

LAVORO

In breve



BCC

Oggi si fermano i 350 lavoratori di Sinergia

Sciopero oggi dei lavoratori di Sinergia, la società che raggruppa i servizi di back office delle banche di credito cooperativo. La ragione della protesta è nei pesanti tagli agli istituti di welfare, previsti dal nuovo contratto integrativo aziendale, secondo quanto denunciano unitariamente i sindacati Fabi, Fisac Cgil, Uilca e Dircredito. Misure che colpiscono tutti i neoassunti, quindi i più giovani. I 350 lavoratori della società, a Firenze, Roma, Palermo, Vicenza, Treviso, incroceranno le braccia oggi e bloccheranno gli straordinari fino al 23 giugno. Il nuovo contratto integrativo, elaborato dalla società, che le assemblee dei lavoratori hanno già bocciato in febbraio, prevede per tutti i neoassunti notevoli decurtazioni su alcuni voci

Credito. Domani entra nel vivo la trattativa per la fase uno del piano 2014-2018 che prevede 2.800 esuberanti

Unicredit scaglionerà le uscite

Il ricorso al fondo di solidarietà costerebbe all'azienda 500 milioni

Cristina Casadei

Visto dall'azienda è un piano di rilancio che con l'uscita di chi ha i requisiti per la pensione libererà posizioni e con la formazione riqualificherà i lavoratori secondo le esigenze tecnologiche e di mercato. Visto dal sindacato è un piano che non tutela l'occupazione. Alla vigilia dell'incontro (fissato per domani) tra il gruppo Unicredit e i sindacati, con cui entrerà nel vivo il negoziato della fase uno della procedura aperta per attuare il piano industriale che arriva al 2018 (la lettera è stata inviata ai sindacati il 9 maggio), è chiaro che trovare una sintesi delle posizioni non sarà facile.

Storicamente nel gruppo non c'è mai stata la prassi di aprire, chiudere e poi riaprire i piani, ma di affrontarli sempre in maniera definitiva. E anche questa volta l'obiettivo aziendale non è diverso. La fase uno del negoziato - che attiverà poi la fase due - è la più importante, quella alla cui realizzazione positiva si lega anche l'uso della strumentazione

(il fondo di solidarietà) per la fase due. 15.400 esuberanti di fatto sono, in parte, la riproposizione del vecchio piano, il cui esito è sfumato a causa della riforma Fornero che ha spostato di 3,5 anni l'uscita di 2.400 lavoratori pensionabili. A questi si aggiungono altre 400 persone che

I CAPITOLI DEL NEGOZIATO

Previsto un progetto di riqualificazione che interessa 2.200 persone e il congelamento dell'integrativo aziendale

hanno aderito a vecchi piani incentivati di esodo. Uno degli strumenti per arrivare al target del piano è il pacchetto volontario incentivato per fare uscire alla prima data utile i 2.400 dipendenti che sono pensionabili entro il 2018. Gli altri 2.600 che mancano all'appello per realizzare il piano 2018 fanno parte della fase due. Quella che preoccupa

di meno il gruppo è che, a seconda di come andrà la fase uno, potrebbe anche prevedere l'uso del fondo di solidarietà.

Il count down - la procedura ha una durata di 50 giorni - prevede ancora 4 settimane per negoziare l'accordo della fase uno in cui il gruppo non farà sicuramente uso del fondo di solidarietà, strumento troppo costoso. Il 70% dello stipendio senza prestazione lavorativa per 3,5 anni per 2.400 persone che hanno mediamente retribuzioni alte vorrebbe dire aver accantonato per questa prima fase 500 milioni di euro. L'istituto è invece orientato a fare uscire gradualmente le persone utilizzando la prestazione lavorativa fino alla prima data utile per la pensione. Ci sono una serie di attività, come per esempio il recupero crediti, per le quali l'azienda si appoggiava a fornitori esterni, che potrebbero essere riportate all'interno e nelle quali potrebbero essere occupati gli esuberanti della fase uno della procedura: alla prima data utile

però l'uscita diventa necessaria e per accompagnarla l'azienda prevederebbe un pacchetto di incentivi all'esodo composito.

La prima fase prevede anche il massiccio piano di riqualificazione professionale che coinvolgerà 2.200 persone per effetto della riorganizzazione che farà sparire le attività a minor valore aggiunto. Nel futuro delle filiali del gruppo, per esempio, la figura del cassiere in senso classico sparirà, soppiantata dall'evoluzione tecnologica, mentre si libereranno molte posizioni corporate, soprattutto per effetto delle uscite. Il negozio bancario si avvarrà della collaborazione di figure consulenziali ed esplorerà diversi business, compresa la vendita di tablet e panche ginniche, non troppo diverso da vendere carte bancomat. E nemmeno una novità. Chi viene dal Credito italiano ricorda ancora di quando tra gli articoli presenti in filiale c'erano le Barbies con i loro vestitini o i prodotti della Beghelli. Dal 2013 al 2018, secondo una proie-

zione della banca, presentata ai sindacati, le operazioni manuali caleranno del 30%. Se il gruppo facesse macchine, evidentemente, dovrebbe esservi un'analoga riduzione della forza lavoro. Di qui la necessità di ragionare seguendo una logica più ampia che, tra l'altro, finora sta dando risultati positivi laddove è stata sperimentata.

Ultimo capitolo della fase uno, non meno complesso degli altri è l'integrativo. Un tema che sta tenendo banco anche nel negoziato per il rinnovo del contratto collettivo nazionale. Se l'azienda ha chiesto un suo congelamento, oltre alla redistribuzione delle risorse per la previdenza complementare e i premi di anzianità in base alla produttività, il sindacato però non sembra disposto a fare passi indietro. Certo il congelamento è la sospensione, non la disdetta, ma il messaggio è chiaro: non ci sono risorse per sostenere il secondo livello e il rinnovo del contratto.

Credito. Al via il negoziato per 5.400 esuberi

UniCredit stringe sui tempi: accordo entro giugno

Cristina Casadei

■ Accordo entro giugno. Il gruppo UniCredit stringe sui tempi della fase uno, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del piano 2014-2018 che prevede, complessivamente, oltre 5.400 uscite. Per l'istituto i tempi della procedura vanno rispettati e quindi va trovata una soluzione condivisa con i sindacati entro la scadenza di fine giugno per le 2.400 uscite: 400 appartengono a vecchi piani e sono già state concordate, mentre 2mila devono invece essere realizzate attraverso l'adesione al pensionamento alla prima data utile di chi ha i requisiti.

I sindacati (Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac, Sinifub, Ugl credito e Uilca), unitariamente, hanno chiesto la «volontarietà nell'accesso alle uscite, a prescindere dallo strumento adottato», come spiega in una nota unitaria. E un incentivo monetario per accompagnarle. «La volontarietà deve essere centrale, non vogliamo creare drammi sociali. Chiediamo una trattativa a 360 gradi, che ponga in primo piano l'occupazione e il rilancio reale dell'azienda, non solo il taglio dei costi», spiega Mauro Morelli della Fabi.

Dall'azienda non sono arrivate chiusure rispetto a queste richieste purché però siano rispettati i tempi e gli obiettivi numerici. Come già specificato nella procedura con cui si è aperto il negoziato, è arrivata anche la conferma del congelamento del secondo livello. Non solo. Il gruppo, fonti sindacali, ieri avrebbe avanzato la richiesta di depennare una serie di "benefit" per poter redistribuire le risorse legandole alla produttività. Così i sindacati hanno appreso la volontà di togliere il rischio di cassa e di abbassare al livello del

contratto nazionale il ticket restaurant, di togliere i premi di fedeltà per il 25esimo e il 35esimo anno di anzianità, di non sbloccare le promozioni per contratto, ferme da 3 anni, ma anche di rivedere i contributi ai fondi pensione che oggi sono 42, ognuno con la sua storia e con le sue elevate spese amministrative.

I sindacati sono disposti a individuare criteri per redistribuire la maggiore produttività che si dovesse determinare nei prossimi anni e a razionalizzare, all'insegna dell'equità, il sistema del welfare. Quanto al premio aziendale del 2013 che l'azienda non intenderebbe erogare, hanno invece ribadito la pretesa «del giusto

LE RICHIESTE

I sindacati chiedono una trattativa a 360 gradi su occupazione e rilancio. Per le uscite: salvaguardia della volontarietà e incentivi

riconoscimento della maggiore produttività realizzata nel 2013».

L'intero piano, secondo quanto rileva Pier Luigi Ledda della Fiba Cisl, porterebbe, a regime, a una riduzione di costi di 450 milioni di euro. A fronte, rileva il sindacalista di «11,6 miliardi di perdita del 2013, frutto di effetti straordinari negativi non ricorrenti, cui si sono aggiunti i 9,8 miliardi di rettifiche su crediti». Da questo quadro emerge che «non è certamente la riduzione generalizzata del costo del personale che potrà far fare all'azienda il salto di qualità sul piano reddituale. Semmai occorre investire su un nuovo modello di banca e dello sviluppo delle imprese e del paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA