



Segreterie di Gruppo UniCredito

REVISIONE DEL PIANO STRATEGICO 2018 NON SI VEDE UNA PROSPETTIVA DI SVILUPPO

Ieri 11 novembre si è tenuto un incontro nel corso del quale il Capo del Personale del Gruppo ha illustrato i contenuti relativi all'annunciata revisione del Piano strategico 2018. In premessa abbiamo chiesto chiarimenti in merito alle indiscrezioni di stampa susseguitesesi negli ultimi giorni che hanno alimentato un clima di forte preoccupazioni tra i Lavoratori, le Lavoratrici e la clientela del Gruppo.

L'Azienda ha precisato che si tratta di un aggiornamento del Piano Industriale precedente, confermando le linee guida a suo tempo annunciate, aggiornate per la necessità di fronteggiare:

- una crescita economica rallentata rispetto alle previsioni in tutti i Paesi in cui Unicredit è presente;
- una marcata contrazione del margine di interesse, senza alcuna prospettiva di miglioramento nel breve periodo;
- l'evoluzione in senso restrittivo delle normative che producono un impatto negativo sulla struttura dei costi.

L'Azienda ha, quindi, illustrato le seguenti linee strategiche che intende adottare:

1. mantenimento del ruolo di leader a livello europeo nella Banca Commerciale;
2. ricerca continua dei massimi livelli di efficienza ed efficacia;
3. continua ricerca dell'innovazione con adeguati investimenti;
4. valutazione delle redditività delle attività giudicate oggi non sufficientemente redditizie;
5. focalizzazione su attività in crescita e a basso assorbimento di capitale.

Tali iniziative hanno comportato una revisione dei numeri già previsti dal precedente Piano. Il Capo del Personale, correggendo le notizie di stampa, ha puntualizzato che gli esuberi totali nell'orizzonte temporale 2014-2018 sono 12.200 FTE (full time equivalent), comprensivi di tutte le operazioni di deconsolidamento già attuate (quali UCCMB in Italia), oltre che il turnover, portando a 11.050 gli esuberi complessivi. Di questi 8.455 erano già previsti, mentre 2.595 costituiscono la nuova previsione.

Per quanto attiene al perimetro italiano si passa dalle 5100 eccedenze quantificate dal precedente Piano, a 5.640 con un incremento di 540 FTE, di questi circa la metà sono Dirigenti. Come noto, 2.400 FTE hanno già aderito al piano di uscite incentivate per pensionamento previsti dall'accordo 28 giugno 2014.

In Germania l'incremento delle eccedenze è di 625 FTE, in Austria è di 1.195, infine nella CEE, Asset Management e Assett Gatering è di 235 FTE.

Le attività retail in Austria e il business del Leasing in Italia, ritenute poco redditizie, sono in fase di valutazione. Entro il 2016 il Gruppo deciderà se cederle o sottoporle ad una profonda ristrutturazione.

Per raggiungere il numero dei 18.200 si considerano anche le previste operazioni di cessione di personale derivanti dalla vendita della banca ucraina (4mila) e della joint

venture tra Pioneer e Santander AM (2mila), operazione conclusa nella giornata di ieri. A fronte di una nostra richiesta l'Azienda ha precisato che le riduzioni riguarderanno in misura maggiore i Corporate Center e le strutture di Governance. E' inoltre previsto un incremento, rispetto a quanto precedentemente dichiarato, del numero di filiali che verranno chiuse. Nei prossimi incontri ci verranno forniti maggiori elementi di dettaglio. La somma delle iniziative prospettate comporta una riduzione del costo del personale di circa 750 milioni, a fronte dei quali l'Azienda ha tenuto a sottolineare una contestuale riduzione di costi non HR pari a 800 milioni.

Le valutazioni delle OO.SS.

Abbiamo espresso la **nostra forte critica nei confronti dell'ennesimo Piano Industriale che, ancora una volta, incide pesantemente sulla riduzione dei costi e dell'occupazione. Non si scorge quel segnale di discontinuità rispetto al declino di questi anni, quella prospettiva di rilancio** che invece sarebbe necessaria per dare fiducia alle persone che lavorano e prospettive di tenuta occupazionale nel tempo, oltre che di valorizzazione professionale.

La valutazione negativa riguarda anche l'individuazione di esuberanti aggiuntivi, rispetto al precedente Piano, ancorché gestibili attraverso l'utilizzo della parte ordinaria e della parte straordinaria del Fondo di Solidarietà di Settore che deve assolutamente prevedere la volontarietà quale elemento cardine imprescindibile tra i criteri di accesso.

La critica ha anche riguardato l'impatto negativo sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro derivanti dalle riorganizzazioni in atto, non adeguatamente gestite, prima tra tutte quella della rete con il Progetto Open.

Abbiamo ribadito la nostra assoluta contrarietà, ora e per il futuro, a qualsiasi ipotesi di esternalizzazioni.

Infine abbiamo sottolineato come le continue **uscite di personale**, realizzate in questi anni, abbiano **impoverito l'Azienda** e che, accanto agli investimenti in tecnologia, sia **necessario investire sulle Persone: quelle che rimarranno nel Gruppo e quelle che necessariamente dovranno entrare attraverso un piano di assunzione rivolto ai giovani**, così come positivamente sperimentato negli accordi sottoscritti nel Gruppo.

Queste sono le priorità che sosterranno con forza negli incontri che seguiranno nei prossimi mesi.

Vi terremo tempestivamente informati anche organizzando assemblee unitarie in tutte le aziende del Gruppo.

Milano 12 novembre 2015

Segreterie di Gruppo UniCredito

Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca - Unisin