

Accordo programmatico di percorso

Il giorno 8 ottobre 2015, in Bologna

UniCredit/Aziende del Gruppo,

e la Delegazione di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali,

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

premesso che:

- gli Accordi di rinnovo dei CCNL del 31 marzo 2015 e del 13 luglio 2015 hanno definito l'assetto contrattuale di primo livello nonché gli ambiti della contrattazione di secondo livello;
- le esigenze di razionalizzazione dei costi e le azioni di sviluppo e di rilancio connesse al "Piano Strategico 2018" restano elementi ineludibili per garantire il rafforzamento della competitività aziendale;

con l'intento di:

- proseguire il confronto complessivo inerente la gestione delle ricadute del Piano Strategico 2018 avviato con l'Accordo del 28 giugno 2014 e - al contempo - portare a realizzazione gli impegni reciproci già assunti nel "Protocollo sulle prospettive di rilancio" firmato lo stesso 28 giugno 2014, secondo i principi e le linee guida contenute nelle citate intese;

le Parti

- riaffermano l'importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali quale fattore determinante per il raggiungimento degli obiettivi condivisi individuati nel presente accordo;
- considerata la complessità delle materie attualmente in discussione e la necessità di programmare le tempistiche del relativo confronto sindacale;

hanno convenuto quanto segue

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Gestione delle ricadute del Piano Strategico 2018 (II fase)

Con riferimento alle necessità di riduzione di personale conseguenti agli obiettivi, strategie e azioni connesse al Piano Strategico 2018 e in coerenza con quanto già previsto nell'art. 17 dell'Accordo 28 giugno 2014, tenuto altresì conto della necessità condivisa di avere un quadro completo anche alla luce di possibili revisioni dello stesso nonché dei tempi amministrativi di raccolta in corso degli EcoCert (di cui ai Verbali 29 maggio 2015 e 30 settembre 2015), le Parti convengono di concludere il confronto relativo alla cd "seconda fase" del citato Piano Strategico entro i termini

della procedura sindacale (50 giorni) che UniCredit provvederà ad attivare - con specifica comunicazione formale alle Organizzazioni Sindacali - successivamente alle decisioni degli organismi societari previste entro fine anno.

Le Parti dichiarano sin da ora – in coerenza con quanto concordato con il già citato art. 17 dell’Accordo 28 giugno 2014 e secondo i principi generali ivi condivisi – la possibilità di utilizzare tutti gli strumenti di sostegno al reddito previsti dal Fondo di Solidarietà di settore (sezioni ordinaria e straordinaria), anche valutando la possibilità di adottare criteri non generalizzati.

Dichiarazione aziendale

Da parte aziendale si dichiara la disponibilità - qualora il plafond autorizzato per l’utilizzo della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore abbia ad esaurirsi - a farsi carico, sussistendone i presupposti normativi, degli oneri connessi alla quota eccedente.

Art. 3 - Welfare aziendale

Richiamati i principi dell’art. 6 del Protocollo sulle prospettive di rilancio del 28 giugno 2014, le Parti condividono l’assoluta priorità di procedere alla rivisitazione complessiva del sistema di welfare di Gruppo (perimetro Italia), adottando politiche e soluzioni che – sulla base anche della valutazione congiunta dei trend demografici – consentano di continuare ad assicurare adeguati livelli di protezione a tutti i dipendenti, garantendone la necessaria sostenibilità nel tempo e l’equità distributiva. A tal fine le Parti concordano di procedere nei termini qui di seguito esplicitati.

Le Parti concordano sin da ora che i risparmi ottenuti con il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente articolo saranno destinati complessivamente a interventi concordati, finalizzati a rafforzare il sistema del welfare di Gruppo, anche nell’ottica di tendere ad un migliore equilibrio tra i Lavoratori/Lavoratrici.

3.1 - Previdenza complementare

Per le Parti riveste particolare importanza e urgenza la semplificazione della previdenza complementare finalizzata anche a rendere più coerente il sistema con l’evoluzione normativa in materia, perseguendo efficienza e sostenibilità nel tempo del trattamento previdenziale complementare nonché, in linea con le premesse del presente accordo, la razionalizzazione dei costi aziendali e delle attività connesse.

Le Parti, successivamente agli approfondimenti tecnici e in relazione alle linee di evoluzione della normativa di legge in materia di previdenza complementare nonché agli indirizzi emanati dalla Vigilanza, ferme le previsioni già contenute nel Protocollo 18 dicembre 2006 sulla trasferibilità individuale nel Fondo Pensione di Gruppo, condividono quindi la necessità di un processo di composizione del sistema di previdenza complementare del Gruppo.

Ciò premesso - in tutta continuità con gli accordi succedutisi nel tempo con i quali, fin dal Protocollo 18 giugno 2002 (e successivamente con le intese di armonizzazione Capitalia) - si è costantemente condivisa l’attuazione di un processo di concentrazione di tutti i fondi pensione preesistenti in essere nel Gruppo, le Parti condividono altresì di effettuare un serrato confronto finalizzato al conseguimento di detto obiettivo mediante la stipula, alle date di seguito indicate, di specifiche intese correlate alle diverse fasi di attuazione, fermi restando gli attuali livelli di copertura previdenziale:

1. entro il 31 dicembre 2015, per la confluenza al 1° gennaio 2016 - fatti salvi i necessari tempi e approfondimenti tecnici (ad esempio, le consultazioni assembleari, ove previste) - dei fondi pensione interni nel Fondo Pensione di Gruppo;
2. entro il 31 dicembre 2016, per la confluenza al 1° gennaio 2017 – fatti salvi i tempi tecnici necessari (come sopra) - dei fondi pensione esterni a capitalizzazione individuale nella Sezione II del Fondo Pensione di Gruppo, anche valutando l'opportunità della costituzione di un nuovo fondo pensione di riferimento del Gruppo, dotato di autonomia giuridica, con regime a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, destinato all'accoglimento delle nuove iscrizioni e in cui trasferire entro il 31 dicembre 2017, fatti salvi i tempi tecnici necessari, tutte le iscrizioni di pari regime in essere in detta Sezione;
3. entro il 31 dicembre 2017, per la confluenza al 1° gennaio 2018 – fatti salvi i tempi tecnici necessari (come sopra) – dei fondi esterni a prestazione definita/capitalizzazione collettiva nel Fondo Pensione di Gruppo.

Ai fini di quanto sopra, le Parti si impegnano a definire un calendario di incontri di Commissione Tecnica Centrale (con la possibilità di avvalersi, in via eccezionale, di un consulente per ogni sigla sindacale, facente parte di organismi statuari di fondi pensione operanti nel Gruppo) che renda possibile perseguire i sopra elencati obiettivi nei termini previsti, anche al fine di evitare, quale extrema ratio, iniziative aziendali derivanti dall'eccessiva onerosità dell'attuale sistema di previdenza complementare: in relazione a quanto precede, la prima riunione di Commissione sul tema di cui al punto 1 viene calendarizzata per il 14 ottobre 2015.

In relazione a quanto previsto per il personale di nuova assunzione di cui al punto 2 dell'Accordo del 31 marzo 2015 di rinnovo del CCNL, le Parti concordano di attivare la previsione di cui all'art. 46 comma 3 del CCNL 19 gennaio 2012 (4%) per i periodi successivi al 1° aprile 2015.

3.2 - Assistenza sanitaria (Uni.C.A.)

Le Parti concordano sull'opportunità di operare una verifica congiunta finalizzata a effettuare, entro il 29 febbraio 2016, i necessari adeguamenti all'assetto normativo e regolamentare di Uni.C.A. per efficientare le attività istituzionali e i processi operativi.

3.3 - Attività ricreative e di servizio alla persona ("Progetto UnInsieme")

Le Parti si danno atto della necessità di prevedere un nuovo sistema che superi l'attuale frammentazione e le relative inefficienze nell'offerta di servizi e al contempo possa offrire a tutti i partecipanti del perimetro nazionale del Gruppo oltre che attività culturali/ricreative/sportive anche servizi alla persona e accesso ad iniziative di carattere sociale.

A tal fine sarà costituita un'unica nuova associazione a carattere paritetico, che definirà - per l'intero territorio nazionale - programmi e indirizzi per la realizzazione delle finalità previste dal relativo Statuto.

Per lo svolgimento delle attività previste dallo Statuto della nuova associazione, UniCredit si rende disponibile a prevedere la riattivazione del

preesistente contributo annuale alla nuova associazione, in base al numero dei dipendenti in servizio iscritti.

Ai fini di cui sopra le Parti si impegnano a definire un calendario di incontri che consenta di realizzare entro il 31 marzo 2016 la costituzione e l'avvio operativo del nuovo soggetto a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Le Parti condividono infine l'opportunità di un maggior coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, in materia di piano welfare anche in relazione alle evoluzioni del contesto normativo.

3.4 - Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti

Le Parti concordano sin da ora – quale prima realizzazione del principio generale posto in premessa al presente articolo – che i risparmi ottenuti con il raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione delle forme di previdenza complementare (di cui al precedente art. 3.1) saranno riutilizzati al fine di costituire un sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti - Aree Professionali e Quadri Direttivi - deceduti in costanza di attività lavorativa presso un'Azienda del Gruppo.

Tale copertura garantirà un intervento economico in caso di morte del dipendente a seguito di malattia, modulato in relazione alla situazione del proprio nucleo familiare.

La tutela prevista nel presente articolo sarà attivata sperimentalmente a decorrere dal 1° gennaio 2017, in relazione al raggiungimento dell'intesa sulla confluenza delle sezioni a capitalizzazione individuale, sulla base del regolamento attuativo che verrà preventivamente presentato alle Organizzazioni Sindacali.

3.5 - Nuovi modelli di famiglia

Le Parti si danno atto che le trasformazioni dei modelli sociali, i mutamenti macroeconomici, le evoluzioni normative e la correlata evoluzione dei bisogni, rendono opportuno valutare la possibilità, nell'ambito del programma previsto nel presente accordo, di coordinare la struttura dei trattamenti di welfare aziendale alle nuove esigenze e aspettative derivanti dalla pluralità di vincoli affettivi e legami familiari che caratterizzano oggi i nuovi modelli di famiglia.

Art. 4 - Premio Variabile di Risultato

Le Parti, preso atto della conferma, avvenuta nell'ambito del rinnovo del CCNL, della possibilità di prevedere - a livello di Gruppo Italia - un Premio Variabile di Risultato (PVR), convengono di proseguire i lavori della Commissione di Studio di Gruppo appositamente istituita con l'obiettivo di pervenire entro il 30 giugno 2016 ad una ipotesi condivisa di Premio Variabile di Risultato a partire dall'esercizio 2017 in una logica di sperimentality ed in un'ottica di pluriennialità.

Il PVR - che dovrà avere caratteristiche di effettiva variabilità legata alla produttività rilevata in base a indicatori consensualmente individuati - sarà realizzato valutando criteri distributivi anche non generalizzati e riconducibili al CCNL, capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo perimetro Italia.

In tale contesto, le Parti - definito in data odierna con separato verbale di accordo il Premio una tantum di produttività 2014 – concordano altresì di pervenire entro il 29 febbraio 2016 a determinazioni condivise in merito all'esercizio 2015, sulla base di indicatori di produttività, redditività e efficienza, introducendo fattori di effettiva variabilità e criteri distributivi anche non generalizzati e riconducibili al CCNL.

Le Parti convengono che, nel corso del confronto sul PVR di cui al primo comma verranno condotti anche i necessari approfondimenti relativi al Premio aziendale per l'esercizio 2016.

Art. 5 – Contrattazione di secondo livello (valorizzazione professionale, politiche commerciali, part time e flessibilità di orario)

Le Parti, fermo restando quanto già previsto nelle intese del 28 giugno 2014 richiamate in premessa e alla luce delle determinazioni recate con l'Accordo di rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015 in merito alla contrattazione di secondo livello, concordano sull'opportunità di supportare la negoziazione nelle Aziende del Gruppo con i vari Organi di Coordinamento, per la definizione di specifiche normative aziendali che possano concorrere alla realizzazione degli obiettivi di crescita e di coerenza dei costi attraverso una gestione strategica delle risorse umane.

5.1 - Valorizzazione professionale delle risorse

Le Parti, anche a seguito della specifica previsione in tema dell'Accordo di rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015, si danno atto della rinnovata disponibilità aziendale a proseguire il confronto, con gli Organi di Coordinamento, sulla valorizzazione delle figure professionali al fine di individuare soluzioni condivise che tengano conto della qualità della prestazione, dello sviluppo professionale del personale interessato e delle esigenze aziendali di maggiore flessibilità e coerenza dei costi.

A tali fini, le Parti favoriranno il positivo confronto in sede aziendale che dovrà effettuarsi e concludersi nel corso del primo semestre 2016; le Parti confermano la necessità, emersa nell'incontro del 2 luglio scorso in cui sono stati descritti i principi generali del Global Job Model, di analizzare, prioritariamente, in sede di Organo di Coordinamento, l'applicazione di tale sistema nelle singole Aziende del Gruppo.

5.2 - Qualità del lavoro e politiche commerciali

Le Parti, preso atto della Dichiarazione Congiunta sulle linee guida e sui principi dell'orientamento commerciale cui si devono ispirare tutti gli attori del processo commerciale siglata dall'European Works Council il 27 maggio 2015 e secondo quanto previsto nell'ambito del più volte citato Protocollo 28 giugno 2014, concordano sull'esigenza che le Delegazioni sindacali e aziendali di UniCredit S.p.A. effettuino e concludano il confronto entro il 30 giugno 2016 per la definizione di un apposito "Protocollo sulla qualità del lavoro e sulle politiche commerciali".

5.3 - Part time e flessibilità di orario

Fermo quanto già previsto all'art. 9 dell'Accordo 28 giugno 2014 allo stesso titolo, le Parti, al fine di dare maggiore impulso alla concessione di nuove trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, valuteranno l'opportunità di ridefinire le previsioni contenute nel Verbale di riunione di UniCredit S.p.A. del 17 novembre 2011 e successive integrazioni, per aumentarne la coerenza con le nuove condivise esigenze di maggiore concedibilità possibile, fermo restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive aziendali nonché la necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tali fini le Parti – nell’ambito delle politiche per la conciliazione tempi di vita e di lavoro - favoriranno il dialogo in sede aziendale finalizzato alla revisione della normativa citata al comma che precede entro il 31 marzo 2016 e all’approfondimento della tematica delle flessibilità di orario.

5.4 - Formazione

Le Parti - confermata la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per l’assolvimento degli obblighi imposti dagli organismi di controllo nazionali ed europei - ritengono fondamentale completare il percorso (già avviato in sede tecnica nell’ambito della Commissione Formazione di Gruppo, secondo quanto previsto dal Verbale di Accordo del 20 maggio 2015) volto a definire un apposito accordo entro il 31 dicembre 2015 per individuare linee guida idonee a migliorare l’utilizzo e a favorire la fruizione dei corsi on line attraverso un più efficiente utilizzo delle postazioni dedicate e una più funzionale pianificazione delle attività formative.

Art. 6 - Norme finali

Le Parti, al fine di dare effettività a quanto previsto nel presente accordo, concordano sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi convenuti, tutte le materie oggetto di confronto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il rispetto di quanto previsto al comma che precede è condizione ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi di recupero della competitività e di costo previsti dal Piano Strategico 2018 oltre che necessaria per garantire l’efficacia degli interventi di rilancio previsti nelle intese del 28 giugno 2014.

In tale contesto le Parti si danno atto che, qualora il confronto non realizzi soluzioni condivise per il raggiungimento degli obiettivi oggetto del presente accordo, si riserveranno di agire nella reciproca autonomia e nel rispetto di quanto previsto dai demandi del vigente CCNL di settore.

UNICREDIT/Aziende del Gruppo

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN