



By: [Michal Janski](#) - All Rights Reserved

da Repubblica.it - E' stato raggiunto stanotte, dopo tre giorni di trattativa ininterrotta, l'accordo tra sindacati e Unicredit sulla prima fase di gestione degli esuberi del nuovo piano industriale 2014-18. I sindacati, afferma una nota della Fabi, sono riusciti a ottenere da parte dell'azienda l'impegno a creare nuova occupazione, con la garanzia di assunzione per 800 giovani e la stabilizzazione di altri 670, il riconoscimento straordinario del premio aziendale per tutti i lavoratori, nonostante i risultati di bilancio fortemente negativi, e infine e a condividere forme di incentivi equi e innovativi anche per i 2400 pensionamenti previsti entro il 2018, in una prima fase volontari.

A margine dell'intesa è stato inoltre sottoscritto un protocollo sulle prospettive di rilancio che stabilisce tempistiche certe e linee guida sulle quali si svilupperà il confronto sulle altre materie non ancora del tutto disciplinate, a cominciare dalla questione degli inquadramenti, del welfare e dell'equità sociale che da tempo è al centro dell'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori.

**Le uscite.** Le 2400 uscite verranno così gestite: esodo volontario e incentivato alla prima finestra pensionistica del personale con diritto a pensione entro il 31 dicembre 2018, con incentivo da 6 a 13 mensilità differenziato in funzione dell'età; possibilità per i pensionandi che aderiscono al piano di sospendere o ridurre volontariamente l'orario di lavoro godendo delle coperture della parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, scegliendo tra le seguenti opzioni: sospensione completa per 12 mesi (copertura assegno circa 42% dello stipendio netto); part time verticale con riduzione di 1 gg alla settimana (copertura circa 96% dello stipendio netto); part time orizzontale 25 ore solo la mattina (copertura assegno circa 89% dello stipendio netto). Con l'adesione ad una di queste opzioni l'incentivo viene incrementato di una mensilità. Sono stati, inoltre, previsti: agevolazioni per il riscatto della laurea, se propedeutica ad anticipare la finestra pensionistica e farla rientrare nella durata del piano (2018); incentivazione maggiorata, fino ad un massimo di 15 mensilità in funzione dell'età, per le cosiddette donne optanti, che scelgono di andare in pensione con 57 anni di età e sistema contributivo.

**Salvi part time e mobilità.** Sono state poi confermate le garanzie sulla mobilità infragruppo e professionale per prevenire il fenomeno della mobilità territoriale, e le previsioni sul part time, con raccomandazione sindacale di accoglimento di tutte le domande giacenti, oltre all'ampliamento dell'applicazione del telelavoro e introduzione dello "smart working".

**Interventi sui costi.** Sul fronte della razionalizzazione dei costi è stato stabilito: il contenimento del ricorso al lavoro straordinario e supplementare; l'impegno alla fruizione delle ex-festività; lo smaltimento completo delle ferie arretrate, con la fruizione del 50% entro il 2015 e del residuo 50% entro il 2016; la fruizione entro l'anno di maturazione della "banca delle ore" accumulata e azzeramento dei residui, di cui il 50% entro il 2014 ed il residuo 50% entro il 2015; divieto per i pensionati di intrattenere futuri rapporti di collaborazione o di consulenza con aziende del Gruppo, abolizione dei premi di fedeltà dal primo luglio, ma con il pagamento scaglionato per tutti i maturandi dei ratei attualizzati con un esborso da parte dell'azienda ai lavoratori di circa 100 milioni di euro per il premio dei 35 anni, ai quali si aggiungeranno altri 130 milioni da regolamentare in un futuro prossimo per i ratei del previsto ulteriore premio di fedeltà dei 25 anni.

**Esternalizzazioni.** Su questo fronte, i sindacati hanno preteso dall'azienda una lettera di impegno a ricercare, in tempi brevi e congiuntamente con le parti coinvolte, soluzioni per rimuovere nelle società esternalizzate quelle inefficienze tecnico/organizzative che a tutt'oggi frenano o impediscono la realizzazione dei progetti e degli impegni annunciati e sottoscritti al tempo delle cessioni.

**Le nuove assunzioni.** Grande importanza, nell'ambito dell'intesa, riveste il protocollo per il rilancio dell'azienda, che



Unicredit: firmato l'accordo sul piano industriale

stabilisce: l'impegno da parte dell'azienda a stabilizzare 670 apprendisti attuali e ad assumere nel corso del biennio altri 800 giovani, l'erogazione di un premio speciale una tantum ai lavoratori del valore medio di 840 euro, che diventano 1140 in caso di versamento sul conto welfare.