



Segreterie di Gruppo UniCredit  
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Ugl Credito Ulca

Milano, 25 ottobre 2010

## **ACCORDO 18 OTTOBRE 2010: un buon bilanciamento tra uscite, rilancio dell'occupazione e tutele per chi è in servizio**

La firma, da parte delle OO.SS. del primo tavolo, nella mattinata del 18 ottobre, del Protocollo relativo al Piano di Riorganizzazione denominato ONE4C, rappresenta un risultato di grande rilevanza per il Gruppo UniCredit e per l'intero settore.

Il contesto nel quale l'intesa si colloca è caratterizzato dal persistere di una crisi economica che ha già iniziato a produrre i suoi effetti negativi sui bilanci delle banche.

Nello specifico, il Gruppo UniCredit, pur avendo rafforzato la propria base patrimoniale, ha registrato negli ultimi tre anni un progressivo deterioramento del posizionamento competitivo sul mercato italiano e negli ultimi due anni un calo di redditività del 75%. Questo trend negativo ha purtroppo trovato conferma nei risultati del primo semestre del 2010.

Di qui l'esigenza, dichiarata a più riprese ed in modo esplicito dall'azienda, di intervenire in maniera strutturale sulla **riduzione dei costi**, compreso il costo del lavoro: anche su queste basi è stato costruito il progetto ONE4C, che si pone l'obiettivo di **rilanciare l'attività commerciale della nuova banca**, attraverso un forte presidio territoriale che metta al centro il cliente.

Lo scorso 9 settembre, all'avvio della procedura sindacale che ha segnato l'inizio della trattativa, l'Azienda aveva ipotizzato l'uscita obbligatoria di 4700 persone entro il 2013.

La netta opposizione del sindacato a questa proposta ha prodotto tre primi importanti risultati:

- ✓ **gli esodi da 4700 si sono ridotti a 3000 nel periodo 2011/2013;**
- ✓ **le uscite da obbligatorie sono diventate volontarie e incentivate;**
- ✓ **il tema dell'occupazione è diventato argomento centrale della trattativa.**

Da qui è partito il confronto. Di seguito riportiamo i contenuti dell'accordo.

### **ESODI**

Gli esodi complessivamente preventivati restano 4700, ma diluiti in un arco temporale che arriva fino al 2015.

Questa la scansione delle **uscite**:

- ✓ **3.000** persone usciranno entro il 31/12/2013, **incentivate e su base volontaria.**

La platea è composta **esclusivamente da personale che ha già maturato o maturerà entro il 2013 il diritto alla pensione.**

La misura degli incentivi va da un minimo di 6 ad un massimo di 16 mensilità in funzione dell'età e dell'anno di uscita (vedi tabella sotto riportata).

Ai colleghi che sceglieranno di uscire alla maturazione del requisito pensionistico verrà riconosciuto, oltre a quanto previsto in tabella, un ulteriore incentivo pari al 70% dell'ultima retribuzione netta percepita, moltiplicata per il numero di mesi mancanti all'apertura della finestra (somma anticipata al momento dell'uscita). Per tutto questo periodo tali lavoratori manterranno anche le agevolazioni creditizie, l'iscrizione a Unica e l'iscrizione al Fondo Pensione, alle medesime condizioni previste per il personale in servizio.

I colleghi che invece sceglieranno di uscire all'apertura della finestra pensionistica beneficeranno di un incentivo pari al 50% delle mensilità previste in tabella.

In entrambi i casi è previsto un ulteriore incentivo di 1.000 annui netti (max 5.000) a favore:

- del personale che uscirà con diritto a pensione senza aver maturato i 40 anni di contribuzione, per ogni anno mancante al raggiungimento di tale requisito;
  - delle colleghe che avessero optato per il regime contributivo anziché retributivo o misto.
- ✓ **Ulteriori 1.100 esodi** (medesima platea) saranno oggetto di apposita ulteriore trattativa, e si collocheranno tra l'1/1/2014 e il 31/12/2015.
- ✓ **I 600 colleghi** che avevano aderito al precedente piano di esodi, ma non hanno potuto accedere al Fondo Esuberi a causa del recente intervento legislativo che ha spostato in avanti le finestre di uscita, potranno accedere al Fondo stesso attraverso un accordo che, in sede di verifica (quindi tra il 15 e il 26 novembre p.v.), definirà le modalità di accesso.

Precisiamo che **22** di questi 600 lavoratori, **esclusivamente donne**, che hanno optato per il passaggio al metodo contributivo, usciranno l'1/11/2010.

**Tutto il personale che aderirà al pensionamento anticipato sarà destinatario del Premio Aziendale.**

Le adesioni dovranno pervenire **entro il 15 novembre 2010**. Il personale che matura i requisiti entro il 31/12/2013, ma che intende uscire alla finestra collocata entro il 1/1/2015, potrà aderire all'esodo incentivato. Queste posizioni saranno oggetto di valutazione in sede di verifica.

Al fine di individuare la platea interessata, **ciascun dipendente nato entro il 1959** dovrà obbligatoriamente dichiarare all'azienda **entro il 15/11/2010** la propria posizione previdenziale, secondo le modalità stabilite nell'accordo (ECOCERT oppure ECO online + delega all'azienda per la richiesta dell'Ecocert).

**Qualora nei prossimi anni la normativa pensionistica subisse ulteriori modifiche, azienda e sindacato valuteranno congiuntamente la situazione al fine di ricercare le migliori soluzioni.**

Precisiamo che il raggiungimento di **3.000 adesioni all'esodo** è stata posta dall'azienda fin dall'inizio come **condicio sine qua non**, la condizione, cioè, che deve assolutamente realizzarsi perché tiene in equilibrio il tutto.

Pertanto, se al termine del periodo di adesione volontaria tale quota non fosse raggiunta, si aprirà una ulteriore fase di confronto tra le parti che valuteranno prima di tutto le dinamiche occupazionali avvenute e stimate nel periodo di valenza del Piano. Successivamente, qualora permanesse un deficit di adesioni, **l'azienda procederà all'apertura di apposita procedura per il collocamento obbligatorio in pensione di ulteriori lavoratori, individuati tra coloro che hanno maturato i requisiti pensionistici.**

ultimo giorno di servizio entro il 31/12/2011	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>6</i>
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2012 al 31/12/2012	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	<i>15</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>6</i>
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2013 al 31/12/2013 (o finestra di uscita entro 1°/1/2015)	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	<i>16</i>	<i>15</i>	<i>14</i>	<i>14</i>	<i>13</i>	<i>12</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>6</i>

## NUOVA OCCUPAZIONE

Nel triennio 2011/2013 verranno effettuate **2198 assunzioni** di cui:

- ✓ **1.077 trasformazioni a tempo indeterminato** (alla naturale scadenza) dei colleghi assunti con contratto di apprendistato;
- ✓ **121 assunzioni** che residuano dall'accordo 4/12/2008 e verranno realizzate entro tre mesi dalla firma dell'accordo;
- ✓ **1.000 nuove assunzioni**, 1/3 delle quali sarà effettuato **nel corso del 2011**, con l'impegno ad anticiparle il più possibile e a destinarle prevalentemente alla rete.

Agli **apprendisti stabilizzati** verranno mantenute tutte le previsioni contrattuali nazionali, aziendali (compreso il premio aziendale), nonché le prassi.

Ai **nuovi assunti nel triennio 2011/2013** (a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato) verrà applicata integralmente la normativa derivante dal CCNL, e, **per i primi 4 anni**, i seguenti trattamenti:

- ✓ **iscrizione al Fondo Pensione di Gruppo** alle condizioni previste per il restante personale (contributo del 3% a carico dell'azienda);
- ✓ **coperture infortunistiche** professionali ed extraprofessionali in vigore;
- ✓ **condizioni bancarie** per il c/c di accredito stipendio, il deposito titoli collegato, i prestiti personali previsti per gli apprendisti.

E' prevista, attraverso l'iscrizione a Unica, una **copertura assistenziale semplificata** con **onere a carico del lavoratore**.

**Al termine dei 4 anni questi lavoratori acquisiranno tutta la normativa aziendale, comprese le prassi.**

In ogni caso al personale assunto o stabilizzato dopo l'1/1/2011 non saranno più riconosciuti i premi di fedeltà/anzianità (quelli pagati al 25° e 35° anno).

La platea da cui si attingerà ai fini della **selezione per le assunzioni**, che avverrà secondo i criteri di valutazione normalmente utilizzati all'interno del Gruppo, sarà composta da:

- ✓ lavoratori che hanno prestato servizio a tempo determinato per un periodo complessivamente superiore a 9 mesi ovvero per almeno 1 anno con contratto di somministrazione o di stage;

- ✓ personale proveniente da SeTeSi e dal Gruppo Delta, cioè lavoratori del settore che hanno perso il lavoro a causa di crisi aziendali;
- ✓ figli dei dipendenti cessati per pensionamento volontario in possesso dei requisiti per la selezione. E' stata così superata ogni limitazione connessa al vincolo parentale.

E' stata infine confermata la prassi di **assumere i figli di dipendenti deceduti in servizio** nonché il ricorso ad **assunzioni a tempo determinato** per rispondere ad esigenze legate alla **stagionalità**.

## **GARANZIE E TUTELE PER I DIPENDENTI IN SERVIZIO**

### **PREMIO AZIENDALE**

Nel 2011 verrà erogato un premio aziendale medio (3A 3L) di **2.000 euro** (1.900 € in busta paga a giugno + 100 € quale contributo ad Unica per le coperture dentistiche collettive).

Viene confermata l'opzione volontaria a previdenza (1.550 + 400).

**Valutiamo questo risultato molto positivo, sia in relazione al contesto generale, che alla proposta avanzata dall'azienda lo scorso mese di luglio, pari a 1.525 euro, che il sindacato, nel ritenerla inaccettabile, aveva rifiutato.**

### **INQUADRAMENTI**

Restano in vigore **fino al 31/7/2011** i CIA delle diverse aziende incorporate nella holding. Ciò significa che gli **accordi di armonizzazione** riguardanti i lavoratori ex Capitalia entreranno in vigore come previsto a partire dall'1/1/2011.

Viene istituita una commissione tecnica paritetica che entro il 30 aprile 2011 dovrà ricercare le possibili soluzioni di transizione dai vigenti CIA aziendali ad una disciplina armonizzata da applicarsi alla nuova banca.

### **PART-TIME**

Viene ribadita la necessità di favorire la concessione del part-time in tutte le forme possibili, con **accoglimento prioritario delle domande esistenti**, mentre **il personale a part-time proveniente dalle banche interessate alla fusione manterrà il contratto alle condizioni in essere.**

L'accordo UCB del 4 giugno 2009 viene esteso all'intero perimetro della nuova Capogruppo.

Viene inoltre **prorogato al 31/7/2011** l'accordo UCB sulla **sperimentazione delle nuove flessibilità di orario.**

Infine l'intesa prevede:

- ✓ il contenimento del lavoro straordinario/supplementare;
- ✓ la promozione del periodo sabbatico, a richiesta del dipendente, con accoglimento certo per il personale degli uffici, soggetto a valutazione aziendale per i colleghi della rete;
- ✓ la conferma della multipolarità come strumento utile per evitare fenomeni di mobilità territoriale;
- ✓ adeguati percorsi di formazione ed addestramento (compresi periodi d'aula) per il personale interessato dai processi di riconversione e riqualificazione professionale;
- ✓ la programmazione di azioni positive finalizzate alla valorizzazione del personale femminile;
- ✓ la conferma delle Commissioni paritetiche sulla formazione e sulle pari opportunità in tutte le aziende, compresa la nuova banca, e a livello di gruppo.

### **UNICREDIT BANCASSURANCE**

Per questi colleghi è previsto il passaggio dal Contratto del Commercio a quello del Credito, con estensione di tutta la normativa UniCredit, comprese le prassi.

La differenza di importo tra il trattamento economico del Commercio e il trattamento economico del CCNL ABI verrà inserito sotto forma di “ assegno ad personam ex intesa 18 ottobre 2010”, assorbibile per effetto degli scatti di anzianità nonché di qualsiasi avanzamento di carriera non di “merito”.

Il premio aziendale 2010, erogato nel 2011, sarà riconosciuto per 2/12.

Lo stato di attuazione del Protocollo sarà oggetto di verifiche periodiche tra le parti.

Si terranno inoltre ulteriori incontri di approfondimento riguardanti:

- ✓ i modelli di servizio conseguenti alla riorganizzazione e l’impatto prodotto sull’organizzazione del lavoro;
- ✓ il sistema incentivante 2011 della nuova banca unica.

In una logica di **equa distribuzione dei sacrifici**, abbiamo inoltre ottenuto dall’Azienda l’impegno affinché:

- ✓ il personale interessato dalle incentivazioni non sia in futuro destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo;
- ✓ siano poste in essere politiche gestionali improntate **“a criteri di adeguato rigore da attuarsi secondo principi di equità e che riguardino tutta la compagine aziendale ad ogni livello.**

Ribadiamo il giudizio decisamente positivo del sindacato in merito a questo accordo, che trova la sua motivazione più profonda nell’equilibrio, perseguito con determinazione e raggiunto, tra le istanze di diverse “categorie” di lavoratori (chi esce, chi resta, chi entra) che potevano rischiare di apparire tra loro contrapposte.

Essere riusciti a garantire la **volontarietà nelle uscite, adeguatamente incentivate**, e l’aver creato **importanti opportunità occupazionali** rappresenta il contributo che le OO.SS. del Gruppo UniCredit hanno inteso fornire per porre un argine alla dilagante diffusione della precarietà, anche all’interno del nostro settore, e dare ai giovani certezze circa il loro futuro.

Le **flessibilità** introdotte, infatti, non sono riferite al rapporto di lavoro (le assunzioni avverranno a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato), ma alle **modalità di ingresso**, e sono **temporanee**.

A ciò si aggiungono le **garanzie** conseguite per le migliaia di **colleghi che già lavorano nel Gruppo** e vi rimarranno, quale meritato riconoscimento per l’impegno profuso in tutti questi anni.

Al fine di illustrare e approfondire ulteriormente i contenuti dell’intesa, nei prossimi giorni saranno organizzate **assemblee dei lavoratori in ambito territoriale**, alle quali vi invitiamo fin d’ora a partecipare numerosi.

Segreterie di Gruppo UniCredit  
Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Silcea Sinfub Ugl Credito Ulca