



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
GRUPPO UNICREDIT

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN

Terzo incontro di verifica Piano Industriale 2018

Un ulteriore passo in avanti

Venerdì 20 maggio si è tenuto il terzo incontro di verifica degli accordi derivanti dal Piano Industriale 2018 nel corso del quale abbiamo affrontato, tra le numerose tematiche aperte, **l'uscita delle 198 richieste residue (di cui alle originarie 383 rivenienti dalle opzioni di modifica ex Accordo 28 giugno 2014 e successive integrazioni), 70 delle quali al scadenzate al 1 luglio 2016 e 30 nei mesi successivi, sino al 1 dicembre 2016.**

Trattasi, giova ricordare, delle posizioni in sospeso di colleghe e colleghi che, avendo esercitato le opzioni previste **dall'Accordo 3 febbraio 2016 artt. 3 e 4**, hanno scelto **l'astensione per un anno** con utilizzo della parte ordinaria del Fondo Esuberi, eventualmente anche in aggiunta all'utilizzo della parte straordinaria. Per tutte queste posizioni sono tuttora in corso i necessari approfondimenti presso l'Inps e il Ministero del Lavoro **al fine di trovare positiva soluzione**, dato che UniCredit ha confermato di volersi far carico degli oneri relativi.

Va altresì ricordato che **non sono interessati da questa problematica coloro che avevano già scelto**, in occasione dell'applicazione **dell'Accordo 28 giugno 2014**, la **sospensione totale per 12 mesi**. Indipendentemente dal fatto che, in occasione dell'applicazione dell'Accordo 5 febbraio, abbiano o meno modificato la loro scelta anticipando l'uscita al 1°luglio 2016.

Si è convenuto di **offrire**, alle **70 uscite scadenzate al 1 luglio 2016 e alle 30 previste per i mesi successivi**, sino al 1 dicembre 2016, la possibilità di fruire, **su base volontaria**, di un'aspettativa retribuita per il periodo che sarebbe intercorso tra l'inizio della fruizione della sezione ordinaria e sino al 31 dicembre 2016; successivamente a detto periodo, con decorrenza quindi 1° gennaio 2017 e fino alla data di cessazione prevista, la fruizione delle prestazioni erogate dalla sezione ordinaria del fondo di solidarietà (12 mesi o residua durata) secondo quanto disciplinato dall'accordo 5 febbraio 2016.

Durante il periodo di aspettativa verrà erogato ai richiedenti **un trattamento economico quale full time** preso a riferimento per il calcolo delle prestazioni del Fondo di Solidarietà; la differenza tra il trattamento economico così individuato (per quanto ovvio, integrativo al 100 % della retribuzione e quindi di importo maggiore) e l'assegno che sarebbe stato erogato dal Fondo di Solidarietà per il corrispondente periodo di riduzione, verrà recuperato fino a concorrenza sull'incentivo previsto per la cessazione dal servizio.

Le ulteriori richieste di anticipo (98 sono quindi le domande residue) verranno esaminate dalle Parti nei prossimi incontri di verifica.

Le OO.SS valutano positivamente tale soluzione, certamente transitoria, che di fatto garantisce ai lavoratori potenzialmente interessati di veder confermata la scelta temporale effettuata a suo tempo.

Con riferimento alle adesioni pervenute da parte delle Lavoratrici interessate all'esercizio della c.d. "Opzione Donna", relativamente al passaggio al metodo contributivo, **abbiamo convenuto di dare pieno accoglimento a tutte le richieste pervenute (70).**

In considerazione del fatto che le verifiche complessive hanno evidenziato un numero totale di aderenti superiore al numero di eccedenze dichiarato nel Piano 2018, si è convenuto di dar immediato accoglimento, in coerenza con l'Accordo 5 febbraio, **alle 2.700 richieste di accesso al Fondo di Solidarietà di settore**, sezione straordinaria, individuate secondo il criterio di priorità già definito della maggiore prossimità alla decorrenza del trattamento pensionistico obbligatorio.

Pertanto nei prossimi giorni tutti gli aderenti **con data di cessazione dal servizio prevista entro il 1° giugno 2018** (compreso), riceveranno la conferma dell'accoglimento da parte dell'Azienda della loro richiesta di adesione al piano esodo incentivato, l'indicazione delle modalità con cui perfezionare il processo di adesione (dimissioni telematiche e/o verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL).

Le domande in eccesso, con data di cessazione compresa tra 1° luglio e 31 dicembre 2018, saranno oggetto di successivi incontri con l'Azienda. Considerato che l'Accordo del 5 febbraio prevede la possibilità di raccogliere le adesioni sino alla quota di 2700 F.t.e., al raggiungimento di detto limite sarà possibile incrementare il numero delle ulteriori adesioni nella misura massima del 20 %; gli accoglimenti delle domande saranno parte integrante dei prossimi incontri finalizzati a concretizzare nuova assunzione di giovani lavoratori.

Per quanto riguarda la complessa questione delle **"dimissioni telematiche"**, dopo una attenta ed ancor più approfondita analisi dell'aspetto normativo e della necessità di dare chiarezza ed esigibilità alle domande dei Lavoratori, abbiamo convenuto che:

I Lavoratori/lavoratrici, la cui data di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà è prevista entro il 1° ottobre 2016 (compreso), saranno chiamati a formalizzare le proprie dimissioni direttamente **in sede di sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione** in sede protetta (ABI), di massima nel mese precedente a quello di cessazione;

I Lavoratori/lavoratrici, la cui data di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà è prevista dal 1° novembre 2016 (compreso) in poi, **potranno scegliere se** perfezionare l'adesione all'esodo formalizzando entro il 31 luglio 2016 le proprie dimissioni con le modalità telematiche previste dal recente Decreto del Ministero del Lavoro; successivamente a tale data **tutti coloro che non avessero perfezionato l'iter previsto** saranno chiamati a sottoscrivere la conciliazione in sede ABI entro il 15 ottobre 2016. Anche in questo caso nel mese precedente a quello della cessazione del servizio si procederà con una conciliazione finale in sede ABI.

Su richiesta delle OO.SS., l'azienda ha affermato che qualora **dovessero essere introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO**, la procedura delle cd. dimissioni telematiche non interferisce in alcun modo con le garanzie contenute nell'Accordo, che sono integralmente confermate; tale affermazione vale anche con riferimento a eventuali slittamenti della data di pensionamento per effetto dell'incremento delle aspettative di vita.

Le OO.SS hanno poi dichiarato come sia ormai prioritario **accelerare l'analisi e individuare i criteri di accesso trasparenti relativi ai casi "sociali"** per i quali è prevista una durata di permanenza nel Fondo di solidarietà superiore ai 36 mesi, andando anche oltre i numeri previsti.

Sin qui **il lavoro per dare risposte** a chi, manifestando la propria adesione al Piano Esuberi, era in **attesa di certezze sui tempi e le modalità**, nel rispetto degli impegni presi; nel corso dell'incontro più volte abbiamo poi affrontato il tema **dell'equilibrio sostanziale dell'occupazione nel Gruppo**.

Il dato complessivo sulle adesioni, nelle sue differenti modulazioni, fa emergere numeri notevolmente superiori alle 5.640 (2.400+2.700+540 deliberate nel CdA del 11 novembre 2015 prevalentemente dirigenti)**uscite complessive previste dalle due fasi del Piano; ciò significherebbe solo un peggioramento consistente delle condizioni di lavoro, già dal 1 luglio, se non compensati da un anticipo delle assunzioni previste dall'accordo 5 febbraio e da nuovi ingressi in caso di accoglimento di richieste in numero superiore alle previsioni del Piano stesso.**

A tal fine, l'incontro odierno si è particolarmente focalizzato sul tema occupazionale ed al termine OO.SS. e Azienda hanno definito, sin da ora, che si incontreranno per verificare l'effettiva entità delle formalizzazioni delle dimissioni e - in caso di superamento dei numeri previsti dal Piano (complessivamente 5.640) - le Parti **valuteranno ulteriori assunzioni rispetto a quelle definite a latere** degli Accordi 28 giugno 2014 (**800**) e 5 febbraio 2016 (**700**), con particolare riferimento **alle uscite che si determineranno nelle strutture di rete commerciale.**

Per quanto concerne le **assunzioni di lavoratori c.d. "Stagionali"** abbiamo richiesto un ulteriore rafforzamento, in particolar modo per le criticità che si verificheranno sin dal 1 luglio; il numero complessivo **sale ora a circa 160 posizioni (+ 10% circa rispetto alla prima proposta aziendale)**, come di seguito distribuite:

Nord Est	29
Centro Nord	50
Nord Ovest	12
Lombardia	8
Sud	38
Centro	20

Le OO.SS. unitariamente hanno stigmatizzato il fatto che, ancora una volta, in Sicilia non ci sarà alcuna assunzione. Non vorremmo che tale decisione configurasse un disinteresse, tanto preoccupante quanto inaccettabile, da parte dell'azienda nei confronti di questa importante realtà.

Valutiamo tali passaggi come **piccoli passi in avanti**; non vi è ombra di dubbio alcuno che **l'equilibrio occupazionale sia la nostra priorità**, nel garantire non solo i/le lavoratori/trici in uscita, ma anche e soprattutto **i/le lavoratori/trici che restano e sulle cui spalle, sempre più, gravano responsabilità e carichi maggiori**; un virtuale e virtuoso bilanciamento si potrà ottenere solo lavorando ed investendo **sull'assunzione di giovani lavoratori.**

Il prossimo incontro è fissato per il 15 giugno. In quella occasione verranno individuati i criteri di valutazione delle richieste - riferite a casi particolari - di accesso al Fondo Esuberi per periodi superiori ai 36 mesi.

Vi terremo, come sempre, prontamente informati.

Milano, 20 maggio 2015

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
GRUPPO UNICREDIT
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL Credito - UILCA - UNISIN**