi al welfare aziendale, l'accordo si propone di intraprendere un percorso volto alla ristrutturazione e fusione dei vari Fondi Pensione, miglio-

ramento funzionale di Unica, ampliamento dei servizi offerti dal Conto Welfare, la ristrutturazione dei CRAL. I risparmi derivanti da tale attività e dagli accordi che verranno presi, saranno reinvestiti unicamente nel Welfare in un'ottica di redistribuzione delle risorse, ad esempio nella polizza di premorienza per malattia e per l'estensione delle tutele ai nuovi modelli di famiglia.

Unificazione dei Fondi Pensione di Gruppo.

Per quanto riguarda il dettaglio della fusione dei Fondi Pensione rimandiamo a comunicati specifici. Qui possiamo solo dire che il risparmio deriverà dall'eliminazione dei gettoni di presenza dei vari consigli di amministrazione dei Fondi, dal miglioramento di tutte le procedure nonché dall'aumento delle masse da gestire. A tal proposito è stata costituita una commissione bilaterale con l'Azienda che provvederà anche al confronto con gli organismi di tutti i fondi interessati dalla fusione.

L'attività di intervento su UNICA, invece, sarà unicamente di carattere Statutario. Verrà infatti modificata la parte dello Statuto che prevede la partecipazione al voto degli iscritti (quindi lavoratrici e lavoratori). Negli ultimi anni, infatti, la partecipazione al voto non ha raggiunto nemmeno il numero legale minimo statutariamente previsto di fatto bloccando i lavori di UNICA. Proveremo comunque ad intervenire per un riequilibrio del contributo aziendale in quanto la salute è una di quelle cose sulle quali non si può fare alcuna differenziazione.

CRAL—UNINSIEME, ovvero la revisione delle attività ricreative e di servizio alla persona: entro il 31 marzo 2016 le Parti cercheranno di trovare un accordo per la costituzione di un unico circolo ricreativo aziendale (ad oggi ne esistono molteplici rivenienti anche dalle varie fusioni) con 7 articolazioni territoriali, una per Region che coinvolga poi il sindacato in un percorso paritetico e bilaterale. Riteniamo importante la revisione dell'attuale sistema anche solo per ottenere un enorme risparmio vista l'attuale dispersione di risorse, in modo da destinare le maggior parte delle risorse ai servizi per i lavoratori e non per la gestione dell'apparato. Ma come RSA Fisac CGIL riteniamo tale argomento (un ente bilaterale che si occupi di attività ricreative) come non prioritario ri-



visione delle attività ricreative e di servizio alla persona: entro il 31 marzo 2016 le Parti cercheranno di trovare un accordo per la costituzione di un unico circolo ricreativo aziendale (ad oggi ne esistono molteplici rivenienti anche dalle varie fusioni) con 7 articolazioni territoriali, una per Region che coinvolga poi il sindacato in un percorso paritetico e bilaterale. Riteniamo importante la revisione dell'attuale sistema anche solo per ottenere un enorme risparmio vista l'attuale dispersione di risorse, in modo da destinare le maggior parte delle risorse ai servizi per i lavoratori e non per la gestione dell'apparato. Ma come RSA Fisac CGIL riteniamo tale argomento (un ente bilaterale che si occupi di attività ricreative) come non prioritario ri-

spetto alle altre materie in oggetto come inquadramenti e pressioni commerciali.

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Nell'ambito del rinnovo del CCNL è stata riconfermata la possibilità di prevedere - a livello di Gruppo Italia - un Premio Variabile di Risultato (PVR). Le parti hanno convenuto che la Commissione di Studio di Gruppo appositamente istituita abbia come obiettivo di pervenire entro il 30 giugno 2016 ad una ipotesi condivisa di Premio Variabile di Risultato a partire dall'esercizio 2017 in una logica di sperimentality ed in un'ottica di pluriennality. Il PVR - che dovrà avere caratteristiche di effettiva variabilità legata alla produttività rilevata in base a indicatori consensualmente individuati - sarà realizzato valutando criteri distributivi anche non generalizzati e riconducibili al CCNL, capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo perimetro Italia. Il PVR sommerà le quantità economiche del vecchio VAP con quelle del sistema incentivante (nel 2015 sono stati circa 100 milioni di euro) in un'ottica di ridimensionamento della assoluta discrezionalità da parte aziendale. La trattativa che sarà effettuata sul PVR non potrà prescindere anche dal considerare logiche redistributive del calcolo del premio.

INQUADRAMENTI: è il tema più delicato di quelli da affrontare in questo lungo confronto con l'Azienda. Il tempo limite individuato per trovare un accordo è quello del 30 giugno 2016. E' ovvio che su questo argomento l'Azienda punterà non solo ad ottenere l'applicazione del Global Job Model, ma anche a non voler discutere né del progresso né degli



attuali ruoli presenti con l'introduzione di Banca Open. Noi però abbiamo le esigenze opposte: recuperare questo buco di 4 anni, provare ad inquadrare le nuove figure professionali, provare ad ottenere percorsi di crescita verticale e non solo orizzontale, ottenere una valorizzazione senza avere i costi come muro invalicabile. E tutta questa discussione dovrà considerare anche quanto emergerà dal Cantiere Nazionale che sugli Inquadramenti partirà a Gennaio per concludere i suoi lavori entro il primo semestre del 2016.

Gli inquadramenti e di conseguenza la qualità del lavoro, l'eliminare le **PRESSIONI COMMERCIALI** rappresentano il nodo focale di questa trattativa. Non solo per la distanza di posizione tra noi e l'Azienda ma per l'impostazione ideologica che sta alla base di tutto. Quando l'Azienda dice che in Unicredit ci sono troppi quadri direttivi (il 49.4%) o dirigenti (il 3.5%) ci sta implicitamente chiedendo flessibilità e riduzione dei costi. Quando l'Azienda ci dice che siamo più cari del 7% della media del settore ci sta implicitamente dicendo che la professionalità non ha necessità di valorizzarla e

che ciò che conta sono la riduzione dei costi ed ottenere risultati a brevissimo termine. Ed il tutto in linea con i comportamenti quotidiani che le figure di sintesi tengono nonostante le firme apposte su accordi che dichiarano: di aver preso atto della Dichiarazione Congiunta sulle linee guida e sui principi dell'orientamento commerciale cui si devono ispirare tutti gli attori del processo commerciale siglata dall'European Works Council il 27 maggio 2015 e secondo quanto previsto nell'ambito del più volte citato Protocollo 28 giugno 2014, o che concordano sull'esigenza che le Delegazioni sindacali e aziendali di UniCredit effettuino e concludano il confronto entro il 30 giugno 2016 per la definizione di un apposito "Protocollo sulla qualità del lavoro e sulle politiche commerciali" che individuino tempi e modi definiti per la raccolta dei dati commerciali e chiarezza nella comunicazione degli obiettivi, con conseguente totale eliminazione delle classifiche.

Sempre entro il 31 marzo discuteremo con l'Azienda il tema del rinnovo dei part-time e della ristrutturazione delle norme che riguardano la conciliazione dei tempi vita lavoro. L'obiettivo è quello di allargare il più possibile le flessibilità orarie.

FORMAZIONE: il problema principale resta quello dello smaltimento della formazione l'on-line. L'obiettivo è quello di raggiungere entro il 31 marzo 2016 un accordo che definisca in maniera esaustiva le modalità di fruizione di tale formazione in postazioni dedicate e lontane dall'operatività quotidiana creando una sorta di centro didattico con tanto di calendarizzazione e programmazione dei corsi.

Prossimi Passi: al via le assemblee

Oltre ad i temi previsti dall'accordo di programma con la nostra Azienda dagli incontri di Luglio scorso sono rimasti sospesi altri temi non meno importanti di quelli che hanno trovato spazio all'interno del Protocollo. Il primo e fondamentale è quello relativo alla gestione delle ricadute del **Progetto Open**. Abbiamo già evidenziato all'Azienda una serie di problemi tutt'ora insoluti:

- formazione per l'ingresso nei nuovi ruoli;
- organici nelle varie filiali;
- identificazione chiara delle mansioni collegate ai vari ruoli, a partire dal ruolo del ROD che nella teoria per l'Azienda doveva svolgere un ruolo di supporto operativo ed invece è diventato praticamente ovunque la figura sulla quale scaricare tutto ciò che non è commerciale.
- la portafogliazione rappresenta un problema in quanto per l'azienda i colleghi sono più scarichi rispetto al passato quando invece i ruoli rispetto ai numeri dei dipendenti indicano chiaramente un 30% in meno di saturazione dei portafogli ante Open. Ovvero portafogli più ampi e

meno colleghi per gestirli!!

- esiste il problema della delega per i direttori di distretto per le quali esistono forti perplessità di carattere legale per le quali abbiamo chiesto chiarimento all'Azienda, che dal canto suo ha sostenuto che il problema non sussiste poiché è il profilo abilitativo (i poteri della matricola per intenderci) che consegna la delega. Sappiamo bene che giuridicamente una giustificazione di questo tipo non è accettabile!!

- l'inquadramento per il ruolo di Responsabile Commerciale deve essere identificato e chiarito.

- esiste il problema relativo al Layout stesso delle filiali che pone problemi di sicurezza, di privacy, di scomodità nell'effettuare le operazioni e non solo quelle di cassa. E' un'azienda che pensa troppo all'apparenza e fa di tutto per peggiorare la qualità del lavoro.

Altro argomento per il quale va ripreso il confronto con l'Azienda è **Business Transformation (BT)**: esistono 74 poli su tutto il territorio nazionale (a volte di una sola risorsa) per un totale di 1100 addetti. Il

personale è riveniente principalmente dalla rete e l'Azienda sostiene di aver creato BT per effettuare operazioni di Insourcing di lavorazioni. Peccato che per come è costruita, per la tipologia di lavorazioni ad oggi assegnate, per le modalità con le quali vengono trattati i colleghi che ne fanno parte BT assomiglia sempre di più ad un posto di confino per i non "commerciali" che ad una struttura sulla quale l'Azienda vuole puntare. Ritentiamo tutto ciò inaccettabile ed oltre al confronto nazionale chiederemo confronti anche nelle singole realtà ove è presente BT.

Unicredit Direct Anche per il Direct il confronto intrapreso l'8 luglio scorso non può che proseguire, anche in considerazione della strategicità del Direct per il Piano strategico e del suo ulteriore aumento di volumi, per arrivare alla costruzione di un integrativo specifico. I temi degli orari (per quanto sia stato chiarito che l'orario lavorativo non è quello della barra), del turn over che riguarda quasi tutti i poli, delle pause, delle malattie profes-



sionali, della gestione della barra telefonica e di conseguenza dei tempi di vita al lavoro sono temi tutt'ora aperti.

Portafoglio ALFA non capiamo minimamente la strategia aziendale (ma quale delle ultime strategie è stata chiara e con ottimi risultati se non quella della riduzione dei costi??) di smantellamento della struttura del Portafoglio Alfa, soprattutto considerando l'ottimo lavoro che era sta-

to svolto, il fatto che l'obiettivo non era ancora stato raggiunto e considerando che i crediti non-performing rappresentano ancora una parte importantissima del bilancio. Quindi chiederemo all'Azienda il perché di questo smantellamento e dove intendono ricollocare professionalità elevate come quelle dei colleghi che hanno svolto questo ruolo in questi anni.

Sicurezza in tema di sicurezza anche se tantissimo è stato fatto in tema di investimenti da parte Aziendale, anche con accordi volti a normare al meglio i sistemi di video sorveglianza, ancora molto può

esser migliorato soprattutto quando si tratta della sicurezza in caso di rapine (come l'ultima effettuata a San Benedetto del Tronto).

In attesa delle novità che il consiglio di



Amministrazione del 11 novembre p.v. potrà apportare al Piano Strategico con anche i dati del bilancio aggiornati **intraprenderemo** subito dopo **un percorso di assemblee volto a discutere degli innumerevoli aspetti di questa lunga contrattazione sull'Integrativo.** In questo momento infatti, parafrasando Sartre, teorico dell'esistenzialismo, il Sindacato esiste per chi rappresenta e rappresenta un ideale collettivo e condiviso. E' quindi il mandato che viene dato da chi rappresenta che supporta la stessa esistenza del Sindacato. Ed è in quel difficile ma meraviglioso percorso che è il confronto su di una piattaforma, nella

sua più alta forma delle assemblee, dell'esercizio della democrazia che il Sindacato esiste. La contrattazione, qualunque essa sia, è solo derivazione di questo principio. Quindi è sì vero che il Sindacato contratta, ma lo fa unicamente perché rappresenta. E senza mandato di rappresentanza nella sua più alta forma che è la discussione di una piattaforma in assemblea il Sindacato che abbia il 70% o il 20% degli iscritti diventa comunque fine a se stesso. Per questo vogliamo fare le assemblee per aprire un confronto su temi importanti e delicati. Per discuterne assieme. Per discutere di diverse prospettive rispetto a quelle che l'Azienda ha portato e porterà nel corso della trattativa, per dire che vogliamo percorrere la strada del possibile, ovvero che è possibile:

Contrattare senza derogare al contratto nazionale,
Contrattare rilanciando;
Contrattare conquistando;
Contrattare tutelando;
Contrattare rappresentando;
Perché l'idea dell'Azienda non è sempre quella corretta e può esistere un'altra strada. E noi continueremo a percorrerla confrontandoci.

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

Rita Gamberini rita.gamberini@unicreditleasing.eu tel:

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

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



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

www.fisacbologna.org



<https://www.facebook.com/fisaccgil.bologna>

<https://twitter.com/FisacBologna>