



**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO**  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL – UILCA – UNISIN**  
**UNICREDIT SPA**

**INCONTRO APPLICAZIONE PROTOCOLLO POLITICHE COMMERCIALI DEL 22/4, SISTEMA  
PREMIANTE, VALUTAZIONI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTI**

Si sono tenuti a Milano nei giorni 12 e 13 luglio una serie di incontri riguardanti le seguenti materie:

- Applicazione Protocollo sulle pressioni commerciali;
- Consuntivo sistema premiante e giudizi professionali 2015;
- Inquadramenti;
- Business Transformation (ne diamo conto con altro comunicato).

**Applicazione Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali del 22/4/16**

L'incontro era già programmato da tempo per una verifica dell'Accordo e dei relativi impegni attuativi tra le Parti. Erano presenti, oltre alle funzioni di Relazioni Sindacali, il sig. Oliviero Aloisi in rappresentanza delle funzioni di business aziendali.

Abbiamo rappresentato le difficoltà, allo stato, di gestione dell'Accordo, anche superiori rispetto a quanto accadeva precedentemente alla firma del medesimo, anche a causa della lentezza da parte aziendale nel diffondere e illustrare i contenuti ai ruoli di sintesi, i quali in apparenza, li ignorano.

Tale gap va al più presto superato per porre in atto la strumentazione necessaria per applicare i contenuti dell'accordo. Come OOSS stiamo facendo la nostra parte con le assemblee di lavoratrici e lavoratori, indette, anche in questo periodo estivo per una puntuale informativa. Segnalando, tramite le Rsa, le forzature e le violazioni dell'accordo agli HR competenti. Entro settembre siamo impegnati a costituire gli Osservatori di Region previsti dall'Accordo.

I rappresentanti aziendali hanno preso atto delle difficoltà segnalate, invitando da una parte a segnalare i comportamenti singoli in palese contrasto con il Protocollo e dall'altra hanno richiamato lo scopo presente in premessa all'Accordo e cioè la necessità che nel tempo, lavorando congiuntamente, si arrivi a quel cambiamento della cultura aziendale: il confronto è fondamentale per comprendere i fenomeni nella loro globalità.

A livello locale, è stato ribadito che sul tema pressioni commerciali, le RSA hanno gli HR quale riferimento diretto. Il livello sul quale confrontarsi con il business è quello degli Osservatori Territoriali e della Commissione Nazionale. L'Azienda ha affermato che l'accordo, che condividono essere di alto profilo rispetto al settore, deve servire a interrompere i comportamenti non corretti, dal punto di vista deontologico e normativo, pur non limitando l'operatività commerciale.

L'Azienda ci ha descritto i passi avanti che si possono apprezzare successivamente all'Accordo. In materia di collocamento partono non prima delle 14,30 e al mattino non prima delle 8.30. In casi eccezionali verrà data informative in tempo utile. Le riunioni aziendali non vengono più organizzate in orario di pausa e fuori il normale orario di lavoro.

Abbiamo preso atto di quelli che per noi sono primi passi da consolidare perché ancora non completamente diffusi sul territorio.

Il tema delle consulenze (advice) è stato trattato in modo particolare in quanto abbiamo segnalazioni di alcune forzature interpretative in merito al fatto che l'advice non firmato "vale" come consulenza fornita.

Allo stato dei fatti l'Azienda afferma che Compliance non ha ancora apportato alcuna modifica normativa, quando questo avverrà sarà tempestivamente comunicato.

Sul tema delle “previsioni” di consulenza l’Azienda ritiene che sia un elemento di pianificazione del lavoro, soprattutto dei Consulenti First. Ha convenuto però che gli eccessi nel pretendere tale valutazione preventive non hanno senso. Abbiamo ribadito all’Azienda che, così come è esplicitamente previsto nel Protocollo, bisogna evitare ogni inutile eccesso di richiesta di dati.

Abbiamo sollevato il tema della “frequenza “ delle rilevazioni, vera sofferenza della Rete. Il continuo e pervicace sollecito di avere report è esattamente in contraddizione ad una efficace pianificazione del lavoro, di qualsiasi ruolo si tratti.

Alla termine dell’incontro abbiamo chiesto all’azienda , di nuovo, che i ruoli di sintesi siano velocemente messi al corrente dei contenuti dell’accordo. In questo senso abbiamo proposto di sviluppare verso i preposti una comunicazione dedicate e specifica del Protocollo.

Su questo l’Azienda ha dichiarato che la priorità è la massima diffusione del Protocollo che è l’unico strumento che può contribuire al cambiamento dei comportamenti.

Sul tema delle rilevazioni, nelle varie forme, si dichiara disponibile ad affrontare i casi più eclatanti e successivamente, entro l’anno, con una modalità centralizzata nuova, il problema del monitoraggio dovrebbe esaurirsi.

### **Sistema premiante e giudizi professionali**

Il consuntivo del Sistema Premiante 2015 ha raggruppato le tre tipologie di sistema: bonus, contest, milestone. L’Azienda ha ricordato i criteri di distribuzione del bonus pool (la somma messa a preventivo di distribuzione) che sono la sostenibilità , ovvero la correlazione con i risultati economici (comunque nel 2015 superiori al 2014), la meritocrazia: il manager deve premiare le migliori performance, il rispetto dei requisiti di compliance (formazione obbligatoria, Mifid, AML). Su questo tema in particolare, il 90% della platea ha raggiunto i pre requisiti di compliance. Sono stati complessivamente erogati, nel Gruppo perimetro Italia, eur 44.700.000 (+8% rispetto al 2014), di cui eur 12.400.000 a titolo di contest. I premi hanno riguardato il 57% di risorse nel Retail, il 53% nel Corporate e il 71% nel Private.

Abbiamo rappresentato unitariamente la mancanza di trasparenza del sistema secondo il quale, a partire dal 2015 vengono erogati i premi: l’attenzione che i Responsabili, nell’attribuire i premi, prestano ai criteri di distribuzione non è verificabile.

Ai colleghi e colleghe i quali non viene erogato alcun bonus , spesso non è fornita una spiegazione.

Un sistema così strutturato, al di là dei numero che ci sono stati forniti, riesce a scontentare molti lavoratori e lavoratrici che pure hanno ottenuto dei risultati e hanno ricevuto un giudizio professionale anche lusinghiero, di obiettivi superati.

Un sistema così opaco, che non permette agli attori del medesimo di capirne le dinamiche, difficilmente può realizzare gli obiettivi valorizzazione delle prestazioni . Inoltre è definitivamente scomparso dai criteri aziendali il valore di squadra che un sistema premiante dovrebbe avere. Per tali motivi continuiamo a non condividere questo sistema.

Quanto al sistema delle valutazioni, ci è stato rappresentato che il valore medio “obiettivi raggiunti” si è attestato al 65% rispetto (68% nel 2014). Praticamente residuali gli “obiettivi non raggiunti”.

I ricorsi sui giudizi individuali da parte di colleghe/i sono stati 128, il tutto , secondo l’Azienda, in linea con quanto si è verificato nel 2014.

### **Inquadramenti**

Nel proseguire la trattativa in merito agli inquadramenti l’Azienda ha fornito alcuni dati che avevamo richiesto in ordine alla questione dei costi. L’Azienda ha dichiarato che in Unicredit Spa i Quadri Direttivi rappresentano il 51% della struttura del Personale. Tale composizione, anche con la realizzazione del Piano Strategico con le 5100 uscite previste, non è destinato a modificarsi in maniera significativa e si attesterà intorno al 50%. La percentuale del sistema, dato Abi 2014, è del 40%.

Ribadiamo l’impegno e la volontà da parte delle OOSS a pervenire ad un accordo sostenibile, atteso dalla categoria e non più rinviabile. Pertanto è stato concordato un significativo calendario di incontri a partire dalla seconda settimana di settembre sino alla prima decade di ottobre.

Milano, 18 luglio 2016