



Segreterie di Gruppo UniCredit  
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa

## ACCORDO 28 GIUGNO 2014

### Prima tappa di un percorso complesso

C'è un detto che recita: *“chi ben comincia è a metà dell'opera”*.

Ebbene, con la firma dell'accordo sul Piano Industriale 2013-2018, sottoscritto alle 3 di notte di sabato 28 giugno, riteniamo di aver ben cominciato.

Questo accordo, che si sviluppa su quattro grandi capitoli – **occupazione, contrattazione, welfare, relazioni industriali** – è, infatti, la prima tappa di un percorso sicuramente complesso, ma che, a nostro avviso, è iniziato bene.

Ricordiamo, brevemente, da dove siamo partiti, vale a dire dalle pesanti proposte di riduzione del costo del lavoro avanzate dall'azienda in sede di presentazione del Piano:

- **5.500 esuberanti** (il 12% della forza lavoro in Italia), di cui **400** rivenienti da precedenti piani, **2.400** oggetto di questa trattativa e **2.700** da concordare il prossimo anno;
- applicazione della sola disciplina nazionale tempo per tempo vigente e **congelamento degli effetti degli accordi di secondo livello**;
- rimozione delle **inefficienze economiche** connesse agli strumenti di welfare ed alle prassi di Gruppo (**previdenza complementare, premi di anzianità, CRAL, ecc.**).

In sostanza, il Piano che ci fu presentato lo scorso 19 marzo si caratterizzava per un drastico taglio ai livelli occupazionali, attraverso la previsione di uscita di migliaia di lavoratori, non compensata, nemmeno in parte, da nuova e giovane occupazione, e per interventi di riduzione strutturale del costo del lavoro che avrebbero colpito pesantemente i colleghi in servizio.

**Fin da subito giudicammo inaccettabile questa impostazione “lacrime e sangue” di un Piano centrato su tagli strutturali e lineari e carente di qualsiasi prospettiva di rilancio e sviluppo.**

**Siamo riusciti, in un contesto di grandissima difficoltà, a modificare l'impianto.**

L'accordo sottoscritto, infatti, oltre a prevedere incentivi a sostegno della volontarietà nelle uscite di personale con diritto a pensione entro il 31/12/2018 (2.400), **impegna l'azienda ad importanti investimenti in termini di nuove assunzioni, tutela dell'occupazione giovanile, formazione, riconoscimenti al personale in servizio, conferma del secondo livello di contrattazione.**

Di seguito riassumiamo i contenuti dell'intesa, suddivisi nei quattro grandi capitoli prima citati per favorirne la lettura e la comprensione.

### OCCUPAZIONE 1 - ESODI

È stato definito un piano di **esodo incentivato per 2.400 risorse**, che usciranno alla **maturazione del diritto alla pensione** e si aggiungono alle 400 entro il 2015 che residuano dai precedenti accordi, da attuarsi entro il 31 dicembre 2018 con le seguenti calendarizzazioni (con cessazione alla data di apertura della prima finestra pensionistica):

- oltre che 17 FTE entro il 31 dicembre 2015 (invalidi/totalizzati)
- ulteriori 258 FTE entro il 31 dicembre 2016
- ulteriori 794 FTE entro il 31 dicembre 2017
- ulteriori 1.331 FTE entro il 31 dicembre 2018

Le incentivazioni all'esodo sono state definite secondo la seguente tabella:

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
n° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

Le adesioni dovranno pervenire **entro il 15 ottobre 2014**, tramite l'applicativo che verrà messo a disposizione sul Portale.

Tali incentivi saranno maggiorati di **una mensilità** a favore del personale che, avendo maturato il trattamento pensionistico (finestra) successivamente al 1° gennaio 2016 ed entro il 31 dicembre 2018, scegliesse, contestualmente all'adesione all'esodo, di accedere, nei 12 mesi antecedenti l'uscita per pensionamento, al part-time (verticale: sospensione dell'attività lavorativa di un giorno la settimana, orizzontale: riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale) o alla sospensione dell'attività lavorativa. Durante questo anno il lavoratore beneficerebbe del pagamento di un assegno ordinario integrativo della retribuzione e del versamento all'INPS dei contributi previdenziali relativi a tutte le giornate di sospensione dal lavoro, entrambi a carico della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore.

In tutti e tre i casi vengono confermati:

- l'accantonamento a TFR e il versamento aziendale a previdenza complementare come da retribuzione piena;
- la copertura di UniCA fino al 31 dicembre dell'anno di cessazione dal servizio;
- le medesime agevolazioni creditizie dei dipendenti in servizio fino al momento del pensionamento.

Al fine di orientare i colleghi nella scelta, l'azienda produrrà, su nostra richiesta, alcuni esempi del trattamento retributivo derivante a seguito dell'intervento del Fondo.

Le adesioni all'anticipazione di 12 mesi verranno accolte in base all'ordine di presentazione, con priorità per i lavoratori portatori di gravi disabilità.

L'Azienda si riserva di selezionare un limitato numero di colleghi interessati all'esodo che, in via sperimentale, manifestassero l'interesse per l'eventuale assunzione con CCNL Commercio e a tempo determinato, per i 12 mesi precedenti l'uscita, presso l'azienda del gruppo **"Subito Casa"**. Il passaggio ad un altro Contratto Nazionale non farebbe comunque venir meno tutte le condizioni fruite in qualità di dipendente UniCredit.

Il **personale a part-time** interessato all'esodo (circa 140 persone) potrà optare solo per la terza agevolazione (sospensione dell'attività lavorativa per 12 mesi), fermo restando il rientro a full time per il mese precedente l'inizio della sospensione.

Qualora le adesioni risultassero inferiori alle 2.400 previste, all'interno di ciascuna azienda sarà avviata la **procedura in base alla Legge 223/91** che, nel nostro settore, prevede la risoluzione unilaterale da parte dell'azienda del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti pensionistici. In questo caso sarà riconosciuta un'**indennità di mancato preavviso di un mese**.

Raggiungere il numero di esodi fissati è importante, non solo per evitare il ricorso a forme obbligatorie di uscita, ma anche per **garantire il necessario ritorno di risorse da redistribuire sugli altri capitoli del Piano (personale in servizio e di nuova assunzione)**.

**Donne optanti (57 anni di età e 35 di contribuzione):** è previsto, in via residuale (**le prime 10 adesioni**) l'accesso all'esodo, esclusivamente volontario, per le colleghe in possesso di almeno 35 anni di contributi e 57 di età che scegliessero di andare in pensione con il metodo contributivo.

Sono state confermate le incentivazioni già previste dall'Accordo 15 settembre 2012 (vedi tabella).

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	65 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

Inoltre saranno riconosciuti:

- il 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti tra la data di cessazione (ultimo giorno di servizio) e la data corrispondente alla finestra di accesso al trattamento di pensione risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva;
- un ulteriore importo corrispondente a 1.300 Euro lordi per ogni anno, o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 6.500 euro lordi).

Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica saranno poi **mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali** del personale in servizio, nonché la **contribuzione a carico dell'azienda** nella misura prevista per il **Fondo di previdenza** complementare di appartenenza (secondo i criteri del Protocollo 18 ottobre 2010).

Infine sino al 31 dicembre del **4° anno successivo a quello di cessazione** verranno mantenute le **stesse condizioni dei dipendenti sia riguardo ad UNICA che alle agevolazioni creditizie**.

Le adesioni dovranno pervenire entro il 30 ottobre 2014.

**Riscatto Laurea:** esiste una platea di colleghi che maturerebbero i requisiti pensionistici dopo la scadenza del Piano, ma che, riscattando la laurea, potrebbero accedere al pensionamento entro il 2018. A tale riguardo l'accordo ha introdotto specifiche forme di incentivazione nelle seguenti misure:

- AP: importo lordo pari al 45% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- QD1/QD2: importo lordo pari al 40% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- QD3/QD4/Dir: importo lordo pari al 33% della RAL (comprensiva della voce EDR).

Tale importo verrà riconosciuto per ogni anno di durata degli studi universitari e per il periodo strettamente necessario per accedere al pensionamento dal 1° dicembre 2018. Per provvedere al riscatto, i lavoratori interessati potranno fruire di **finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente al tasso dell'1,25% nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta** spettante. Tali finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

Le **ulteriori 2.700 eccedenze** dichiarate nel Piano saranno gestite attraverso un confronto che si svolgerà nel secondo semestre del 2015. Si è però definito, fin d'ora, che in quella sede sarà valutato il possibile utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore (**Fondo Esuberi**) **per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro**.

## OCCUPAZIONE 2 – ASSUNZIONI

In una logica di rilancio del Gruppo si è convenuto di garantire un ricambio generazionale attraverso la **stabilizzazione, alla scadenza, di 670 apprendisti, e l'assunzione, nel biennio 2014/2015, di 800 giovani**, sempre con **contratto di apprendistato**. Poiché le 2.400 uscite si collocano tra il 2016 e il 2018, queste assunzioni, che avverranno tutte entro il 2015, rappresentano un incremento netto degli organici. E' un risultato che riveste un'importanza enorme, un messaggio di ottimismo e di speranza, un significativo contributo alla crescita e allo sviluppo del paese, in un momento in cui la disoccupazione, in particolar modo quella giovanile, ha assunto dimensioni davvero drammatiche.

Di grande rilievo **l'estensione dal 1° luglio 2014 a tutti i neoassunti**, "vecchi" (entrati dopo il Protocollo 18/10/2010 e quindi già in servizio) e "nuovi" (quelli futuri), del **secondo livello di contrattazione** (es: buoni pasto e agevolazioni creditizie da luglio 2014, contributo aziendale ad UniCa da 1/1/2015, contributo aziendale del 3% a previdenza complementare da 1/1/2014). Pertanto tutti i dipendenti del Gruppo beneficeranno d'ora in poi degli stessi trattamenti.

## EX FESTIVITA' – FERIE – BANCA ORE

**Ex festività:** dovranno essere fruite entro l'anno di competenza. Tale previsione decorre dall'anno 2014 fino al 2018. Le ex festività non fruite nell'anno di competenza non saranno monetizzate o compensate.

**Ferie:** ferma la fruizione nell'anno di competenza, è stata introdotta la possibilità di **differire al massimo 2 giornate di ferie al primo semestre dell'anno successivo**, previa autorizzazione della competente struttura HR. In questo modo siamo riusciti a superare l'incomprensibile rigidità aziendale che esplicava i suoi effetti in modo particolare nei confronti dei colleghi più "virtuosi".

Per quanto riguarda le **ferie pregresse**, l'Accordo prevede un sostanziale azzeramento entro il 31 dicembre 2016 (50% entro il 31/12/2015 – 50% entro il 31/12/2016).

**Banca Ore:** dovrà essere fruita entro l'anno di maturazione, con la possibilità di differire all'anno successivo le prestazioni aggiuntive effettuate nei mesi di novembre e dicembre. Entro il 31/12/2015 dovrà realizzarsi l'azzeramento dei residui accumulati in banca ore, attraverso la fruizione del 50% entro il 31/12/2014 e l'ulteriore 50% entro il 31/12/2015.

Ricordiamo che l'insieme di questi interventi consentirà di evitare pesanti accantonamenti di bilancio che produrrebbero un effetto negativo sul risultato finale.

## PREMIO SPECIALE 2013 E PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Pur in presenza di un contesto economico sfavorevole, che ha visto il Gruppo chiudere il bilancio 2013 in rosso, si è convenuto di riconoscere l'impegno profuso dai lavoratori del perimetro Italia attraverso l'erogazione di un **premio** a tutto il personale appartenente alle Aree professionali e Quadri Direttivi nella misura di **euro 1.140 (con versamento a conto welfare a partire da 1/1/2015 per consentirne la fruibilità per l'intero anno) oppure euro 840 lordi (con erogazione in busta paga nel mese di novembre)**.

Auspichiamo che il collegamento di questo premio ai buoni risultati del primo semestre 2014 possa consentire l'accesso alla **detassazione (in caso di erogazione in contanti)**, di cui potranno beneficiare i **colleghi la cui retribuzione annua lorda non superi i 40.000 euro**.

Le parti si incontreranno nei prossimi mesi per definire una struttura di **Premio Variabile di Risultato (sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante)** da adottare a partire dall'**esercizio 2015 (erogazione 2016)**.

Questo strumento, grazie all'adozione di adeguati parametri di misurazione, dovrebbe consentire di intercettare la maggiore produttività/redditività che il Gruppo dovesse realizzare nei prossimi anni e che è negli obiettivi del Piano.

In quella sede si deciderà anche in merito al Premio 2014.

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Uno degli interventi di maggior rilievo – in termini di risparmio - proposto dall'azienda per ridurre strutturalmente il costo del lavoro era l'applicazione a tutti i dipendenti del solo CCNL e il cd. congelamento delle normative di secondo livello, cioè la soppressione di tutti gli istituti derivanti da contrattazione o prassi aziendali, aggiuntivi o migliorativi delle previsioni nazionali.

Da subito abbiamo opposto una netta contrarietà a tale ipotesi che avrebbe scaricato sui lavoratori in servizio i maggiori oneri conseguenti alla realizzazione del Piano.

**Prassi:** la sottoscrizione dell'Accordo ha portato alla **conferma di tutte le prassi in essere (indennità di rischio, indennità di pendolarismo, ticket pasto...)**, risultato niente affatto scontato date le premesse.

Un approfondimento particolare merita il tema dei **premi di anzianità (25mo e 35mo)**, una delle prassi a maggiore impatto economico.

Fino all'ultimo giorno di trattativa, l'azienda ha manifestato l'intenzione di sopprimere questi premi dal 1° luglio 2014, acconsentendo, alla fine, a riconoscere al lavoratore solo il 50% del maturato, per di più attraverso il versamento integrale a welfare.

Abbiamo rigettato questa ipotesi con tutta la fermezza possibile. Riteniamo che il risultato acquisito, avendo salvato tutto il maturato ed essendo intervenuti solo sul maturando, rappresenti una accettabile mediazione tra le esigenze aziendali e quelle da noi rappresentate.

L'Accordo prevede la decadenza, dal 1° luglio 2014, della prassi in oggetto, e la liquidazione di tutto il maturato pregresso, sia quello relativo al 35mo che al 25mo.

La **quota individuale del rateo accantonato sul 35mo**, corrispondente all'accantonamento attualizzato, verrà pagata verosimilmente nel prossimo **mese di novembre**. Le quote individuali del **rateo riferito al 25mo** verranno fatte confluire in "conti individuali" all'interno di un fondo costruito a beneficio dei dipendenti. In sede di confronto sul welfare aziendale, che sarà avviato nei prossimi mesi, si definiranno termini, tempi e modalità di destinazione, compresa la **liquidazione individuale anche di questo rateo**.

Nei prossimi giorni saranno prodotti maggiori dettagli circa le modalità di attualizzazione delle somme attualmente accantonate.

A fronte dell'obiettivo aziendale di eliminazione totale, sia per il futuro che per il pregresso, di questo istituto, l'aver ottenuto la **garanzia della liquidazione del 100% del maturato** individualmente rappresenta un **risultato che non mortifica le legittime aspettative dei colleghi**. Da evidenziare, poi, che essendo questo istituto derivante da una prassi e non da una specifica contrattazione, è più esposto alla possibilità di subire modificazioni unilaterali da parte dell'azienda.

Nelle prossime settimane si darà seguito ad altri incontri sul tema della attualizzazione delle somme accantonate.

**Inquadramenti:** in relazione alla riorganizzazione della rete commerciale Italia (RUN), il prossimo mese di settembre riprenderà in UniCredit Spa, e successivamente nelle altre aziende del Gruppo, il confronto per definire un sistema di inquadramenti coerente con le nuove figure professionali previste dalla introduzione del modello di banca definito nel Piano Industriale.

**Welfare:** l'obiettivo di migliorare il livello del welfare aziendale e rendere più efficiente l'utilizzo delle risorse ad esso destinate, rende indispensabile un confronto. Pertanto le parti avvieranno una serie di incontri in sede tecnica, a partire dal prossimo mese di settembre, per riordinare l'intera materia in una logica di **equità distributiva** e di **maggior benessere** per tutti i dipendenti, **senza che ciò comporti risparmi per l'azienda né una diminuzione del livello di protezione fino ad oggi assicurato**. In quella sede si affronteranno, a titolo di esempio, i temi legati a:

- sostegno ai superstiti dei dipendenti morti in servizio;
- riordino del sistema di previdenza complementare;
- sostegno del sistema di assistenza sanitaria;
- revisione del sistema dei CRAL aziendali.

**Part-time:** l'azienda ha confermato la **disponibilità all'accoglimento del maggior numero possibile di domande giacenti**, anche **tenendo conto delle adesioni al piano esodi**, e quindi alle cessazioni, del personale avente diritto a pensione con contratto part-time (circa 140). Abbiamo raccomandato che venga riconosciuta **la possibilità, per i lavoratori già a part-time, di ottenere ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro rispetto a quello attualmente praticato**.

**Formazione:** nel confermare la centralità della formazione per lo sviluppo del personale, nonché per la riconversione e riqualificazione rese necessarie dai mutamenti organizzativi, l'Accordo sottolinea la necessità di **garantire le più opportune modalità di fruizione della formazione obbligatoria**, e ribadisce l'esigenza di predisporre le migliori condizioni logistiche e ambientali anche **mediante appositi spazi a tal fine dedicati**.

#### COSTI NON HR – CONSULENZE

L'Accordo impegna l'azienda a porre in essere **concrete azioni di contenimento dei costi non HR, in particolare quelli connessi alle consulenze professionali**. Attraverso specifici incontri, le OO.SS. potranno verificare l'effettivo trend andamentale degli stessi e la coerenza tra l'impegno assunto e le effettive scelte aziendali.

#### ESTERNALIZZAZIONI

Il Piano 2018 non contiene, ad oggi, ipotesi di esternalizzazione di attività (l'azienda ha precisato che la cessione di UCCMB non è una esternalizzazione, ma una diversa scelta imprenditoriale). Per quanto riguarda le operazioni di joint venture già realizzate nell'ambito del programma Newton, rispetto alle quali **le OO.SS. hanno manifestato forti perplessità**, sono previsti incontri di verifica per affrontare eventuali problematiche insorte all'interno delle società costituite tra UniCredit e altri partner.

## MOBILITA' – INSOURCING

Il Piano 2018 prevede, al di là dei 5.500 esuberanti, la **riconversione su altre posizioni di lavoro di 2.200 colleghi.**

Sono pertanto state confermate le precedenti previsioni in tema di mobilità (territoriale, professionale, infragruppo) e insourcing.

E' stato confermato anche l'utilizzo del **distacco**, a carattere temporaneo e comunque limitato alla durata del Piano, quale strumento per gestire la mobilità fra le aziende del Gruppo.

Abbiamo sollecitato il rilancio dello strumento del job market in un'ottica di trasparenza ed effettività del processo, nonché l'accoglimento di tutte le domande di trasferimento in essere.

## QUALITA' DEL LAVORO E POLITICHE COMMERCIALI

L'esigenza di pervenire ad una regolamentazione delle modalità con cui vengono attuate le politiche commerciali, sia nel rapporto con la clientela che nei confronti dei lavoratori, porterà all'avvio di un confronto per pervenire, in sede aziendale, ad un "Protocollo sul benessere dei luoghi di lavoro e sulle Politiche Commerciali" improntato ai principi di equità, rispetto e trasparenza. Il tema è particolarmente sentito nelle aziende commerciali, prima fra tutte la **banca**, dove si susseguono senza interruzione le **denunce per il verificarsi di indebite e inaccettabili pressioni alla vendita.**

## RELAZIONI SINDACALI

Al di là dei momenti di incontro espressamente previsti, finalizzati a verificare, tempo per tempo, lo stato di attuazione delle norme sottoscritte, l'Accordo pone le basi per una **complessiva valorizzazione delle relazioni sindacali, sia a livello di Gruppo che di singola azienda che di territorio, in una logica maggiormente partecipativa.**

Come abbiamo precisato fin dal titolo, questa è solo **la prima tappa di un percorso ancora lungo e complesso, che si dovrà sviluppare senza soluzione di continuità.** Saremo chiamati ad affrontare altri passaggi, ugualmente impegnativi, a partire dai prossimi giorni.

Questo accordo, che in un contesto di grande difficoltà, garantisce tutele e prospettive a tutti i lavoratori di UniCredit, dimostra che, pur nelle difficoltà che caratterizzano questo momento storico, è possibile pervenire a risultati condivisi che tengano in equilibrio le esigenze delle parti.

Milano, 1 luglio 2014

**Segreterie Nazionali - Segreterie di Gruppo UniCredit  
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**