



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

## **ACCORDO SUL PREMIO AZIENDALE E SUL PIANO STRATEGICO DEL GRUPPO**

La firma, da parte delle OO.SS. del primo tavolo, nella mattinata di sabato 15 settembre, degli Accordi sul Premio di Produttività 2011 e sul Piano Strategico 2010-2015, rappresenta un risultato di rilievo per il Gruppo UniCredit e per il settore.

Dallo scorso mese di novembre, cioè da quando l'azienda presentò per la prima volta gli interventi di riduzione del costo del lavoro per circa 440 milioni di euro, ad oggi, **lo scenario economico e sociale è notevolmente peggiorato.**

La crisi economica, perdurante ormai da molti anni, ha portato il nostro Paese, nel giro di sei mesi, da una previsione di crescita dell'1,2-1,5% ad una recessione del 3%; la disoccupazione, in particolare quella giovanile, è una piaga sociale che continua purtroppo ad espandersi; la riforma previdenziale ha determinato una insostenibile situazione di incertezza per tutti i lavoratori coinvolti nei piani di esodo che si sono trovati di fronte al rischio concreto di rimanere senza assegno del Fondo e senza stipendio.

Il calo strutturale di redditività che ha coinvolto tutto il settore del credito non ha risparmiato, naturalmente, il Gruppo UniCredit che, pur avendo rafforzato la propria base patrimoniale attraverso il recente aumento di capitale, ha registrato negli ultimi anni un progressivo deterioramento del posizionamento competitivo sul mercato italiano e un calo di redditività del 75%, da imputare anche a scelte avventate del management.

In questo contesto, è evidente come **l'obiettivo primario del sindacato non possa che essere quello di garantire la tenuta occupazionale, che significa capacità di creare nuova occupazione, ma, in questo momento, anche evitare la perdita di posti di lavoro.**

E' noto come la riforma Monti/Fornero abbia ridotto notevolmente la possibilità di utilizzare, all'interno del nostro Gruppo, l'incentivazione all'esodo quale strumento di gestione degli esuberanti derivanti dalle riorganizzazioni realizzate tuttora in corso.

Dei 3500 potenziali pensionandi al momento della prima presentazione del Piano Strategico (novembre 2011), solo 800 hanno mantenuto, dopo detta riforma, la maturazione dei requisiti entro il 2015.

I restanti 2700 colleghi da potenziali esodati sono diventati, per l'azienda, **esuberanti.**

E' altrettanto noto come, nonostante la riduzione drastica di questa platea, la capogruppo abbia confermato l'obiettivo iniziale di riduzione del costo del personale (444 milioni), ritenuto dall'azienda un **passaggio ineludibile per perseguire il rilancio delle attività nel perimetro Italia.**

L'accordo sottoscritto, nel confermare alcuni principi che per queste OO.SS. sono sempre stati irrinunciabili, ha raggiunto i seguenti obiettivi:

- ◆ il riconoscimento di un premio aziendale in linea con la media di settore;
- ◆ le **800** uscite del triennio individuate attraverso la volontarietà incentivata quale criterio prioritario;
- ◆ la riforma pensionistica determina ulteriori **2.700** eccedenze e il loro utilizzo avverrà attraverso strumenti che escludono la totale discrezionalità aziendale e comunque sono eccezionali e temporalmente limitati;

- ◆ i colleghi **esodati ed esodandi** si vedono **confermati gli incentivi** previsti dal Protocollo 18/10/2010 e acquisiscono **importanti salvaguardie** che annullano la situazione di incertezza venutasi a creare a seguito della riforma Monti/Fornero;
- ◆ le **lavoratrici che volessero optare** per il **pensionamento anticipato con il metodo contributivo** potranno aderire **volontariamente** alla proposta, valutata la congruità degli incentivi previsti.

Per quanto riguarda il **Premio Aziendale**, si è scelto, in via eccezionale, di non utilizzare la riparametrizzazione da CCNL, ma di suddividere il personale in quattro fasce.

Il mix tra quota in busta paga (naturalmente lorda) e quota a welfare (esente da contribuzione e fiscalità, quindi netta) ha consentito di **valorizzare al meglio le risorse a disposizione della trattativa**.

L'intervento a favore dei **lavoratori più giovani, che avranno per la prima volta il riconoscimento di un Premio di Produttività** in quanto il Protocollo 18/10/2010 aveva escluso per quattro anni dalla platea di destinatari del **Vap**, assume una **forte connotazione solidaristica** e costituisce una azione concreta di attenzione di questa fascia di colleghi.

Precisiamo che l'importo complessivamente erogato a titolo di Premio Aziendale eguaglia, complessivamente, quanto corrisposto dall'azienda come Sistema incentivante.

Riportiamo di seguito una nota esplicativa del contenuto dei due accordi.

## ESODI - USCITE DEL PERSONALE

### PERSONALE CON DIRITTO A PENSIONE

E' prevista l'uscita di circa 800 persone ulteriori rispetto a quelle di cui al Protocollo 18 ottobre 2010 che maturano i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2015.

L'uscita avverrà comunque alla data di apertura della prima finestra pensionistica secondo la seguente calendarizzazione:

- ◆ 350 non oltre il 1° novembre 2012
- ◆ Ulteriori 100 entro il 1° gennaio 2013
- ◆ Ulteriori 100 entro il 1° gennaio 2014
- ◆ Ulteriori 100 entro il 1° gennaio 2015
- ◆ Ulteriori 150 entro il 1° gennaio 2016

L'adesione al piano di esodi è **volontaria** e dovrà avvenire **entro il 20 ottobre 2012**. Prima dell'uscita i colleghi saranno chiamati a sottoscrivere un **Verbale di Conciliazione**.

Gli incentivi all'esodo sono stati così definiti:

- per coloro che hanno già maturato o matureranno il trattamento pensionistico entro il 1° gennaio 2013: **importo pari al 32% della RAL (retribuzione annua lorda);**
- per coloro che matureranno il trattamento pensionistico dopo il 1° gennaio 2013 ma, secondo la normativa previdenziale in vigore alla data di stipula del Protocollo 18/10/2010, avrebbero già potuto aderire alle forme di incentivazione previste dal citato Protocollo: **importo pari al 45% della RAL;**
- per coloro che non rientrano nei due precedenti alinea e matureranno il trattamento pensionistico dopo il 1° gennaio 2013 secondo la normativa previdenziale introdotta dalla Legge Monti/Fornero: **importo pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL, risultante dalla 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 ed oltre |
|---------------------------------------------------|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------|
| n° mensilità di incentivo                         | 14             | 13      | 12      | 12      | 11      | 10      | 9       | 7       | 6                |

Qualora le adesioni risultassero **inferiori alle 800 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 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.**

Analogamente non sarà **riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo** ai lavoratori che non hanno provveduto, o lo hanno fatto solo parzialmente, alla consegna dell'Ecocert in base alle previsioni del Protocollo 18/10/2010.

A coloro che aderiranno volontariamente all'esodo sarà mantenuta l'applicazione della normativa contrattuale di secondo livello fino alla data di cessazione, dopo di che verranno loro riconosciute le condizioni riservate al personale in quiescenza.

I lavoratori coinvolti nel piano di esodi dovranno programmare e fruire, entro la data di maturazione del requisito pensionistico, **tutte le ferie eventualmente residue**, nonché, anno per anno, le **ex festività** (vedi nota specifica).

In assenza di programmazione, **dall'1 novembre 2012 l'azienda provvederà d'iniziativa a collocare l'interessato in ferie/permesso.**

### **ESODATI ED ESODANDI (1.800)**

A favore dei lavoratori che, avendo aderito al Protocollo 18/10/2010, sono entrati nel Fondo Esuberi dal 1° gennaio 2012 (circa 300), nonché di coloro che vi accederanno nei prossimi mesi (circa 1.500), sono state introdotte le seguenti previsioni:

- ◆ percepimento dell'assegno del Fondo **fino al compimento del 62° anno di età** anche per chi avesse già sottoscritto il Verbale di Conciliazione che prevedeva la permanenza fino a 60 anni;
- ◆ estensione, in caso di necessità, del periodo di permanenza nel Fondo anche **oltre i 60 mesi** (termine massimo attualmente previsto);
- ◆ completamento delle garanzie, che potranno arrivare fino alla **riassunzione**, nel caso in cui questi lavoratori non ricevessero dall'INPS la comunicazione dell'inclusione nelle liste di salvaguardia (non applicazione della Legge Monti/Fornero e quindi pensionamento con i requisiti ante).

Per tutti questi colleghi si considera come irrevocabile la domanda di esodo a suo tempo avanzata, e pertanto **non sono chiamati ad aderire al piano attuale**.

**Gli incentivi fissati dal Protocollo 18/10/2010 sono integralmente confermati.**

Rientrano in queste previsioni anche coloro che, nei mesi scorsi, **non hanno sottoscritto il Verbale di Conciliazione**. In questo caso gli incentivi originariamente previsti verranno decurtati di 0,3 mensilità per ogni mese di ritardo rispetto alla data di cessazione non perfezionata.

### **LAVORATRICI "OPTANTI" AL PENSIONAMENTO CON IL METODO CONTRIBUTIVO**

E' previsto **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**.

Le manifestazioni di interesse dovranno pervenire **entro il 20 ottobre 2012**, anche se non è da escludere uno slittamento di tale termine; saranno accolte le prime 100 domande ordinate secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del requisito pensionistico. Naturalmente anche queste colleghe saranno chiamate a sottoscrivere il Verbale di Conciliazione.

A queste lavoratrici verranno riconosciuti i seguenti **incentivi**:

a)importo risultante applicando il numero delle mensilità di cui alla seguente 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                |

b) 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;

c) 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**.

#### **RISCATTO SERVIZIO MILITARE**

Al fine di individuare con maggior certezza il personale rientrante nelle previsioni di esodo, i dipendenti nati entro il 31 dicembre 1959, che non avessero già provveduto, dovranno richiedere, entro il 31 ottobre 2012, il riscatto del periodo di servizio militare.

### **MOBILITA'**

Questo tema è stato inserito dall'azienda all'interno del capitolo occupazionale e se opportunamente utilizzato può contribuire ad attenuare le tensioni occupazionali.

La questione riguarda esclusivamente l'utilizzo di circa 2.700 lavoratori (dei 3.500 inizialmente previsti) che, impossibilitati ad accedere all'esodo nel periodo di valenza del Piano a seguito della riforma pensionistica, dovranno trovare una adeguata ricollocazione professionale all'interno del gruppo.

Al fine di **contenere il più possibile le eccedenze occupazionali**, e favorire **processi di insourcing**, l'azienda potrà ricorrere alle seguenti forme di **mobilità**.

**INFRAGRUPPO** – I lavoratori transiteranno in altre società del Gruppo esclusivamente attraverso l'utilizzo del distacco (si presta attività lavorativa in altra Azienda pur rimanendo dipendente dell'azienda originaria), che sarà temporaneo e comunque limitato alla durata del Piano (31/12/2015). Il distacco, per sua natura, non prevede il consenso che, pertanto, non sarà richiesto ai lavoratori interessati, i quali potranno essere anche adibiti a mansioni non equivalenti.

**PROFESSIONALE** - Attraverso l'utilizzo del personale anche in mansioni non equivalenti.

**TERRITORIALE** – Trasferimenti nell'ambito delle previsioni del CCNL e nel pieno rispetto delle prassi di gruppo (ricerca del consenso e 3 euro a Km). Su richiesta del sindacato l'azienda si è impegnata a ricorrere alla mobilità territoriale in misura residuale, al fine di non procurare disagi ai lavoratori. Resta confermato l'utilizzo della Multipolarità quale strumento idoneo ad attenuare le problematiche legate alla mobilità territoriale;

**Il ricorso alla mobilità sopra descritta, da parte dell'azienda, dovrà essere limitato solo al personale interessato, nell'arco temporale della durata del Piano, dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione previsti dal Piano stesso ivi compreso l'insourcing di attività correlato al rientro di lavorazioni oggi appaltate all'esterno del gruppo.**

#### **EX FESTIVITA'**

In linea con le previsioni del CCNL 19 gennaio 2012, ed in un'ottica di contenimento dei costi, **le ex festività dovranno essere utilizzate nell'anno di competenza.** Spetta all'azienda porre in essere tutte le misure organizzative necessarie a consentirne la fruizione. **Le ex festività spettanti per il 2012, qualora non fruite, saranno cumulate con quelle relative al 2013, dopo di che entro il 31 dicembre 2013 dovranno essere comunque godute e non saranno monetizzate.**

#### **COSTI NON HR E CONSULENZE**

L'azienda ha ribadito il proprio impegno a **contenere i costi non HR**, in particolare le **consulenze**. Alle OO.SS. verrà fornita trimestralmente una informativa sull'andamento di questi costi, al fine di **verificarne l'effettiva e progressiva riduzione.**

#### **L'accordo conferma, inoltre:**

- ◆ l'utilizzo del part-time e del telelavoro;
- ◆ il contenimento del lavoro straordinario/supplementare;
- ◆ la promozione del periodo sabbatico, a richiesta del dipendente;
- ◆ la formazione professionale finalizzata alla riconversione del personale coinvolto in processi di riqualificazione, anche attraverso adeguati periodi di aula;
- ◆ la stabilizzazione degli apprendisti tempo per tempo in scadenza;
- ◆ Il completamento del piano di assunzioni (1121) previste dall'Accordo 18 ottobre 2010 e la stabilizzazione, entro l'anno, dei lavoratori ex Setesi.

E' stata rigettata l'impostazione aziendale tendente a bloccare qualsiasi dinamica inquadramentale per tutta la durata del Piano Strategico. Le parti hanno concordato di riavviare sin dalle prossime settimane il tavolo di confronto con l'obiettivo di giungere ad un accordo sulla delicata materia.

#### **VERIFICHE**

Le parti hanno convenuto che lo stato di applicazione dell'accordo sia oggetto di verifiche sia a livello di gruppo che a livello aziendale e locale, dando così un importante strumento all'iniziativa delle RR.SS.AA.

### **PREMIO AZIENDALE**

Il premio di produttività 2011 prevede una quota lorda, erogata in busta paga nel prossimo mese di ottobre, e una ulteriore quota, la stessa per tutti i livelli di inquadramento, di 500 euro, da destinare a welfare, rispettivamente 150 euro a polizza dentaria e 350 euro a Fondo Pensione (Vedi tabella di seguito riportata)

| Inquadramento           | Premio Monetario Lordo | Contributo coperture collettive odontoiatriche | Previdenza complementare |
|-------------------------|------------------------|------------------------------------------------|--------------------------|
| QD 3° liv. - QD 4° liv. | € 1.300                | € 150                                          | € 350                    |
| QD 1° liv. - QD 2° liv. | € 1.200                | € 150                                          | € 350                    |
| A3L3 - A3L4             | € 1.000                | € 150                                          | € 350                    |
| fino ad A3L2            | € 900                  | € 150                                          | € 350                    |

Il versamento a Previdenza avverrà entro il prossimo mese di dicembre. Per accedere a tale erogazione, è necessario essere **iscritti ad una forma pensionistica a capitalizzazione individuale** (nel proprio Fondo oppure, se non prevista nel proprio Fondo, nella sezione 2 del Fondo di Gruppo). Tale iscrizione dovrà avvenire **entro il 30 novembre p.v.**

Nel corso della trattativa, le OO.SS. hanno avanzato la richiesta di poter destinare i 350 euro, oltre che a Previdenza, anche ad altre forme di Welfare. L'azienda si è riservata di effettuare, nel giro di pochi giorni, approfondimenti tecnici per verificare la percorribilità di tale proposta.

**Il VAP sarà riconosciuto al personale a tempo indeterminato, a tempo determinato, in apprendistato o inserimento, in servizio alla data di erogazione.**

**Il Premio Aziendale 2011 verrà erogato anche ai lavoratori assunti dopo la firma del Protocollo 18 ottobre 2010: si tratta di una conquista di grande valore e che risponde ai principi di solidarietà generazionale.**

Ricordiamo che il citato Protocollo aveva escluso per 4 anni questa platea (più di 1000 lavoratori) dai destinatari del VAP. L'importo riconosciuto consisterà in una quota monetaria di **500 euro lordi**, e una ulteriore quota di **500 euro da destinare a Previdenza Integrativa**. E' evidente che per poter usufruire del versamento a Previdenza, questi colleghi, qualora non avessero già provveduto, dovranno iscriversi, entro il 30 novembre 2012, alla sezione II del Fondo di Gruppo, con versamento del TFR.

**Il lavoratore che decidesse di versare anche la propria quota contributiva (2%), beneficerà, sulla propria posizione individuale, del contributo del 3% a carico dell'azienda.**

Il Premio Aziendale 2011 non sarà invece erogato:

- ◆ ai lavoratori che hanno aderito all'esodo ai sensi del Protocollo 18 ottobre 2010, che sono o accederanno al Fondo Esuberi, in ragione delle tutele loro offerte (maggior permanenza al Fondo e/o eventuale riassunzione);
- ◆ ai lavoratori che, avendo aderito all'esodo ai sensi del Protocollo 18 ottobre 2010, non hanno sottoscritto nei mesi scorsi il Verbale di Conciliazione;
- ◆ ai lavoratori che hanno maturato, o matureranno entro il 31/12/2015, i requisiti pensionistici, ma dovessero decidere di non aderire all'esodo;
- ◆ ai lavoratori nati entro il 31 dicembre 1959 che non hanno fornito (o l'abbiano fornito solo parzialmente) l'Ecocert o la delega all'azienda per la richiesta all'INPS.

A breve verrà istituita una commissione di studio azienda/sindacato per valutare l'adozione, a partire dall'esercizio 2013, del **Premio variabile di risultato (VAP + Sistema Incentivante)**, ai sensi dell'art. 46 bis CCNL Abi 19 gennaio 2012.

Le OO.SS. sono molto interessate ad approfondire tale nuova previsione offerta dal CCNL che rappresenta una grande opportunità. L'individuazione di criteri condivisi, e contrattati, non solo per l'erogazione del Premio Aziendale, ma anche del Sistema Incentivante, consentirebbe al sindacato di presidiare una quota molto rilevante di retribuzione.

## **CONSIDERAZIONI DELLE OO.SS.**

***I risultati raggiunti sono frutto della mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori e della loro straordinaria partecipazione allo sciopero.***

La nostra valutazione sui contenuti dell'accordo non può prescindere dal contesto generale, esterno ed interno al Gruppo, caratterizzato da grande complessità e notevoli difficoltà.

Essere riusciti ad acquisire il **Premio Aziendale**, seppur nella formulazione eccezionalmente adottata, costituisce un riconoscimento, quanto mai necessario, dell'impegno del personale.

Aver garantito la **volontarietà delle uscite**, peraltro incentivate e aver rafforzato in modo estremamente significativo le **garanzie a favore dei colleghi entrati o che entreranno nel Fondo Esuberi**, rappresenta un risultato certamente positivo e niente affatto scontato.

Così come valutiamo positivamente l'aver previsto, per l'utilizzo del personale considerato in esubero dall'azienda, l'adozione di **misure flessibili**, ma **ben delimitate, nei modi e nei tempi**, e comunque non lasciate alla completa discrezionalità aziendale.

Il **nostro obiettivo**, nel prosieguo del confronto che si svilupperà nei prossimi mesi, è quello di ricercare le condizioni per **creare nuove opportunità occupazionali**, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti introdotti dal CCNL Abi del 19 gennaio 2012.

Milano, 18 febbraio 2012

**Le Delegazioni trattanti**

**Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - UilCa**