



# Riservata alle strutture FABI del Gruppo UniCredit Newsletter n° 3

Incontri sul Piano di Riorganizzazione generale  
2010/2013

## Proposta aziendale:

**VAP:** è uno sforzo economico equilibrato che è collegato al successo del piano delle uscite, fermo restando, come prevede il CCNL, che a fronte di un risultato negativo non ci sarà erogazione, disponibili ad utilizzare le bande di oscillazione dell'accordo dell'agosto 2009.

**Uscite:** erogazione del VAP solo a coloro che accetteranno di uscire volontariamente. Si riconferma che per chi esce alla maturazione del requisito rimane, per il periodo tra il raggiungimento e la finestra di uscita il 70% dello stipendio e mantiene l'iscrizione ad UNICA e alle facilitazioni creditizie. No all'erogazione della previdenza complementare.

Tabelle di incentivazione, aumento di una mensilità (min. 6/ max. 16). Nessun impegno per coloro che non hanno raggiunto i 40 anni.

Se viene raggiunto il numero di 3000, nessun vincolo per la distribuzione dello stesso nelle diverse aziende.

Consentito l'accesso anche per coloro che maturano i requisiti fino al 2014, il cui numero verrà considerato nelle verifiche.

**Assunzioni:** le assunzioni si distribuiscono con il completamento dei residui dell'accordo 4.12.2008 (121



[www.fabiunicredit.org](http://www.fabiunicredit.org)


[info@fabiunicredit.org](mailto:info@fabiunicredit.org)

Segreteria di gruppo UniCredit Group

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

UniCredit Group





persone) entro il 2010 ed un terzo delle 1.000 nuove assunzioni entro il 2011, per un totale di circa 450 nel primo anno. Concessione delle agevolazioni creditizie (c/c, dep. titoli e prestiti), della polizza infortuni, per quanto riguarda l'assistenza l'azienda sarebbe disponibile a far leva sulla capacità contrattuale del gruppo di ottenere un pacchetto ad hoc, a condizioni di favore, sfruttando l'età e le economie di scale del gruppo, ma a titolo oneroso.

Sempre per i nuovi assunti, rispetto alla posizione sindacale di erogare previdenza ed il Vap, la proposta aziendale ricomprende ambedue le poste, prevedendo l'erogazione di un Vap sotto forma di contributo a previdenza, pari a l'1% della retribuzione per i primi due anni e del 2% per il secondo biennio, successivamente erogazione del Vap intero e del 3% di contributo previdenziale.

In linea con il risparmio dei costi ribadiscono nessuna erogazione del premio per 25° e 35° anno d'anzianità.

**Inquadramenti:** la nuova proposta inserita nei testi sarà 1.3.2011, con istituzione immediata di apposita commissione per gli inquadramenti.

**Austerità:** inserimento di uno specifico richiamo ad una grande austerità collettiva nella premessa

**Sistemi incentivanti:** incontro di approfondimento, ma di carattere non negoziale, entro l'anno

**Cassa Assistenza Personale BdS:** l'impegno pieno a trovare una definizione delle questioni relative a tale istituto, che scadrà il 31.12.2010, ma non all'interno di questa trattativa

**Relazioni industriali:** l'azienda ribadisce il valore delle stesse, segno distintivo del gruppo, confermando la disponibilità a discuterne con le ooss in apposita commissione, garantendo ultrattività fino all' 1.3.11

**Assunzioni figli dipendenti deceduti in servizio:**

l'azienda conferma che la prassi è quella di inserirli

**Riferimento alla convergenza dei fondi pensione**

**integrativi:** disponibilità, non essendo fondamentale, ad eliminarlo

**600 posizioni "congelate":** disponibilità a svincolarli dalle verifiche di questo accordo, conferma delle incentivazioni allora previste

**Modalità selezione assunzioni:** i tempi determinati superiori a 9 mesi, avendo già avuto un assessment avranno una priorità, mentre interinali, stagionali e stagisti parteciperanno ad una nuova selezione, con una priorità rispetto agli esterni.

**Commissioni:** conferma del mantenimento delle commissioni esistenti con una dimensione aziendale e una dimensione di gruppo.

**Requisiti e priorità dei figli dei dipendenti:** necessità della laurea come requisito minimo, essendo già un'agevolazione il fatto di accettare qualsiasi laurea e un livello di inglese sufficiente.

**Riferimenti alla 223:** dopo verifica numeri e solo con successivo accordo sindacale

Milano, 16 ottobre 2010

***Segreteria di Gruppo FABI***

***UniCredit Group***



[www.fabiunicredit.org](http://www.fabiunicredit.org)

[info@fabiunicredit.org](mailto:info@fabiunicredit.org)

Segreteria di gruppo UniCredit Group

