



UniInform
UniCredit Group



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Bollettino Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo UniCredit
Anno IV ottobre 2012



NUMERO SPECIALE ACCORDI 15 SETTEMBRE 2012

**ACCORDO SUL PIANO STRATEGICO 2015
DEL GRUPPO UNICREDIT - PERIMETRO ITALIA**

PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2011

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile
Ado Dalla Villa

Direttore Comitato di Redazione
Tommaso Cimmino

Comitato di Redazione
Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimiliano Greco
Massimo Longoni
Giovanni Randazzo
Marco Turati

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione.unicredit@fabimilano.it

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

ACCORDI IN TEMPO DI CRISI

RUOLO DEL SINDACATO

***I**l principio ispiratore delle nostre comunicazioni non vuole ripercorrere pedissequamente i tanti volantini pubblicati sul tema accordo Piano Industriale e VAP bensì aggiungere stimoli al comune sentire e al pensiero facendo in modo che vi sia anche uno scambio culturale fra chi scrive e chi legge; il tutto finalizzato al concetto di partecipazione all'attività sindacale.*



Il 15 settembre scorso Fabi, insieme alle altre sigle sindacali del primo tavolo, ha firmato l'accordo per il premio di produttività 2011 e l'accordo sul piano strategico 2015 del gruppo.

Sono due buoni accordi? Proviamo insieme a capire se possiamo giudicarli in questa veste e perché.

*Per capire meglio l'oggi dobbiamo fare un percorso a ritroso e partire dal 2007: l'inizio della crisi. Per molti, questa crisi è figlia della speculazione finanziaria. Tuttavia, come ci ricorda Marx, la crisi finanziaria è la forma della crisi di accumulazione del capitale, non la causa. In altre parole, la crisi attuale, come quella del 1929, è una crisi dell'economia reale. **La speculazione finanziaria l'ha solo resa più evidente.** La crisi cominciata nel 2007 è la crisi del paradigma capitalistico: sono crollati i consumi di massa. Il sistema, pertanto, per continuare a fare profitto (o almeno arrestare l'inesorabile declino) è stato costretto a ridurre il costo del lavoro, aumentare la flessibilità e comprimere sempre più il ruolo pubblico statale. Senza investimenti, il ciclo economico, insieme a prospettive, fiducia e lavoro...se ne va a funghi o attività similari! Del resto, non è una novità. Il fenomeno del ciclo economico, ovvero di fasi di espansione e fasi di contrazione economica, rappresenta il funzionamento tipico delle economie capitalistiche.*

Negli Usa, dal 1854 a oggi, sono stati contati oltre trenta cicli economici: ogni tanto, si distrugge capitale e lavoro. La novità di questa crisi non è più che i figli staranno peggio dei padri, ma che i padri (cioè noi) staremo peggio di quando siamo entrati nel gioco...ahinoi triste verità.

Abbiamo capito sulla nostra pelle che se lasciati liberi e senza regole, gli spiriti animali del capitalismo possono generare, per quanto ci riguarda, grandi e gravi ingiustizie e sofferenze. Ma, cosa ancor più grave è l'attuale assenza, a livello nazionale come internazionale, di grandi partiti dei lavoratori.

Senza i quali, è quasi impossibile che si formi una cultura del lavoro alternativa al pensiero dominante e che non ne sia solo una semplice variante.

In attesa che maturino, finalmente, le condizioni per la costruzione di una nuova cultura generale e che si formi quella necessaria rappresentanza politica dei lavoratori che ponga al centro del suo agire la centralità dell'uomo contrapposta a quella del profitto, quale può o deve essere il ruolo del sindacato?

Il sindacato è chiamato, giocoforza, oltre all'esercizio del suo ruolo tipico, a surrogare il vuoto di rappresentatività politica.

Concetto non facilmente comprensibile dai non addetti ai lavori che confondono l'iniziativa sindacale con quella politica. Il Sindacato svolge la sua funzione istituzionale che è quella di tutelare i diritti e la dignità dei lavoratori, fermo restando il contesto legislativo di competenza della politica.

Ne consegue che soltanto attraverso la capacità di organizzarsi, attraverso le rappresentanze, i lavoratori possono adeguatamente difendere la propria dignità ed i propri diritti. Ed è proprio questo lo spirito che ha mosso e muove l'agire della Fabi e che consente a Angelo Di Cristo, responsabile Fabi Gruppo Unicredit, di affermare dopo la firma degli accordi summenzionati: " Sono buoni accordi. Abbiamo difeso la dignità dei lavoratori!". Onde evitare facili strumentalizzazioni la frase deve essere contestualizzata nell'attuale periodo e letta alla luce di quanto abbiamo tentato di spiegare facendo un piccolo esercizio culturale.



GLI ACCORDI IN PILLOLE

ACCORDO SUL PIANO STRATEGICO 2015 DEL GRUPPO UNICREDIT - PERIMETRO ITALIA

Vogliamo , quindi ora di fornire un quadro chiaro e comprensibile di quanto, dopo lunghe trattative, la Fabi e le altre OOSS hanno saputo e potuto conseguire.

Per vostra comodità riprendiamo in pillole l'accordo per il premio di produttività 2011 e l'accordo sul piano strategico 2015 del gruppo stipulati.

- Obiettivo del piano strategico del gruppo: attivare un piano di esodi per 800 risorse FTE (Full Time Equivalent) ulteriori rispetto a quelle di cui al protocollo 18 ottobre 2010, **utilizzando la volontarietà quale criterio prioritario** di individuazione degli esuberanti.
- Ai dipendenti che maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO, entro il 31 dicembre 2015, (Assicurazione Generale Obbligatoria) e che aderiranno entro il 20 novembre 2012 verrà riconosciuto un importo pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL, comprensiva della voce EDR - 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° di mensilità incentivo	14	13	12	12	11	10	9	7	6

Gli importi saranno erogati quali incentivi all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, con esclusione di qualsiasi ulteriore onere a carico

della Banca o Società ivi compresi gli eventuali effetti del ricalcolo dell'imposta da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

Resta ferma la rinuncia ad ogni ulteriore pretesa in termini di preavviso e subordinatamente alla sottoscrizione di apposito Verbale di conciliazione.

Una delle domande maggiormente frequenti è la seguente: perché dare degli incentivi a chi può andare in quiescenza. La risposta è semplice, ma non banale. Perché si vuole privilegiare la volontarietà e raggiungere i numeri richiesti senza utilizzare la legge 223. Il che equivale a dire "è necessario che taluni vadano, ma senza schiaffi e possibilmente con un piccolo gruzzoletto in virtù di un rapporto consolidato nel tempo"

Infatti successivamente viene precisato

Se le adesioni saranno meno di 800 si procederà all'individuazione di ulteriori lavoratori in esubero come definito dalla legge 223 del 1991 e successive modifiche; ovvero, utilizzando il criterio: "...anzitutto il personale che alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio". Pertanto in questo caso, a quest'ultimi, verrà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio) e non verrà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

- Ai lavoratori che aderiranno al piano di incentivazione all'esodo verrà mantenuta l'applicazione delle normative di secondo livello sino alla data di cessazione. Questo significa che manterranno le attuali previsioni in tema di coperture sanitarie, condizioni finanziarie dei dipendenti sino al momento dell'effettivo pensionamento.
- In relazione alle intervenute modifiche al sistema previdenziale sui 1800 esodati\esodandi rivenienti dal protocollo 18 ottobre 2010, è stato pattuito che costoro percepiranno i trattamenti straordinari del Fondo di Solidarietà anche fino al compimento del 62° anno di età con disponibilità aziendale all'estensione del periodo di permanenza al Fondo anche oltre i 60 mesi nonché a definire forme di garanzia a favore degli esodati\esodandi qualora questi non ricevano dall'INPS comunicazioni sull'inclusione nelle liste di salvaguardia (ad es.: riassunzione in servizio a tempo determinato).
- Alle prime 100 lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo ex lege 243/2004 (c.d. optanti, ordinate secondo il criterio della maggiore vicinanza alla pensione) che volontariamente manifestassero il proprio interesse entro il 30 novembre 2012, verranno riconosciuti i seguenti incentivi, dove per mensilità si intende 1/13° della RAL (comprensiva della voce EDR), **rapportata a full time**, ove si tratti di personale part time).

1. Importo risultante applicando il numero di mensilità di cui alla 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° di mensilità incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

2. Ulteriore importo stabilito in misura pari al 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti fra la data di cessazione e la data corrispondente alla finestra;
3. Un ulteriore importo corrispondente a 1.300 euro lordi per ogni anno o frazione intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione sino a un massimo di euro 6.500 lordi;

Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica al suddetto personale verranno mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali del personale in servizio, nonché il riconoscimento della correlata contribuzione a carico aziendale 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, in via assolutamente eccezionale, mantenute l'iscrizione ad UniCA come dipendenti in servizio (con contributo a carico azienda) e le condizioni agevolate dei dipendenti in servizio.

- In relazione alle modifiche alle normative previdenziali introdotte dalla Riforma ex lege 214/2011 è stato concordato che i nati entro il 31.12.1959 sono tenuti entro il 31 ottobre 2012 a chiedere, se non già provveduto, all'Ente previdenziale l'accredito figurativo della contribuzione (non oneroso) della leva militare.

Quindi in ultima analisi i soggetti interessati alla prima parte dell'accordo sono: le persone che maturano o matureranno i requisiti pensionistici entro il 31/12/2015 ; coloro che già avevano aderito all'accordo del 18/10/2010 ma che per effetto della riforma pensionistica avevano visto spostarsi i termini di uscita dall'azienda. Il riferimento è ai 1800 esodati-esodandi per i quali sono previste tutte le garanzie possibili.

A costoro si aggiungono le donne che vogliono-possano optare per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art.1 comma 9 legge n. 243/2004

In riferimento alla parte prettamente normativa possiamo aggiungere che:

- Per raggiungere gli obiettivi del Piano è stata sancita la flessibilità dell'utilizzo del personale quale strumento per contenere le eccedenze occupazionali

e favorire ritorno di lavorazioni ora esternalizzate. Detta flessibilità si realizzerà, con il limite **del 31.12.2015 -durata del Piano-**, attraverso la mobilità infragruppo e l'utilizzabilità anche in mansioni non equivalenti del personale interessato da processi di riorganizzazione\ristrutturazione previsti dal Piano. Viene altresì ribadita la necessità di proseguire il processo di concessione del part-time, telelavoro e periodi sabbatici, nonché di contenere il lavoro straordinario.

- L'azienda si è impegnata a mettere in atto le necessarie misure organizzative affinché si fruiscono: riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie nell'anno di competenza. Eccezionalmente le ex festività del 2012 potranno essere fruite entro il 2013.
- In relazione ai costi delle consulenze, l'azienda si è impegnata ad un contenimento degli stessi concordando il divieto di accendere rapporti di consulenza\collaborazione con gli esodati.
- Onde favorire la riconversione del personale coinvolto in processi di riqualificazione -riconversione saranno previste iniziative di formazione professionale con particolare riguardo agli over 50\55 anni.
- Ci saranno incontri di verifica periodici sullo stato di attuazione dell'accordo ed i riflessi sugli organici. Fin d'ora l'azienda dichiara la disponibilità a completare gli impegni assunti col protocollo 18 ottobre 2010 in tema di nuove assunzioni e **stabilizzazione degli apprendisti**. Saranno poi valutate le possibilità di creare nuove opportunità occupazionali ex nuovo CCNL nonché attraverso le forme solidaristiche ex D.M. 3\12\2012.

ACCORDO SUL PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2011

Viene erogato un Premio di Produttività 2011 nel bollettino stipendio di ottobre 2012 come segue:

INQUADRAMENTO	V.A.P. 2011 Tempo Pieno	V.A.P. per P/T 30 ore	V.A.P. per P/T 25 ore	V.A.P. per P/T 20 ore
Q.D. 4	1.300,00	1.040,00	866,67	693,33
Q.D. 3	1.300,00	1.040,00	866,67	693,33
Q.D. 2	1.200,00	960,00	800,00	640,00
Q.D. 1	1.200,00	960,00	800,00	640,00
3A4L	1.000,00	800,00	666,67	533,33
3A3L	1.000,00	800,00	666,67	533,33
3A2L	900,00	720,00	600,00	480,00
3A1L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A3L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A2L	900,00	720,00	600,00	480,00
2A1L	900,00	720,00	600,00	480,00
1A - Ind.G.Not.	900,00	720,00	600,00	480,00
1A	900,00	720,00	600,00	480,00

Le cifre in tabella vengono incrementate dalle seguenti quote :

1. quota di € 150 destinata alla sanità quale contributo alle coperture odontoiatriche collettive stipulate da UniCA suddivisa in due tranches:

- o 85 € per l'anno 2012 come da sottostante tabella

Inquadramento	Contributo az.le alla Polizza Collettiva Odontoiatrica per l'anno 2012	Costo della Polizza Collettiva per il 2012 **	Compensazione a dicembre 2012 della 3° rata del costo di Polizza ^(a)	Cifra sul foglio-paga di dicembre 2012 a storno parziale di quanto già versato in aprile e/o giugno 2012 ^(b)
Q.D. 4	85	208,78 (83,51 + 62,63 +	62,64	22,36
Q.D. 3	85	176,85 (70,74 + 53,05 +	53,06	31,94
Q.D. 2	85	157,87 (63,15 + 47,36 +	47,36	37,64
Q.D. 1	85	148,51 (59,40 + 44,55 +	44,56	40,44
3A 4L	85	130,25 (52,10 + 39,07 +	39,08	45,92
3A 3L	85	121,15 (48,46 + 36,34 +	36,35	48,65
3A 2L	85	114,32 (45,73 + 34,29 +	34,30	50,70
3A 1L	85	108,38 (43,35 + 32,50 +	32,51	52,49
2A 3L	85	101,82 (40,73 + 30,54 +	30,55	54,45
2A 2L	85	97,90 (39,16 + 29,37 +	29,37	55,63
2A 1L	85	95,25 (38,10 + 28,57 +	28,58	56,42
1A	85	91,08 (36,43 + 27,32 +	27,33	57,67
1A	85	88,70 (35,48 + 26,61 +	26,61	58,39

* importi validi anche per il Personale a part-time ed ai lungo-assenti;

** importo addebitabile a ciascun/a Collega sui cedolini stipendio (40% ad aprile 2012, 30% a giugno 2012 e 30% a dicembre 2012);

^(a) l'Azienda provvederà a coprire direttamente la terza rata di dicembre del costo della Polizza Collettiva Odontoiatrica del 2012;

^(b) con il foglio-paga di dicembre 2012 a ciascun/a Collega sarà restituita parte di quanto trattenuto nei mesi di aprile e/o giugno 2012.

- o La seconda tranche pari a € 65 andrà a scomputo di quanto i dipendenti pagheranno per il premio dell'anno 2013

2. quota riparametrata secondo l'orario di adibizione di € 350 uguale per tutti i livelli di inquadramento. Tale contributo sarà versato previdenza complementare sulla propria posizione individuale entro il 31 dicembre 2012. Le parti stabiliscono sin d'ora che su specifica richiesta la quota in oggetto possa essere utilizzata sul conto welfare dal 1 gennaio 2013 (estensione polizze a familiari rette scolastiche asili etc.). Se in virtù di tali scelte vi fosse un eventuale residuo lo stesso verrà accreditato sulla posizione previdenziale individuale al 31 marzo 2013

CONSIDERAZIONE FINALE

In ritardo rispetto al passato e a dispetto della volontà contraria dell'Azienda sull'erogazione del VAP; nel mezzo di una crisi senza precedenti nel dopoguerra, FABI e le altre Organizzazioni Sindacali sono riuscite nell'intento di produrre due buoni accordi a salvaguardia degli interessi e della dignità dei lavoratori di questo Gruppo.