



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

Milano, 4 novembre 2010

**PROTOCOLLO SUL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE 2010/2013  
del 18 ottobre 2010**

***COSTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE PER LA  
SOLIDARIETA' GENERAZIONALE***

L'applicazione del sistema previdenziale contributivo, applicabile ai nati a partire dagli anni '60, porterà ad un calcolo della pensione che garantirà importi sensibilmente inferiori in rapporto al sistema retributivo, con percentuali stimate intorno al 50% dell'ultima retribuzione contro il 70-80%.

La recente manovra finanziaria (cd. riforma Tremonti) ha ulteriormente ridotto i coefficienti di trasformazione e, in prospettiva, l'incremento delle aspettative di vita non farà che aggiungere ulteriore criticità, decurtando le pensioni future.

**Per questi motivi le OO.SS., nel corso della trattativa che ha portato alla firma del Protocollo dello scorso 18 ottobre, hanno innanzitutto rifiutato l'ipotesi aziendale di sospendere per i primi 4 anni l'iscrizione dei neo assunti al Fondo di Gruppo, ed è stato loro garantito, come si legge nel testo finale dell'accordo, l'intero contributo aziendale del 3% a partire dalla data di assunzione.**

Inoltre il "Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit", siglato lo scorso 18 ottobre contiene una importante e significativa novità, frutto di una **proposta sindacale** formulata nell'ottica di grande **attenzione verso i lavoratori più giovani**.

In calce all'art 19 (nuova occupazione) si trova la seguente **Dichiarazione sulla solidarietà generazionale**:

“Le Parti convengono sull'opportunità di costituire una Commissione paritetica di analisi e studio per formulare proposte in ordine alle modalità con cui dare concreta attuazione ad una politica attiva di solidarietà generazionale all'interno del Gruppo UniCredit.”

**La citata commissione, composta in maniera paritetica da componenti aziendali e sindacali, dovrà individuare le modalità con le quali distribuire disponibilità economiche tenendo in massima considerazione le necessità delle nuove generazioni, innanzitutto in materia di welfare, con l'intento anche di ridurre progressivamente il differenziale nei trattamenti economici introdotto dalla sospensione per 4 anni, per gli assunti nel triennio di valenza del Piano, di parte dei trattamenti aziendali (VAP e CIA in primis).**

Questa previsione si inserisce in una tradizione di commissioni paritetiche, quali quelle su Pari Opportunità e Formazione, che nel Gruppo Unicredit, nel corso degli anni, ha prodotto risultati di grande soddisfazione. Sarà una priorità delle scriventi OO.SS. dare il massimo contributo fattivo al lavoro di questa Commissione nell'intento di soddisfare le esigenze enunciate.

**Le Segreterie di Gruppo**