



Segreterie di Coordinamento
Dircredito- Fabi - Fiba/Cisl – Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - UilCa
UniCredit Group

Milano, 10 settembre 2012

IL CONFRONTO CONTINUA...

Gli incontri in Capogruppo su Vap e Piano Industriale, proseguiti fino a venerdì scorso, riprenderanno mercoledì 12 settembre.

Il confronto è entrato nel vivo delle tematiche che sono sul tavolo, ma le posizioni risultano ancora molto distanti, sia nel merito che nel metodo.

Abbiamo innanzitutto manifestato all'azienda l'esigenza di affrontare, in questa prima fase - che dovrebbe concludersi entro la settimana corrente - gli argomenti che, seppur da trattare su tavoli distinti, rivestono per le parti carattere di maggiore urgenza, vale a dire il **premio aziendale** e la **questione occupazionale**, relativamente alle modalità di uscita degli **800 colleghi** (compresi i circa 70 che non hanno conciliato nei mesi scorsi) che hanno maturato, o matureranno nel periodo di valenza del Piano industriale, i **requisiti pensionistici**, e alle problematiche inerenti i **lavoratori che hanno aderito all'uscita ai sensi del Protocollo 18/10/2010**.

PREMIO AZIENDALE

Abbiamo ribadito la **totale insoddisfazione** per la proposta aziendale, che prevederebbe **l'erogazione per il 2011 di un Vap di importo assolutamente inadeguato, sia rispetto all'anno precedente che all'ammontare erogato a titolo di sistema incentivante**.

Trattandosi di Vap a stralcio, riteniamo indispensabile, in questa fase, conoscere lo stanziamento complessivo messo a disposizione dall'azienda su tale voce. Ci siamo inoltre resi disponibili a discutere, in un momento successivo, dei criteri di distribuzione e di altri aspetti più "tecnici", nonché a valutare la confluenza di una quota del Vap a Welfare, ma **a condizione che vengano condivise tra le parti le modalità di destinazione degli importi e di gestione del Piano Welfare**.

USCITE PER PENSIONAMENTO

Abbiamo dichiarato la nostra disponibilità ad individuare strumenti che favoriscano l'uscita volontaria dei/delle circa 800 colleghi/colleghe con maturazione dei requisiti pensionistici entro il 2015. Abbiamo però ribadito come **la volontarietà vada ricercata con l'adozione di adeguati meccanismi di incentivazione**, evitando il ricorso a strumenti "punitivi". Il modello di riferimento non può che essere quello rappresentato dal Protocollo 18/10/2010, come peraltro più volte asserito anche dall'azienda.

DONNE "OPTANTI"

Ci siamo dichiarati interessati a costruire una proposta di incentivazione da sottoporre **all'adesione volontaria delle colleghe che, in possesso di almeno 35 anni di contributi e 57 di età, potrebbero essere interessate al pensionamento anticipato**

con il sistema contributivo.

LAVORATORI ENTRATI NEL FONDO ESUBERI DA GENNAIO 2012 ED ESODANDI

A seguito della riforma pensionistica Monti-Fornero, si è venuta a creare una situazione di incertezza per i lavoratori che sono entrati nel Fondo Esuberi dall'inizio dell'anno (circa 300) e per coloro che sono in attesa di accedervi (circa 1500). Si è convenuto di **affrontare tale problematica nell'ambito della discussione sul Piano Industriale.**

PART-TIME E ANNO SABBATICO

Abbiamo sollecitato l'**utilizzo più ampio e diffuso di questi strumenti**, utili alla conciliazione tra le esigenze dei lavoratori (ci risultano domande giacenti inevase) e le necessità aziendali di riduzione dei costi.

FORMAZIONE

Abbiamo condiviso l'esigenza di prevedere interventi formativi qualificanti, finalizzati alla riconversione professionale di personale che, in virtù delle riorganizzazioni in corso, sarà chiamato a ricoprire nuovi ruoli, in particolare nei confronti dei/delle colleghi/colleghe che, pur in possesso di una certa anzianità, hanno ancora una prospettiva piuttosto significativa di permanenza al lavoro, anche a seguito della recente riforma pensionistica. Contestualmente abbiamo però dichiarato l'esigenza di **rimuovere alcuni elementi di criticità nelle modalità di gestione dei corsi che limitano in modo significativo le possibilità di partecipazione.**

MOBILITA'

L'azienda ha ribadito la propria esigenza di pervenire ad un accordo che disciplini la mobilità (infragruppo, professionale, territoriale), per consentire un utilizzo più flessibile del personale ed evitare che si determinino esuberanti di personale.

E' assolutamente evidente come il tema della mobilità, in particolare quella infragruppo, sia particolarmente scottante, alla luce degli studi di fattibilità, finalizzati a future esternalizzazioni, avviati dall'azienda nell'ambito del progetto Newton.

A tale riguardo abbiamo dichiarato la **nostra totale indisponibilità ad una mobilità a 360°.**

Al contrario, a fronte di **specifici progetti di insourcing**, ci siamo resi disponibili a ricercare **accordi mirati all'utilizzo ottimale del personale, in una logica di tenuta occupazionale.**

D'altra parte, all'interno del gruppo sono tuttora vigenti accordi che disciplinano la mobilità infragruppo e i distacchi; attendiamo dall'azienda una risposta alla nostra domanda sul perché tali accordi non siano oggi ritenuti sufficienti.

In chiusura, abbiamo ribadito la necessità che gli strumenti di riduzione dei costi, per il momento solo ipotizzati, ma di cui dovremo discutere, siano improntati a grande equilibrio ed equità. Per garantire al confronto la massima trasparenza, abbiamo pertanto chiesto di conoscere l'ammontare dei vari capitoli sui quali si concentrano gli interventi fin qui proposti.

L'incontro del 12 settembre p.v. prenderà avvio dalle risposte che l'azienda fornirà alle proposte da noi avanzate.

Vi terremo puntualmente informati dell'andamento del confronto.

