



**FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI**

**Delegazione di Gruppo UniCredit Group**



**[info@fabunicredit.org](mailto:info@fabunicredit.org) - [www.fabunicredit.org](http://www.fabunicredit.org)**

## **Riservata agli iscritti FABI del Gruppo UniCredit**

Accordo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013

**Il testo degli accordi siglato il 18 ottobre comprende :**

- **Piano generale di Riorganizzazione;**
- **Lettera aziendale su nuova occupazione;**
- **Accordo per la realizzazione del progetto ONE4C;**
- **Premio Aziendale**

**In attesa del comunicato unitario, Vi inviamo una sintesi.**

### **PIANO GENERALE DI RIORGANIZZAZIONE**

Stante l'eccezionalità del contesto, le misure previste nell'accordo sono da ritenersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla sola durata del Piano generale di Riorganizzazione e dovranno essere accompagnate dal contenimento dei costi e benefits aziendali con conseguenti politiche gestionali di adeguato rigore.

Per attenuare gli effetti occupazionali e di mobilità, è stata richiesta ed ottenuta dalle OO.SS la riduzione dei numeri degli esuberanti da 4.700 FTE a 3.000 FTE nel triennio 2011-2013, entro il 2013 si procederà ad apposita procedura per le 1.100 uscite nel biennio 2014/2015.

Si è ricercato con l'accordo un'auspicabile prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale; individuando un equilibrio tra la diminuzione dei costi strutturali (uscite), la valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze e le capacità professionali e creazione di nuove opportunità di ingresso (1.077 stabilizzazioni e 1.121 assunzioni).

**Utilizzo della volontarietà incentivata per le uscite**, quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione con le seguenti opzioni:

1. risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla maturazione dei requisiti minimi di età/anzianità contributiva per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia con: **100% incentivo** (ottenuto l'incremento delle tabelle iniziali); **70%** dell'ultima retribuzione annua netta fino alla finestra di uscita; **euro 1.000** per ogni anno o frazione fino ai 40 anni max 5.000 €; per le donne **euro 1.000** per ogni anno di differenza tra metodo retributivo e contributivo; agevolazioni creditizie; assistenza sanitaria; **iscrizione a previdenza** (inizialmente l'azienda era ferma rigidamente sul negarla) e **Premio aziendale** (inizialmente l'azienda era ferma rigidamente sul negarlo);
2. risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data di accesso alla finestra di pensione con: **50% incentivo; Premio aziendale** (come al punto di cui sopra).

Previsto nell'accordo la ricerca di soluzioni tra le Parti nel caso di variazioni legislative sulle finestre o requisiti per l'accesso a quiescenza.

Il Personale interessato dalle incentivazioni all'esodo di cui al presente Protocollo non potrà essere destinatario di rapporti di consulenza e/o collaborazione.

Entro la fine di novembre è previsto un **incontro di verifica delle adesioni volontarie** rispetto alle 3.000 uscite fissate, tenendo in giusta considerazione tutte le dinamiche occupazionali incidenti e riferite all'intero periodo del suddetto Piano.

Nel caso in cui il numero delle adesioni **risultasse insufficiente** le Parti ricercheranno le possibili soluzioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo e degli organici tra le quali, l'avvio da parte aziendale, delle procedure di legge in materia (**uscita obbligatoria dei lavoratori in esubero individuati tra coloro che hanno maturato i requisiti pensionistici**).

A tal proposito è prevista nell'accordo la consegna dell'Ecocert per rendere equa e giusta l'eventuale individuazione di coloro che sono in possesso di maggior requisiti.

**Nell'incontro di verifica le Parti stabiliranno anche le modalità di accesso al Fondo di Solidarietà delle residue 600 domande in sospenso (Accordo 3/08/2007).**

Nell'accordo sono anche previsti il contenimento lavoro straordinario e la concessione di nuovi Part-time (accordo siglato in UniCredit Banca verrà applicato per tutta la nuova azienda).

Previste in seguito alla verifica approfondimenti su: Mobilità territoriale e infragruppo - Multipolarità (portare il lavoro dove ci sono le persone).

## **IN TEMA DI NUOVA OCCUPAZIONE**

**1.077 STABILIZZAZIONI** a tempo indeterminato alla naturale scadenza di tutti i lavoratori con contratto di Apprendistato, con le medesime previsioni normative e trattamenti aziendali.

**NUOVA OCCUPAZIONE** (ripetiamo che sono misure eccezionali dalla data dell'accordo al 31 dicembre 2013) con **1.000 nuovi assunti** di massima con contratto di Apprendistato.

**Per i primi 4 anni i nuovi colleghi avranno le previsioni tempo per tempo da CCNL**, successivamente a tale periodo previsioni e trattamenti del secondo livello.

Comunque già nei primi 4 anni di servizio, al personale di nuova assunzione sarà assicurato quanto segue:

- **l'iscrizione al Fondo di Gruppo** secondo le vigenti normative di legge e contrattuali aziendali; **(3% di contributo aziendale)**;
- **la possibilità di iscrizione ad UniCA** usufruendo di apposita copertura semplificata a carico del lavoratore;
- **le coperture infortunistiche (professionali ed extraprofessionali)** previste per i dipendenti del Gruppo;
- **le condizioni bancarie riservate ai dipendenti del Gruppo** per il conto corrente di accredito dello stipendio nonché per il deposito titoli collegato ed i Prestiti Personali già previsti dalle prassi UniCredit tempo per tempo vigenti per il personale con contratto di apprendistato.

Confermate entro il 2010 **le 121 assunzioni** rivenienti da precedente accordo.

Confermate le assunzioni degli stagionali.

Nell'accordo è stato anche inserito un tema nuovo quale la **Solidarietà generazionale** in favore dei nuovi assunti con la costituzione di una Commissione paritetica di analisi e di studio sul tema.

**Completamento del piano di esodi** - Le Parti concordano sin da ora di incontrarsi nel corso del 2013 al fine di valutare le modalità di gestione delle residue eccedenze derivanti dal Piano di Riorganizzazione di cui al presente Protocollo, con l'obiettivo di realizzare nel successivo biennio le ulteriori riduzioni di cui in Premessa (1.100).

**Genitore/ figli** - Su espressa richiesta delle OO.SS., UniCredit dichiara che non sarà posta in essere alcuna limitazione connessa al vincolo parentale nei confronti dei figli di dipendenti cessati per pensionamento volontario in possesso dei requisiti richiesti per la selezione (laurea triennale e conoscenza della lingua inglese), determinando, a parità di valutazione in sede di selezione, una priorità nell'assunzione.

## **ACCORDO PER REALIZZAZIONE DEL "PROGETTO ONE4C"**

In riferimento alle tematiche **degli inquadramenti** i CIA delle aziende di provenienza continueranno a produrre effetti sino al 31 luglio 2011 (rammentiamo che dal 1/1/2011 sono previste le armonizzazioni di tutti gli inquadramenti).

Verrà costituita una Commissione Tecnica, che terminerà i lavori entro il 30 aprile 2011, allo scopo di ricercare le possibili soluzioni nell'ambito del conseguente confronto negoziale; in tale contesto si provvederà altresì a definire le necessarie norme di raccordo per la transizione dalle previsioni vigenti in materia presso le società oggetto di fusione alla nuova disciplina.

Nell'accordo è previsto il mantenimento degli attuali contratti part-time e l'estensione dell'accordo in materia di UniCredit Banca.

### **PREMIO AZIENDALE 2010 erogazione 2011**

Accordo a stralcio con stessi criteri dell'esercizio 2009 con valore **medio lordo sulla figura 3A 3L di Euro 2.000** come di seguito ripartiti :

**EURO 1.900 in busta paga** a giugno 2011 **ed Euro 100 quale contributo** alle coperture dentistiche collettive tramite UniCa per i 2011 (viene altresì confermata l'opzione a previdenza integrativa su base volontaria).

Vi ricordiamo che l'importo del Vap, è nettamente superiore all'importo di 1.525 euro proposto dall'azienda lo scorso luglio e rigettato dal sindacato.

Rigettata la proposta aziendale che prevedeva un piano triennale per l'erogazione del Vap contenente l'inserimento del TriMindex , le pregiudiziali sulla platea dei destinatari (l'azienda intendeva escludere i contratti a tempo determinato, gli interinali e gli aventi i requisiti per la pensione) e sulla modalità di erogazione (obbligatorietà in azioni e previdenza solo a Fondo di Gruppo).

**La FABI ritiene che la necessità di tenere in grande equilibrio le esigenze di tutti i lavoratori toccati dall'accordo sia stata raggiunta e che gli elementi di solidarietà tra " chi se ne va, chi resta, e chi entra " siano tangibili e rendano l'impianto dell'Accordo soddisfacente.**

**In un momento così delicato per il mondo del lavoro e di fronte ad una crisi economico sociale, questo accordo, dimostra che si possano trovare soluzioni che non derogano le previsioni dei contratti collettivi .**

Milano, 19 ottobre 2010

**Segreteria di Gruppo FABI UniCredit Group**

## TABELLA INCENTIVI ALL'ESODO

ultimo giorno di servizio entro il 31/12/2011	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	14	13	12	12	11	10	9	7	6	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2012 al 31/12/2012	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	15	14	13	13	12	11	10	8	7	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2013 al 31/12/2013 (o finestra di uscita entro 1°/1/2015)	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	16	15	14	14	13	12	11	9	8	6