



UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Gruppo UniCredit

www.falcriunicredit.it



UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

I SOLITI ESUBERI!

C'è stato un tempo in cui, quando occorreva far cassa, il Governo aumentava sistematicamente le tasse sulla benzina e sulle sigarette. Oggi, quando le banche hanno bisogno di portare fieno nella cascina degli azionisti, tagliano sistematicamente il costo del personale, chiedendo sacrifici alle lavoratrici e ai lavoratori per accontentare gli investitori. Il piano industriale 2010-2015 di UniCredit non fa eccezione: dovranno uscire altre 3500 persone, in aggiunta alle 4000 che già sono uscite o stanno uscendo per effetto della varie riorganizzazioni aziendali.

Maggiori dettagli li avremo il 23 e il 24 novembre, quando UniCredit incontrerà prima i Segretari generali e i Segretari nazionali dei Sindacati e poi le delegazioni sindacali.

Per il momento, sappiamo che le eccedenze individuate dal piano 2010-2015 sono complessivamente 7500, ma va tenuto presente che le uscite già programmate sino al 2013 ammontano complessivamente a 3400, cui si aggiungono le 600 uscite al Fondo di solidarietà che residuano dal precedente piano Capitalia. Le nuove uscite da qui al 2015 sono dunque complessivamente 3500. Va ricordato, a onor del vero, che 700 delle uscite previste dal progetto del "bancone" erano state rinviate, per cui di fatto il nuovo piano apporta nuovi esuberanti pari a 2800 risorse, comunque tante!

1. Gli esodi: vogliamo la garanzia della volontarietà

Sulla distribuzione temporale e sulle modalità di uscita riferite ai nuovi esuberanti si avranno prime delucidazioni negli appuntamenti programmati per il 23 e 24 novembre.

Per la gestione degli esuberanti, almeno per il momento UniCredit non apparirebbe intenzionata ad utilizzare il Fondo di solidarietà. Se confermata, la posizione aziendale limita considerevolmente gli strumenti di incentivazione disponibili.

Unità Sindacale ritiene necessario che, anche alla luce della particolare delicatezza dello scenario previdenziale, la trattativa sulle ricadute del nuovo piano industriale venga attuata tenendo conto di tutte le migliori opzioni disponibili, in maniera tale da gestire gli esuberanti annunciati privilegiando l'esodo volontario incentivato sia alla pensione che al Fondo.

2. Creare nuova occupazione

Se il modello di riferimento dovesse essere l'accordo del 18 ottobre 2010 relativo al cosiddetto "bancone", Unità Sindacale ritiene che, a fronte delle uscite che si andassero a regolamentare, sia necessaria una ulteriore significativa creazione di nuova occupazione, con una proporzione di ingressi quanto meno analoga a quella già prevista dall'accordo del 18 ottobre.

3. Più part time per chi lo chiede!

Essendo le previsioni di esubero del nuovo piano industriale riferite a full time equivalent, Unità Sindacale ritiene che, accanto alle incentivazioni all'esodo, una delle leve per addivenire ad una effettiva, ma indolore riduzione del costo del personale sia quella di un maggiore ricorso al part time, relativamente al quale è in corso in questi giorni la trattativa di Gruppo. A tale proposito, Unità Sindacale ha proposto che nella ricerca di nuove soluzioni per il part time in UniCredit si tenga conto delle motivazioni socio-economiche che stanno alla base delle richieste volontarie di lavoro a tempo parziale. Esistono infatti aree del Paese nelle quali è diffuso un modello economico fondato sulla micro-impresa familiare: non è un caso che lì sia maggiore la richiesta di part time, che viene visto come un efficace strumento di conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari. Esistono invece altre aree del Paese nelle quali i nuclei familiari sono monoreddito: non è un caso che lì sia minore la richiesta di part time, che si

tradurrebbe in minori risorse economiche per famiglie che devono vivere con un solo stipendio. Di queste diversità socio-economiche Unità Sindacale ritiene si possa e si debba tenere conto, addivenendo a soluzioni che consentano la massima flessibilità territoriale, superando quegli steccati ideologici che vogliono che gli accordi sindacali siano per forza indifferenziati sull'intero perimetro nazionale: è una questione di buon senso.

4. Tagliare i costi operativi senza ricadute sulla sicurezza

Accanto alle azioni per la riduzione del costo del personale, il nuovo piano industriale prevede che UniCredit ponga in atto anche iniziative mirate alla riduzione dei costi "non HR".

Pur apprezzando il fatto che finalmente si ponga attenzione alla struttura globale dei costi operativi e non solo al costo del personale dipendente, Unità Sindacale ritiene irrinunciabile che gli interventi riferiti alle spese amministrative non abbiano a generare ricadute negative in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di qualità del lavoro delle persone attive nel Gruppo. Altrimenti a pagare un altro conto salatissimo sarebbero ancora una volta le lavoratrici e i lavoratori.

5. Stop alle consulenze e ai bonus ai top manager

In ogni caso, Unità Sindacale ritiene che, a fronte dei nuovi sacrifici richiesti alle lavoratrici e ai lavoratori, UniCredit debba interrompere il ricorso ad onerosi contratti di consulenza esterna e l'erogazione di incomprensibili incentivazioni al top management. Se sacrificio deve essere, al sacrificio devono contribuire tutti!

Se la situazione aziendale è difficile, chi ha posizioni di responsabilità deve essere il primo a fare un passo indietro. L'esempio deve venire dall'alto: è dando alla struttura e ai mercati segnali tangibili di una "equa distribuzione" dei sacrifici che si testimonia l'effettiva volontà di rilancio dell'azione di UniCredit.

In questo senso, Unità Sindacale legge positivamente la volontà espressa dall'Amministratore delegato di rinunciare al bonus di sua competenza per l'esercizio in corso, attendendo tuttavia che a questo singolo e personale annuncio facciano seguito concreti interventi gestionali.

Come sempre, Unità Sindacale parla chiaro e dichiara quel che pensa e ciò che intende fare.

Le nostre soluzioni sono: volontarietà, più part time, taglio delle consulenze, stop ai bonus del top management.

Unità Sindacale Falcri Silcea Gruppo UniCredit

Milano, 17 novembre 2011