



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI



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

## **Piano di trasformazione 2019 Raggiunto l'Accordo**

### **In primis, Equilibrio ed Equità per i Lavoratori di UniCredit.**

L'ipotesi di accordo, raggiunto nella notte del 4 febbraio 2017, concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Transform 2019", si colloca in un contesto di criticità complessiva per il Gruppo. L'accordo nelle premesse evidenzia gli elementi di forte discontinuità del piano che dovrà permettere al Gruppo di superare la situazione di difficoltà che ha caratterizzato gli ultimi anni. La trattativa ha riguardato la gestione degli esuberi dichiarati ed ha trovato soluzioni positive a gran parte delle tematiche individuate dall'accordo di percorso dell'8 ottobre 2015, riaprendo di fatto una stagione di contrattazione acquisitiva.

#### **In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:**

##### **Esodi volontari.**

Per quanto riguarda i **3900** esuberi previsti dal piano, viene confermata la **volontarietà quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà**.

In primis, l'azienda si è resa disponibile ad accogliere le circa **800** domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal piano precedente, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel secondo semestre del 2021.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il **primo requisito pensionistico entro il 1° dicembre 2023**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con **un anticipo massimo di 54 mesi e comunque non prima del 1° dicembre 2017**.

Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione sopracitati, a seguire **si procederà a raccogliere le adesioni** dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel **primo semestre 2024**.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano **verrà riconosciuto un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** per coloro che faranno pervenire le dimissioni telematiche entro un mese dalla richiesta aziendale.

Vista l'estensione del piano, coloro che matureranno il requisito pensionistico nel corso del 2019, non aderenti a precedenti piani d'uscita, potranno far **domanda di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro** entro maggio 2017 e verrà loro riconosciuto un incentivo all'esodo – calcolato come 1/13° della RAL, come da 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 e oltre
n° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

In alternativa, i lavoratori di cui sopra potranno effettuare domanda di fruizione del Fondo Straordinario, alle condizioni e trattamenti del presente accordo.

Come ulteriore opzione di uscita, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di Stabilità, **il lavoratore potrà chiedere il riscatto pieno dei periodi di laurea** (o assimilabili) strettamente necessari per anticipare l'uscita in pensione entro il 2019.

**Saranno accolte tutte le domande dei** colleghi che avevano aderito alla proposta di allungamento, massimo 60 mesi a partire dal 2019 dell'utilizzo del Fondo esuberi, **rientrante nei requisiti previsti (casi sociali).**

Viene riconfermata la cosiddetta opzione donna, con le stesse caratteristiche ed incentivi dei precedenti piani.

In via del tutto eccezionale, **coloro che avevano già aderito al precedente piano** (5 febbraio 2016) con finestra pensionistica nel 2021, potranno anticipare l'uscita per un massimo di 6 mesi, alle condizioni e con gli incentivi dell'attuale piano.

Con riferimento a tutte le casistiche sopra indicate, **l'accoglimento delle domande sarà strettamente limitato al raggiungimento dei 3900.** Qualora, si superasse tale soglia, **l'unico criterio di priorità per l'uscita sarà quella della maggiore prossimità al requisito pensionistico.**

In un'ottica di rilancio del Gruppo e per la giusta e dignitosa valorizzazione dell'impegno dei lavoratori che rimarranno in servizio, abbiamo chiesto ed ottenuto una serie di acquisizioni, **dal rilevante valore economico e sociale.**

### **Nuova Occupazione.**

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, **hanno ottenuto l'impegno all'assunzione di 1300 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (che si aggiungono alle **1500 assunzioni ottenute nel 2015 e 2016**) ed alla **stabilizzazione di circa 600 colleghi/e già in apprendistato.** Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali.

### **Premio una tantum 2016**

Nonostante il contesto molto critico, è stata **concordata l'erogazione del Premio 2016 pari a: 800 € a conto welfare o 600 € in contanti**, erogato con le competenze del mese di giugno 2017. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

### **Assistenza Sanitaria (Uni.CA)**

Per il prossimo biennio (2018/2019), abbiamo ottenuto **l'equiparazione delle coperture sanitarie del personale appartenente alle aree professionali e QD1/QD2 a quelle previste per i QD3 e QD4.**

**È del tutto evidente l'importanza economica e sociale di questa conquista che abbiamo perseguito nel tempo.**

### **Inquadramenti UniCredit Banca**

Dopo molti anni, si è raggiunto un importante accordo che, pur tenendo conto della situazione di contesto delicata, va finalmente a colmare un vuoto normativo in materia. I punti fondamentali dell'accordo sono:

- **Pieno recupero del pregresso a partire dall'avvio del progetto Open (novembre 2014).**
- **Riconoscimento di un percorso professionale, fino a Quadro Direttivo per le principali figure di rete.**
- **Valorizzazione delle esperienze professionali acquisite.**

## **Welfare**

L'accordo conferma la volontà di continuare ad investire nell'impianto di welfare aziendale in particolare:

- **Fondi pensione**

E' stato definito l'accordo che prevede la confluenza, nella sezione 2 nel Fondo Pensione di Gruppo, di tutte le sezioni a capitalizzazione individuale degli altri fondi presenti nel Gruppo. Dando così attuazione alla seconda fase di semplificazione della Previdenza Complementare. Tale confluenza si dovrà realizzare entro il 1 gennaio 2018.

- **Tutela superstiti**

Viene confermata la copertura tutela superstiti (compreso gli esodati) di dipendenti deceduti in servizio rendendola strutturale, ed implementandone le coperture con l'inabilità totale per malattia, dal 1 marzo 2017.

- **Mutui Dipendenti agevolati**

Il tasso fisso dei Mutui agevolati dipendenti in essere (per tutte le posizioni sopra il 2% derivanti dalle ex banche incorporate nel tempo in UniCredit) verrà adeguato alla soglia del 2%.

- **Cral**

E' stato stabilito un percorso per la creazione di una associazione bilaterale che si occuperà dei servizi alla persona e delle attività ricreative sportive e culturali.

## **ES-SSC**

Le garanzie occupazionali previste dall'accordo 27 aprile 2012 vengono prorogate fino a tutto il 31 dicembre 2019. Inoltre, il Gruppo UniCredit si impegna a valutare l'andamento del progetto, **con l'impegno delle parti a verificare le eventuali problematiche occupazionali anche in relazione al processo societario in corso, per valutare le migliori soluzioni.**

**Il nostro obiettivo è quello del rientro dei Lavoratori/trici e delle attività.**

Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il complesso delle intese sottoscritte rappresenti un risultato positivo. **Questi accordi hanno quelle caratteristiche di solidarietà ed equità da sempre perseguiti.** Contengono importanti **elementi acquisitivi e realizzano quell'equilibrio di interessi** che ci eravamo proposti sin dall'inizio.

Coloro che restano vedranno riconosciuto un Premio "una tantum di produttività"; sarà valorizzata la professionalità con l'accordo sugli inquadramenti della rete commerciale; **è stato rafforzato il Protocollo sulle pressioni commerciali;** la formazione sarà maggiormente esigibile; sono previste misure che agevolano la conciliazione dei tempi vita/lavoro; il sistema di welfare nel Gruppo è stato decisamente potenziato; sono stati introdotti strumenti per rafforzare il controllo sull'evoluzione dell'organizzazione del lavoro al fine di un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro.

Coloro che usciranno avranno garantito l'accesso, **assolutamente volontario ed incentivato,** al Fondo di Solidarietà di settore della durata di 54 mesi.

**Di assoluto rilievo l'assunzione, nel triennio 2017 - 2019, di almeno 1.300 giovani destinati alla rete.**

**Abbiamo altresì acquisito l'impegno di UniCredit a non attivare ulteriori piani di esuberi nel prossimo triennio; di fatto elemento di garanzia e stabilità per chi resta a lavorare in azienda.**

Nelle prossime settimane saranno organizzate unitariamente assemblee dei Lavoratori/trici nel corso delle quali saranno illustrati i contenuti delle intese.

Milano, 4 febbraio 2017