

GRUPPO UNICREDIT

MOZIONE CONCLUSIVA

CONGRESSO FIRST CISL UNICREDIT

28/30 MARZO 2017

Il Congresso, in premessa, osserva che la First Cisl UniCredit ha chiuso un mandato congressuale molto complesso che ha visto in UniCredit il susseguirsi di Piani industriali, modifiche organizzative, esternalizzazioni e cambi al vertice, dovute in parte al perdurare della crisi ed in parte, comunque rilevante, a infelici scelte manageriali.

Infatti, i numerosi interventi organizzativi fin qui realizzati dalla nascita del Gruppo, spesso - a giudizio del Congresso – si sono rivelati poco efficaci, se non addirittura dannosi, oltre che particolarmente onerosi. A ciò si è aggiunta la politica di cessione di *asset*, di delocalizzazioni e di esternalizzazioni di lavorazioni e lavoratori che non è riuscita a contrarre i costi e a rilanciare il Gruppo, bensì a perdere professionalità importanti e a creare disservizi (un esempio su tutti: la cessione di ES-SSC).

Inoltre, il Congresso rileva che l'abuso nell'utilizzo delle **consulenze**, strategiche e non, oltre a impedire la valorizzazione e la crescita del personale interno, abbia contribuito a indirizzare il Gruppo su un versante indubbiamente negativo, mentre la concomitante visione di breve periodo basata solo sul taglio dei costi, anche nell'attualità, rischia di compromettere il futuro della banca.

Le stesse **ristrutturazioni** in corso da alcuni anni continuano ad impattare profondamente sui livelli occupazionali, con la conseguenza che l'evoluzione della digitalizzazione dei servizi bancari, unita alla strategia di operare sulla riduzione dei

costi di gestione, hanno finito per portare la banca alla facile e dolorosa strada di riduzione drastica del numero di dipendenti e dei propri sportelli.

Il Congresso ritiene che sia sempre più fondamentale operare in una visione strategica di medio-lungo periodo, sostenuta da politiche di sviluppo e da investimenti, tali da poter interagire su una struttura che risulta ancora farraginoso e ridondante con palesi carenze organizzative.

In ambito più generale, il Congresso condivide la politica intrapresa dalla First Cisl nazionale, finalizzata alla individuazione di **nuovi modelli di servizio** capaci di cogliere il cambiamento in atto nel settore del credito, non dimenticando che una approfondita conoscenza del territorio, la presenza di forti competenze professionali, unite alla capacità di affiancare l'imprenditore nello sviluppo del proprio business e nel supportare le famiglie, e sempre attraverso una consulenza corretta e professionale, rimangono priorità per la costruzione della banca del futuro.

Ciò - ribadisce il Congresso - dovrà comportare anche la costante **riqualificazione** dei lavoratori che permetta di cogliere nel cambiamento, un'opportunità di crescita professionale, nel contestuale rilascio di processi di formazione mirati, efficaci e certificati dall'esterno; non a caso, proprio l'evidente fallimento delle esternalizzazioni, potrà essere lo stimolo ulteriore per valorizzare la professionalità dei lavoratori e riportare all'interno delle banche lavorazioni, capaci di generare anche nuova e buona occupazione. Né, appare secondario, ribadire l'esigenza di una seria **formazione**, essenziale per un'azienda che voglia rispondere in maniera strategica alle sfide del futuro, rifuggendo dal mero adempimento degli obblighi normativi.

Il Congresso, sotto questo aspetto, mutuando la proposta della Segreteria nazionale, rileva che perfino la gestione dei **crediti deteriorati** possa essere vista non come un problema insormontabile, ma come una preziosa opportunità per rilanciare il tessuto macroeconomico di un'area geografica e, paradossalmente, anche come

scintilla per generare quella citata nuova occupazione; tale obiettivo potrebbe essere realizzato, preferibilmente, attraverso il coinvolgimento, in un progetto mirato di gestione degli NPL, dei portatori di interesse del territorio, quali ad esempio le Imprese e gli stessi lavoratori.

E d'altro canto, il Congresso ritiene che una simile prospettiva avrebbe la capacità di rappresentare una prima strada percorribile per un coinvolgimento partecipativo dei lavoratori nell'organizzazione dell'azienda: un'efficiente organizzazione aziendale non può che passare proprio da un coinvolgimento non formale e dalla partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli, unendo a tutto ciò progettualità dal basso, capacità di ascolto e coinvolgimento effettivo del personale, al fine di migliorare i processi produttivi e riconsolidare un clima aziendale pesantemente compromesso.

Ciò – secondo il Congresso – porta a giudicare positivamente l'istituzione di una **commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro**, fortemente voluta dalla First Cisl.

Né si può accantonare la pari esigenza - una autentica priorità del momento - di dover ricostruire il **rapporto con i clienti**, deterioratosi negli ultimi anni: grazie anche ai recenti accordi in UniCredit e in Abi sulle politiche commerciali, questi - se attuati in maniera idonea - possono essere lo strumento primo per ricostruire tale fiducia e ricreare un clima organizzativo più sereno e partecipativo.

La First Cisl di UniCredit, inoltre, nel confermare la centralità del sindacato all'interno del perimetro italiano, ritiene, nel contempo, indispensabile un forte presidio sindacale a livello di perimetro globale di UniCredit, ricercando alleanze e/o convergenze che favoriscano la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda. Conferma la necessità di un ruolo proattivo e propositivo nel **CAE**, al fine di evitare situazioni di conflitto tra lavoratori o, peggio, fenomeni di dumping che avrebbero solo l'effetto di dividere il fronte dei lavoratori e favorire politiche del lavoro esageratamente liberiste.

Il Congresso constata che elemento qualificante della contrattazione, legata per lo più agli Accordi sottoscritti nel tempo, rimane Il **Welfare di gruppo**, da valorizzare oltremodo mediante una partecipazione paritetica tra rappresentanti aziendali e dei lavoratori, nel comune intento di poter realizzare una struttura più diffusa nel territorio e, quindi, più vicina ai lavoratori, nella acclarata convinzione che il welfare aziendale possa e debba essere lo spazio in cui si sviluppi appieno la cultura solidaristica di cui la Cisl è portatrice, senza svilirsi in un mero distributore di risorse. Quindi: un Welfare generativo, non centrato solo sul controllo dei costi, ma che abbia alla base, quali valori fondanti, equità e giustizia.

Sempre in tale ampio contesto, il Congresso ritiene che una particolare attenzione vada posta al tema della **disabilità**, dell'**inclusione lavorativa**, della **cura dei figli e degli anziani**, anche attraverso l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro, perseguita con accordi innovativi fra le parti.

A giudizio del Congresso, la First Cisl UniCredit – fedele a un passato che è lezione per l'attualità – sa e saprà farsi portatrice di proposte e soluzioni concrete e percorribili, sempre capaci di coniugare la qualità della vita dei lavoratori con le esigenze di produttività aziendale, nell'obiettivo già dichiarato di condurre a **nuova occupazione**.

Quanto, poi, alle materie in agenda, atteso che il cambio culturale sia necessario anche in merito alla redistribuzione del reddito, il Congresso condivide l'impostazione recente che conduca - in sostituzione del Premio aziendale e del sistema incentivante – ad un unico **Premio variabile di risultato**, all'interno del quale siano condivisi chiari criteri distributivi, utili a favorire percorsi equi e trasparenti.

Inoltre, il Congresso ribadisce che – in un'ottica di presidio della qualità della vita aziendale - sia non più procrastinabile la nomina degli **RLS** da troppo tempo attesa.

In **ambito organizzativo interno**, la First Cisl UniCredit Group, saluta con favore l'accentuata forza organizzativa e di idee nata dalla fusione tra Fiba e Dircredito, in

grado di fornire quel contributo capace di cogliere al meglio le sfide imposte dai profondi cambiamenti strutturali in atto.

Infine, alla luce delle novità rivenienti anche dall'organizzazione nazionale, il Congresso rileva come la First Cisl UniCredit che uscirà dallo stesso sia pronta a raccogliere le diverse sfide sul tappeto, avendo intrapreso un ragionevole ricambio generazionale dei dirigenti sindacali, non solo mera conseguenza degli esodi legati ai recenti piani industriali, ma piuttosto per un più compiuto coinvolgimento di giovani e donne nella costruzione del futuro dell'organizzazione.

Un rinnovamento generazionale che sappia andare di pari passo anche con il coinvolgimento degli esodati/pensionati con cui mantenere una proficua collaborazione in quanto portatori di indubitabile esperienza.

Tutto ciò, a giudizio del Congresso, significherà affinare ed accrescere sempre più la forza e l'azione della First Cisl in UniCredit, senza smarrire l'identità originaria, ma – anzi - valorizzando il capitale motivazionale dei dirigenti, nella corale condivisione dei valori fondanti e del connesso progetto politico.

Rimini, 30 marzo 2017

APPROVATA ALLA UNANIMITÀ