



Uni-Inform
Gruppo Unicredit

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero due – febbraio 2017



L'ACCORDONE

commenti, retroscena, esempi

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Tommaso Cimmino

Direttore Comitato di Redazione
Marco Tinteri

Comitato di Redazione
Giuseppe Angelini
Tommaso Cimmino
Francesco Colasuonno
Marianrosa Petrucci
Marco Tinteri

Hanno collaborato al presente numero:

Cristina Gobbi, Massimo Longoni, Marco Muratore, Davide Zanaboni
della Delegazione trattante FABI

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

EDITORIALE.....1

ATTUALITÀ

L'accordone in una tabella.....3

Inquandramenti, finalmente si riparte!.....4

Premio di produttività, un impegno che guarda al futuro.....5

ES-SSC prorogate le garanzie, ma per la FABI è solo il primo passo.....6

Il tempo è denaro, oggi più che mai.....6

Pillole di welfare.....7

Fondi Pensione, una razionalizzazione dei costi per creare valore.....8

Numeri, speciale Accordone....9

Istantanee di trattativa.....10

Equilibrio, Equità, Solidarietà, Visione Prospettica parevano chimere;

SONO REALTÀ

di Stefano Cefaloni
Segretario Coordinatore
FABI - Gruppo Unicredit



Se in mare aperto i venti agitano le onde e la burrasca si fa impetuosa, non v'è ombra di dubbio che la nave di UniCredit navigasse nel periglio di arenarsi....

Per quanto poetica possa apparire la perifrasi precedente, la situazione sindacale in UniCredit presentava uno scenario sinistro; una politica aziendale di soli tagli e contenimento dei costi, piani industriali ormai in ragione di anno solare, 3.900 nuovi esuberanti da sommare ai 5.540 dei Piani Industriali 2014-2016, ulteriori chiusure di 570 sportelli per un totale di circa 900, la potenziale mannaia della obbligatorietà (finanche in forma surrettizia), un vuoto assordante che da anni trascinava la tematica della valorizzazione delle figure professionali ed una frattura tra i Lavoratori e l'azienda che

andava sempre più allargandosi per la parziale inesigibilità dell'Accordo sulle Pressioni Commerciali, un organico sempre più stressato ed un clima fortemente deteriorato, con il conseguente rischio di perdere di vista il senso comune di appartenenza.

L'esito di una trattativa lunga, estenuante, a tratti decisamente tesa ha registrato un radicale cambio di passo **nel segno della discontinuità**.

L'impegno del tavolo sindacale, mai così unito e coeso, **con al centro la FABI** ha impegnato l'azienda in un duro confronto volto a superare l'impostazione degli ultimi anni, fatta di Piani Industriali che si succedevano l'un l'altro senza che il precedente concludesse l'arco temporale indicato e producesse i decantati e mai raggiunti ambiziosi risultati; **ora nel presente Accordo abbiamo chiesto ed ottenuto che:**

→ UniCredit si impegna a non attivare ulteriori piani di esuberi nel prossimo triennio; di fatto elemento di garanzia e stabilità per chi resta a lavorare in azienda.

→ I 3900 esuberi siano gestiti unicamente con la volontarietà quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà;

→ Si dia luogo a 1300 assunzioni di Lavoratori a tempo indeterminato e apprendistato (che si aggiungono alle 1500 assunzioni ottenute nel 2015 e 2016) ed alla stabilizzazione di circa 600 colleghi/e già in apprendistato.

→ Si attivi il virtuoso meccanismo del turn-over a che il numero delle nuove assunzioni venga incrementato, utilizzando il rapporto di un nuovo ingresso ogni tre cessazioni, tenendo conto delle eventuali uscite aggiuntive a qualsiasi titolo che dovessero realizzarsi nell'arco di Piano medesimo.

Risultato importantissimo e di grande rilevanza sociale per il quale la Fabi si è impegnata senza sosta; possiamo stimare, a ragion veduta, l'impatto in termini di circa 220-250 ulteriori assunzioni.

→ Si avvii, colmando l'annoso vuoto normativo, l'iter del riconoscimento del percorso professionale del Lavoratore, con pieno recupero del pregresso a partire dal 11/2014, la valorizzazione delle esperienze acquisite ed il

superamento del "dogma aziendale" che avrebbe escluso il raggiungimento del Quadro Direttivo.

→ Sia erogato un dignitoso Premio Vap 2016 a tutti i Lavoratori che nel corso dello scorso anno **mai hanno fatto mancare impegno ed abnegazione;** superando l'impostazione aziendale volta a negarne l'erogazione a fronte di risultati negativi del perimetro Italia.

→ Si rafforzi e si implementi a favore di tutti i Lavoratori l'impianto del Welfare aziendale, in tema di Previdenza Complementare, Polizza Superstiti, Mutui agevolati, creazione di una nuova struttura volta ad erogare servizi e benessere al Lavoratore e familiare.

→ Sia esigibile quanto disciplinato dall'Accordo sulle Pressioni Commerciali, in particolare venga disciplinato come le fattispecie rilevate che risultino lesive della dignità delle persone e della loro professionalità siano segnalate alla Commissione Bilaterale **per tutti gli opportuni e tempestivi interventi/provvedimenti.**

→ Sia finalmente raggiunta l'equità nelle prestazioni dei Piani Sanitari attraverso l'armonizzazione verso l'alto dei contributi aziendali; in sintesi **la medesima polizza sanitaria per tutti i Lavoratori a prescindere all'inquadramento,** riparametrata all'attuale dei Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello.

La sanità uguale per tutti non è più né uno slogan, né mero esercizio di retorica; non più chimera, ma realtà...

Probabilmente, la vera "cartina al tornasole" di questa tornata contrattuale.

Crediamo che quanto fatto realizzi un **Equilibrio** importante tra le varie esigenze e tematiche oggetto del confronto, tenda al raggiungimento dell'**Equità** nei trattamenti ed aspettative, faccia della **Solidarietà** generazionale un valore concreto ed esigibile e dia una **Visione Prospettica** al futuro dei Lavoratori del Gruppo UniCredit, con l'auspicio che il senso di comunanza, di collettività, di comunità si saldi e si rafforzi.

A noi il compito, sfidante e propositivo, di considerare tutto ciò un punto di partenza nuovo.



Copyright: Kacso Sandor/123rf.com

Riassumendo...

L'accordone in una tabella

Tempistiche e incentivi

Data di maturazione della "finestra" pensionistica	Normato da accordo 2016		Normato da accordo 2017		Esercizio opzione accordo 2017		Permanenza massima nel Fondo	Incentivi	Data di uscita
	si	no	si	no	si	no			
Dal 1/1/2022 Al 1/12/2023 (adesione entro 5/2017)		x	x		x		54 mesi (min.49 mesi, se finestra 1.1.2022)	2 mens. + 1 (se dimissioni telematiche)	54 mesi prima della "finestra" (ma non prima del 1/12/2017)
Dal 1/1/2024 Al 1/6/2024 (adesione dopo 5/2017 se non raggiunte 3.900 uscite)		x	x		x		54 mesi	2 mens. + 1 (se dimissioni telematiche)	54 mesi prima della "finestra"
Dal 1/1/2021 Al 1/6/2021	x		x			x	36 mesi	3,5 mensilità	36 mesi prima della "finestra"
					x		Da 37 a 42 mesi	2 mens.+ 1 (dim.telematiche)	1/12/2017 (per tutti)
Dal 1/7/2021 Al 1/12/2021	x		x			x	36 mesi	3,5 mensilità	36 mesi prima della "finestra"
					x		Da 37 a 42 mesi	2 mens.+ 1 (dim.telematiche)	1/6/2018 (per tutti)
Dal 1/2/2020 al 1/12/2021 (NON aderente accordo 2016)	x		x			x	Permanenza in servizio	-----	-----
					x		Da 20 a 42 mesi	2 mens.+ 1 (dim.telematiche)	1/6/2018 (per tutti)
Dal 1/2/2019 Al 1/1/2020 (Non aderente accordo 2016)	x		x			x	Permanenza in servizio	-----	-----
					x		Da 14 a 25 mesi	2 mens.+ 1 (dim.telematiche)	1/12/2017
							Direttamente in pensione (no fondo)	Da 13 a 6 mens.in base all'età (*)	maturazione del primo trattamento pensionistico
Donne optanti (35 anni contr. e 57 anni di età al 31/12/2015)			x			x	Permanenza in servizio	-----	-----
					x		Direttamente in pensione (no fondo)	Incentivi come al punto(**)	maturazione del diritto

(*)

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

(**)

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

A cui si aggiunge :

- importo convenzionale pari al 70% di 1 mensilità per il numero di mesi interi tra la cessazione dal servizio e la finestra pensionistica
- 1.300 euro lordi per ogni anno o frazione intercorrente tra la data di cessazione e la maturazione e quella in cui si sarebbero maturati 40 anni di contributi (max 6.500 euro)

INQUADRAMENTI

Finalmente si riparte!



Le organizzazioni sindacali fin da luglio 2011, con la decadenza del contratto integrativo, si sono adoperate in tutti i modi per poter definire un nuovo accordo per garantire ai lavoratori un equo riconoscimento della professionalità, dell'impegno e delle enormi responsabilità che quotidianamente si assumono. Le trattative però, si erano finora sempre scontrate con le affermazioni aziendali drastiche e maniacali del *dictat* dei costi e dell'elevato numero di quadri direttivi rispetto al sistema.

Nella prima mattinata di sabato 5 febbraio, dopo quattro giorni di trattativa ininterrotta, si è

finalmente riusciti a definire i percorsi professionali e inquadramentali garantendo alle colleghe e ai colleghi il un riconoscimento che l'azienda doveva da tempo, con un equilibrio complessivo sulla pesatura delle diverse figure professionali e delle responsabilità, normando anche i passaggi di ruolo ed introducendo una norma "aperta" che tuteli i lavoratori e le lavoratrici nel caso di ulteriori riorganizzazioni.

Con questo contratto si vanno a normare 21 figure professionali del Private, Retail e Corporate delineando percorsi certi con approdo per 8 ruoli al quadro

direttivo, con l'introduzione del TER (trattamento economico di ruolo) per 6 figure professionali, erogato per tutto il periodo in cui il collega è nel ruolo e consolidato dopo 12 mesi di adibizione. Sul tema del pregresso, argomento di forte scontro, si è riusciti a riconoscere l'intero periodo svolto dal 1 novembre 2014 (Open).

Finalmente un accordo che crea discontinuità rispetto al passato, finalmente le colleghe e i colleghi sono posti in primo piano ponendo così le basi per ricreare un clima di fiducia indispensabile per il benessere personale e aziendale.

Qualche esempio...

La situazione

Direttore di filiale con 4 addetti nel ruolo da marzo 2017

Cosa prevede l'accordo:

Direttore di Filiale <=4 addetti

→ dopo 12 mesi di adibizione nel ruolo Q1

Cosa spetta dopo il 1/7/2017: Q1 a partire da aprile 2018 (decorrenza del riconoscimento mese successivo a quello di maturazione del requisito)

La situazione

Gestore Corporate, nel ruolo dal 2012

Cosa prevede l'accordo

Gestori Corporate

→ dopo 12 mesi di adibizione A3L4

→ dopo ulteriori 12 mesi Q1
Pregresso 100% da novembre 2014

Cosa spetta il 1/7/2017: Q1

(considerando il pregresso, sono già trascorsi 24 mesi nel ruolo)

La situazione

Addetto banca diretta multicanale per 12 mesi (ruolo di ingresso), adibito nel 2017 a consulente personal

Cosa prevede l'accordo:

Consulente personal

→ dopo 36 mesi di adibizione A3L2

→ dopo ulteriori 36 mesi A3L3

Pregresso 30% del periodo nel ruolo di ingresso

Cosa spetta dopo il 1/7/2017: i 36 mesi per il passaggio a A3L2 si riducono di circa 4 mesi (30% dei 12 mesi nel ruolo di ingresso)

Premio di Produttività, un impegno che guarda al futuro

Il riconoscimento di un Premio di produttività per l'anno 2016 era uno degli obiettivi che ci eravamo posti all'inizio della trattativa, consci del notevole impegno che tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Unicredit avevano profuso in questo anno estremamente delicato per il Gruppo.

Il risultato ottenuto, € 600 in busta paga o di € 800 nel caso di espressa opzione a conto welfare, è positivo, anche se non ottimale, dovendo scontare la necessità di trovare un equilibrio economico complessivo che ha limitato le risorse per questa partita.

Ma il risultato di ottenere il Premio per il 2016 va oltre i confini dell'anno, traguardando già ai premi per gli anni futuri, soprattutto per le modalità con le quali si svilupperà l'erogazione.

Si è infatti convenuto che il Premio così erogato rientra pienamente nelle casistiche previste dalle più recenti norme fiscali, in particolare consentendo:

- il trattamento fiscale agevolato (tassazione secca al 10%, sostitutiva dell'aliquota IRPEF e senza applicazione di addizionali regionali e comunali)
- la possibilità per i lavoratori di optare tra erogazione in c/ welfare ed erogazione cash
- l'estensione dei benefici ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente fino a € 80mila e per il massimo dell'importo disponibile.

Sancire tale assetto fiscale costituisce dunque un precedente per gli anni a venire, rispetto ai quali si è convenuta una serrata tabella di marcia:

- entro il 31 marzo 2017 si procederà a definire i criteri per l'erogazione del premio per l'esercizio 2017.



- entro il 31 ottobre 2017 si ricercherà un accordo per introdurre nel Gruppo il Premio Variabile di Risultato (PVR)

Ricordiamo che il Premio Variabile di Risultato (PVR) è un recente strumento contrattuale, pensato per stimolare, registrare e riconoscere la produttività del lavoro e soprattutto per condividere ogni aspetto premiante tra aziende e sindacati, in quanto riassume il vecchio Premio Aziendale e il Sistema incentivante.

NB. Il tema del PVR è stato oggetto di una puntata della rubrica "A chiare lettere" della FABITV, visibile all'indirizzo:

<http://www.fabitv.it/video/pvr-premio-variabile-di-risultato>



**A CHIARE
LETTERE in video
di Marco Muratore**

<http://www.fabitv.it/categories/a-chiare->

NOTIZIE DALL'EUROPA
**New UniCredit agreement signed
by the Italian trade unions**

On 4 February, 2017 the Italian affiliates of UNI Finance, signed an agreement with the banking group UniCredit on the social impact of its business plan "Transformer", presented on 13 December 2016.

For the UNI affiliated trade unions, this agreement is a tool to overcome this difficult period for the banking group and opens the window to collective negotiations to acquire important rights for all UniCredit employees in Italy.



ES-SSC Prorogate la garanzie, ma per la FABI è solo il primo passo.

La Fabi insieme alle altre OO.SS., nel corso della trattativa delle ricadute del piano industriale ha di nuovo posto al centro dell'attenzione delle parti il problema di ES-SSC. Il confronto con l'azienda sul tema ha portato alla proroga delle garanzie occupazionali previste dall'accordo 7 aprile 2012, queste vengono estese fino a tutto il 31 dicembre 2019. Inoltre, a fronte del nuovo scenario, il Gruppo UniCredit si impegna a valutare l'andamento del progetto, cosa che la FABI ha più volte richiesto a fronte dell'esito fallimentare della migrazione della piattaforma informatica. Inoltre, le parti hanno preso l'impegno a verificare le eventuali problematiche occupazionali, e di ricercare le migliori soluzioni, anche in relazione al processo societario in corso, che vede la cessione di HP Enterprise Services (la società che controlla ES-SSC con il 51 %) a CSC -Computer Sciences Corp, multinazionale americana con sede in Virginia.

In tutte le sedi ed in tutti gli incontri, anche al Comitato Aziendale Europeo (ricordiamo che questa operazione ha impatti anche in Austria), sono stati denunciati i problemi comuni, derivanti

della migrazione alla nuova piattaforma informatica, nonché alla disorganizzazione derivante dalla delocalizzazione delle attività in Polonia, tanto a nostro parere decretare il fallimento del progetto industriale, che non ha portato nessuno dei benefici dichiarati, anzi aumentando i disservizi. Sono ormai migliaia il numero delle segnalazioni di problemi inevasi, tanto da dover creare una task force in Italia visto che in Polonia non riuscivano ad evadere l'arretrato.

Ancora rammentiamo le parole dei venditori (che ora si trovano in altri lidi) della bontà di questo progetto nell'ormai lontano 2011, chi non ricorda *le mele buone* messe sul mercato da Schiattarella e Fiorentino. Dichiararono che la chiave di volta necessaria per andare sui mercati, era la piattaforma informatica, per attirare nuovi clienti, beh visti gli esiti... Questi non sono mai arrivati, dimostrando che le Organizzazioni Sindacali in passato avevano ragione, richiedendo **"IL RIENTRO DI ATTIVITA' E LAVORATORI NEL GRUPPO UNICREDIT."**

Il tempo è denaro, oggi più che mai

Soluzioni innovative e rafforzamento degli strumenti di conciliazione già presenti per migliorare la qualità della vita di colleghi e colleghe

Nella società attuale, dove i conti devono quadrare non solo con il portafoglio, ma anche con le esigenze di cura e di assistenza alla famiglia, la ricerca di nuovi strumenti per la **conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** non rappresenta più soltanto un auspicabile segno di civiltà e di rispetto per l'individuo, ma si trasforma in uno strumento anche negoziale, attraverso il quale ottenere una più alta qualità di vita per i colleghi e le colleghe.

In quest'ottica, la soluzione innovativa di una "banca del tempo" ed il miglioramento delle

previsioni del CCNL riguardo ai permessi DSA, costituiscono ulteriori passi in avanti verso il rafforzamento di una tensione collettiva orientata al reciproco sostegno e concretizzata grazie all'accordo del 4 febbraio scorso.

Per entrare più nel dettaglio, la "banca del tempo" entrerà in vigore in via sperimentale a partire dal prossimo anno e potrà essere alimentata con donazioni di ferie e di ex festività e con i residui di ore di permesso non fruite, destinate perciò ad andare perdute a fine anno. Il tempo così

accumulato costituirà un bacino dal quale potranno attingere i colleghi e le colleghe che dovessero trovarsi in gravi difficoltà personali o familiari.

La collettività a sostegno del singolo, quindi, in un processo che auspichiamo possa diventare virtuoso. Per quanto riguarda i giorni di permesso per l'assistenza dei figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, le previsioni del CCNL sono state migliorate nel senso che, dei cinque giorni di permesso non retribuiti previsti, fruibili anche a ore, con l'accordo due giorni saranno retribuiti se utilizzati durante l'anno scolastico nel primo ciclo di istruzione.

In tema di fruibilità di permessi con modalità più efficienti, vale la pena anche sottolineare che la possibilità di utilizzare le ex-festività a ore è stata prorogata a tutto il 2019.

Nell'accordo del 4 febbraio, sono state inoltre sancite le premesse per avviare a livello di Gruppo Unicredit sia un confronto sullo smart-work, al momento attuato in via sperimentale solo in alcune realtà del gruppo e privo di una regolamentazione concordata, sia un confronto per ampliare le possibilità di concessione del part-time e delle flessibilità già in essere in ambito locale. Tutto questo con l'obiettivo di ricercare una sempre migliore coerenza tra le necessità di conciliazione e gli strumenti a disposizione.

Diversi passi in avanti, quindi, nella piena consapevolezza del valore del tempo, incommensurabile quando viene dedicato alla cura di chi ci è più caro.

Pillole Di Welfare

Attività ricreative e di servizio alla persona (Progetto UnInsieme)

Dal primo gennaio 2018 verrà costituita un'associazione ,bilaterale e paritetica, che si occuperà di promuovere attività culturali, ricreative, sportive, sociali su tutto il territorio nazionale. Il dato positivo è che l'azienda verserà un contributo annuale di 25 euro , per ogni dipendente in servizio, che andrà ad arricchire le casse dell'associazione.

Revisione delle agevolazioni creditizie per il personale

L'azienda ridurrà al 2% tutti i mutui a tasso fisso in essere, erogati dalle "ex banche" e confluiti nel gruppo Unicredit, intestati o cointestati, ai dipendenti. Gli interessati riceveranno una e-mail che darà indicazioni sulle modalità e tempistiche per la presentazione della domanda.

Le condizioni per ottenere la riduzione del tasso di mutuo sono: non essere morosi, non avere in atto rate in sospeso e avere il mutuo appoggiato sul conto corrente Unicredit.

Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti

Verrà rinnovata, a favore dei familiari del dipendente, quella che si potrebbe definire la polizza per morte per malattia e di inabilità totale al lavoro del dipendente a seguito di malattia. Caratteristica principale è che la somma pagata dall'assicurazione è maggiore nel caso di uno o più familiari fiscalmente a carico, e dell'età del dipendente.



Fondi Pensione

Una razionalizzazione dei costi che crea valore per i lavoratori

Trascorsi ormai 15 anni dal primo Protocollo d'intesa all'interno del Gruppo Unicredit, ove si identificava il Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Unicredit quale forma di riferimento per tutto il Personale Italia dipendente delle Aziende del Gruppo medesimo, il **processo di concentrazione sta avviandosi verso il suo naturale completamento.**

Si è trattato di un processo, di certo non semplice e non privo di ostacoli di sorta, che è potuto arrivare a compimento **grazie all'impegno e lungimiranza delle OO.SS.** che, dopo estenuanti e complesse trattative, sono riuscite, ancora una volta, a modificare gli originari atteggiamenti e pensieri aziendali.

Tutto ciò ha consentito, anche in linea con le più recenti indicazioni dell'Organo di Vigilanza (COVIP) che nello spirito dei recenti pronunciamenti ha sollecitato la razionalizzazione delle forme di previdenza complementare, di pervenire ad un riordino complessivo della materia che **porta ineludibili vantaggi di efficienza e sostenibilità** della stessa rendendola anche più coerente con l'evoluzione normativa sul tema.

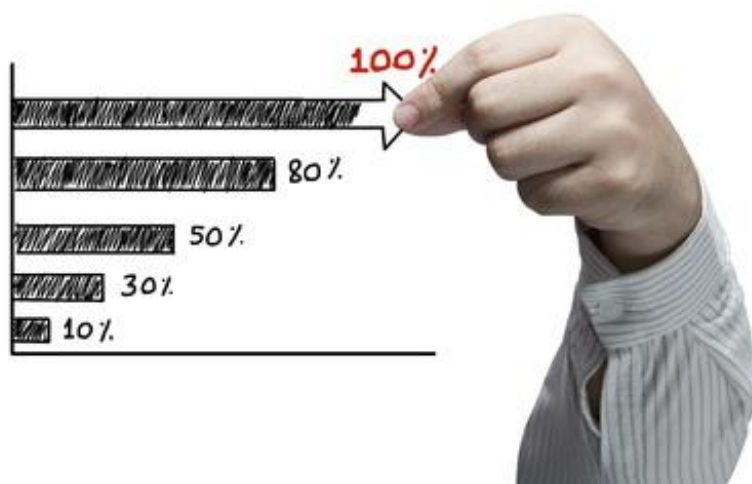
In quest'ottica, prima la concentrazione nel Fondo Pensione di Gruppo dei fondi pensione cosiddetti "Fondi Interni", ora la confluenza delle Sezioni a capitalizzazione individuale, hanno già consentito **una razionalizzazione ed un efficientamento**

economico tale che ci ha consentito di poter **stabilizzare il sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti**, implementandolo a decorrere sin dal prossimo mese di marzo con le coperture IPM (Invalidità Permanente da Malattia).

Non solo, ma il **complesso dei risparmi derivanti da questa riorganizzazione ha contribuito, insieme ad altri aspetti, all'armonizzazione del contributo aziendale della Polizza di Uni.C.A.**, innalzandola, per tutto il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi 1° e 2° livello, a quanto sin ora riservato ai QD3 e QD4, senza **ulteriore aggravio di costo per i lavoratori.**

Il tutto è stato ottenuto **salvaguardando le tutele per gli iscritti alla Previdenza Complementare**, in molti casi migliorandole come per quei lavoratori che si vedranno armonizzare il conferimento del TFR al Fondo di Gruppo su base mensile, anziché su base annuale come avvenuto sinora.

La Fabi guarda al complesso della Previdenza Complementare come allo strumento che meglio risponde allo specifico **bisogno di tutela sociale per i Lavoratori, prodigandosi nel realizzare, attraverso gli Accordi con UniCredit, un valido ed efficace percorso che affianchi la Previdenza pubblica; di fatto un segno tangibile dell'impegno e volontà a fornire risposte concrete in favore di tutti i Lavoratori, in particolar modo dei giovani.**



NUMERI

Speciale “Accordone”

3.900

gli esuberanti gestiti con uscite assolutamente volontarie

1.300

le nuove assunzioni

600

le stabilizzazioni di contratti di apprendistato in essere

2

Le mensilità di incentivo in caso accesso al Fondo Straordinario di Solidarietà

1

La mensilità di incentivo aggiuntiva in caso di dimissioni telematiche

54

I mesi di permanenza massima nel fondo Straordinario di Solidarietà

13

Le mensilità massime di incentivo per coloro che non hanno aderito ai piani precedenti in caso di uscita alla maturazione del primo requisito pensionistico se maturato nel 2019 (per età fino a 56 anni)

6

Le mensilità minime di incentivo per coloro che non hanno aderito ai piani precedenti in caso di uscita alla maturazione del primo requisito pensionistico se maturato nel 2019 (per età 64 anni e oltre)

600

L'ammontare in euro del premio di produttività se percepito in contanti (tassazione agevolata)

800

L'ammontare in euro del premio di produttività se versato a conto welfare

5

I giorni di permesso DSA annui fruibili anche a ore (2 retribuiti durante l'anno scolastico per i figli iscritti al primo ciclo di istruzione)

25

L'ammontare in euro del contributo aziendale annuo per ogni dipendente in servizio versato all'associazione di prossima costituzione per fornire ai dipendenti servizi alla persona ed iniziative di carattere ricreativo/culturale/sportivo

2%

Il tasso che sarà applicato ai mutui dipendenti in essere (ex Banche) a tasso fisso

2019

L'anno al termine del quale vengono prorogate le garanzie occupazionali concordate per i lavoratori di HR SSC

2023

L'anno entro il quale devono maturare i requisiti pensionistici i colleghi che potranno chiedere di aderire al Fondo Straordinario di Solidarietà nella prima fase

2024

L'anno entro il primo semestre del quale devono maturare i requisiti pensionistici i colleghi che potranno chiedere di aderire al Fondo Straordinario di Solidarietà nell'eventuale seconda fase (se nella prima fase non si saranno raggiunte le 3.900 adesioni necessarie)

Istantanee di trattativa

