



**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

ACCORDO RAGGIUNTO, ASSUNZIONI SUBITO

Nella mattinata di oggi le delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Unicredit hanno raggiunto un'importante intesa che definisce una serie di questioni da tempo oggetto di trattativa nell'ambito della vertenza aperta con l'Azienda nel corso del mese di novembre.

Assunzioni

Il tema prioritario, risposta concreta alle tensioni vissute quotidianamente dai lavoratori della rete, è stato quello delle assunzioni: fin dalle prime fasi della trattativa abbiamo incalzato l'Azienda per ottenere la copertura del turnover relativo al 2017 e l'anticipo ai primi mesi del 2018 delle assunzioni previste nel precedente piano, ottenendo quindi l'**ingresso pressochè immediato di 280 nuovi colleghi in rete.**

Piano Giovani

In merito al cd. Piano Giovani, il tentativo aziendale di forzare le uscite dei colleghi che non avevano volontariamente aderito al precedente Piano di uscite è stato respinto e ricondotto all'interno di un **percorso assolutamente volontario** che vedrà, a fronte di un **numero di nuove assunzioni pari e contestuali a quello delle nuove uscite,**

- da una parte una riapertura dei termini per l'adesione confermando le medesime condizioni definite con le intese del 4 febbraio 2017;
- dall'altra un'estensione del perimetro degli interessati, comprendendo coloro che maturano il requisito pensionistico nel primo semestre 2024.

Formalmente si apriranno quindi **due fasi distinte** per la raccolta delle adesioni:

1. **entro il primo trimestre 2018** adesione di coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 1 dicembre 2023
2. successivamente, nel corso del **secondo trimestre 2018**, previa verifica con le OO.SS. del numero degli aderenti alla prima fase, l'estensione a tutti coloro che maturano il requisito entro il 1 giugno 2024.

Le adesioni complessive verranno **raccolte fino al completamento delle disponibilità economiche** a tal fine stanziata, stimate ad oggi sufficienti per coprire **circa 550 nuove assunzioni.** In caso di adesioni superiori, verranno adottati come **criteri di priorità:**

1. la maturazione della finestra entro 1 dicembre 2023
2. per coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1 giugno 2024, l'appartenenza alle Regioni in cui a detta dell'Azienda esistono disallineamenti rispetto alle necessità operative locali.

Nella fase di selezione delle assunzioni abbiamo convinto Unicredit a ricercare le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenienti dai profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Società esternalizzate

Per ES SSC abbiamo riportato con determinazione la necessità di superare l'attuale precaria situazione dei lavoratori della stessa e le criticità operative riscontrate quotidianamente da tutti i dipendenti di Unicredit.

L'Azienda ci ha informato di aver creato le condizioni contrattuali, attraverso l'introduzione di una clausola di *termination for convenience* per **consentire il rientro in Unicredit delle attività e** conseguentemente, per effetto degli accordi di garanzia, **delle lavoratrici e dei lavoratori,** al termine di un piano di migrazione da definire una volta venisse esercitata tale clausola, fatto per noi assolutamente plausibile.

Per ABAS e VTS abbiamo ottenuto un significativo aumento delle garanzie occupazionali, ora estese per un ulteriore anno rispetto la loro scadenza originaria.

Premio aziendale

L'obiettivo della trattativa è stato quello di ottenere un Premio Aziendale che potesse almeno parzialmente compensare le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo dai sacrifici e riconoscerne il costante impegno profuso. L'atteggiamento dilatorio dell'Azienda non ha consentito di convenire indicatori che, applicati ai risultati

dell'anno 2017, potessero portare alla definizione di un Premio Aziendale. Quindi, al fine di garantire un significativo aumento rispetto al passato, si è raggiunto un accordo per un importo a stralcio, che ammonta a **€ 1.150 a Welfare e € 800** per coloro che opteranno per erogazione **cash**. Il C/ Welfare verrà inoltre alimentato dal Contributo 4-12 anni e dalla Strenna Natalizia, mentre il Contributo Familiare Disabile verrà liquidato esclusivamente nel cedolino stipendio.

Formazione

La convinzione del Sindacato circa la **centralità della formazione**, soprattutto in una fase di profondi cambiamenti, ha guidato la trattativa portando alla definizione di **regole certe ed esigibili** riguardanti la qualità e la fruizione dei corsi.

In particolare riteniamo di grande rilevanza l'individuazione di un **apposito codice di "assenza/presenza"**, da utilizzare specificatamente per la pianificazione e la fruizione dei moduli formativi, in tal modo si creano inoltre i presupposti per la fruizione di **corsi attraverso il tablet in smart working in orario di lavoro**, con modalità definite congiuntamente.

Per i colleghi coinvolti in processi di riqualificazione professionale o di cambio di ruolo sono stati sanciti specifici percorsi che prevedono l'erogazione di **formazione adeguata e con tempi certi**.

Pressioni commerciali

Al fine di migliorare l'attuale situazione di forte problematicità, abbiamo ottenuto in questo accordo impegni concreti per diffondere **una nuova e diversa Cultura sul tema delle Politiche Commerciali**, attraverso:

- individuazione di uno strumento standardizzato per rilevazione e monitoraggio dei risultati commerciali (DOP)
- pubblicazione a Portale dei contenuti del Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali
- erogazione di corsi di formazione obbligatoria rivolti ai ruoli di sintesi e accessibili a tutti gli altri

Welfare

Abbiamo ripreso una serie di questioni rimaste indefinite nell'ambito del Welfare, convenendo tempi certi per il completamento della riforma complessiva del Welfare aziendale (Previdenza, Unica, Cral, ecc.) nell'ottica del suo potenziamento e del rafforzamento del ruolo delle Parti Sociali. Per quanto riguarda la copertura Tutela superstiti abbiamo ottenuto la riconferma per il 2018 alle stesse condizioni dello scorso anno.

Abbiamo stabilito un percorso per l'adozione a livello nazionale dei principi enunciati dalla Dichiarazione Congiunta del Comitato Aziendale Europeo sulla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e abbiamo definito i modi e i tempi di un percorso di confronto con l'Azienda per introdurre nuovi strumenti condivisi per migliorare sensibilmente la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui la disconnessione, la Banca del tempo finanziata anche con contribuzione aziendale.

Unidirect

Superando la strumentale rigidità dell'Azienda che negava il confronto su alcune questioni critiche nell'organizzazione del lavoro in UniDirect, abbiamo ottenuto un impegno ad entrare nel merito in tempi brevi delle tematiche della cd. **Barra telefonica** e delle dinamiche di **turnover**.

Queste positive intese chiudono il lungo percorso vertenziale a livello centrale, che ha visto intrecciate questioni di rilevanza comune e strategica per tutti i lavoratori del Gruppo con questioni specifiche non meno importanti.

Riteniamo quindi che:

- **l'acquisizione di un numero consistente di assunzioni da effettuarsi nel breve e nelle realtà più in sofferenza;**
- **l'immissione di nuovo personale in rapporto 1:1, assoluta novità nel nostro settore, mantenendo la completa volontarietà nelle uscite, con la prospettiva che tale personale sia impiegato sempre prevalentemente laddove ce n'è bisogno, prima e concreta risposta alle carenze di organico evidenziate anche nel corso delle assemblee;**
- **un Premio Aziendale significativo;**
- **concreti passi sulle garanzie ai lavoratori delle aziende esternalizzate;**
- **significativi impegni dell'Azienda a definire le questioni delle Pressioni Commerciali, della Formazione, di UniDirect e della Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**

rappresentino un importante passo in avanti verso la creazione di un miglior clima aziendale.

Milano, 1 febbraio 2018

Le Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit