



COMUNICATO STAMPA

UNICREDIT

RAGGIUNTO ACCORDO SU PIANO INDUSTRIALE 2014-18

**PREVISTE 800 NUOVE ASSUNZIONI E 670 STABILIZZAZIONI,
2400 USCITE VOLONTARIE E INCENTIVATE E PREMIO
AZIENDALE PER I LAVORATORI**

MORELLI (FABI):

**“ACCORDO CHE GUARDA AL FUTURO E CREA NUOVA
OCCUPAZIONE. GRAZIE A COMPATTEZZA DI TAVOLO
SINDACALE RIGETTATE POSIZIONI AZIENDALI”**

È stato raggiunto stanotte, dopo tre giorni di trattativa ininterrotta, l'accordo tra sindacati e Unicredit sulla prima fase di gestione degli esuberanti del nuovo piano industriale 2014-18.

I sindacati sono riusciti a ottenere da parte dell'azienda l'impegno a creare nuova occupazione, con la garanzia di assunzione per 800 giovani e la stabilizzazione di altri 670, il riconoscimento straordinario del premio aziendale per tutti i lavoratori, nonostante i risultati di bilancio fortemente

negativi, e infine e a condividere forme di incentivi equi e innovativi anche per i 2400 pensionamenti previsti entro il 2018, in una prima fase volontari.

A margine dell'intesa è stato inoltre sottoscritto un protocollo sulle prospettive di rilancio che stabilisce tempistiche certe e linee guida sulle quali si svilupperà il confronto sulle altre materie non ancora del tutto disciplinate, a cominciare dalla questione degli inquadramenti, del welfare e dell'equità sociale che da tempo è al centro dell'attenzione dei rappresentanti dei lavoratori.

I sindacati sono così sostanzialmente riusciti a far recedere l'azienda da posizioni nettamente intransigenti, in un'ottica di ottimizzazione dei costi ma anche di rilancio.

Il Gruppo aveva, infatti, inizialmente impostato il confronto sul piano minacciando la sospensione, se non addirittura la soppressione, della contrattazione di secondo livello, puntando da subito all'applicazione della legge sui licenziamenti collettivi.

Proposte che in trattativa sono state rispedite al mittente.

“In un momento di grande difficoltà per il Paese e soprattutto per il settore, credo si sia riusciti con responsabile senso pratico a sottoscrivere un accordo decisamente dignitoso, equilibrato e di prospettiva, che guarda anche al futuro, con la garanzia di nuovi posti di lavoro per i giovani”, commenta **Mauro Morelli, Segretario nazionale della FABI**, il principale sindacato di categoria.

“Crediamo che sia stata un elemento fondamentale per la positiva conclusione della trattativa la compattezza dimostrata dalle organizzazioni sindacali, che sono riuscite a respingere in maniera decisa le posizioni ricattatorie dell'azienda, inizialmente determinata a finanziare le uscite imponendo ai lavoratori pesanti sacrifici, come il taglio di istituti fondamentali della contrattazione. Questo accordo è la dimostrazione che l'abbandono di pregiudizi ideologici porta a risultati comunque soddisfacenti anche per i lavoratori e dovrebbe essere occasione di riflessione e forse esempio per altri tavoli negoziali”.

Le uscite. Le 2400 uscite verranno così gestite: esodo volontario e incentivato alla prima finestra pensionistica del personale con diritto a pensione entro il 31.12.18, con incentivo da 6 a 13 mensilità differenziato in funzione dell'età; possibilità per i pensionandi che aderiscono al piano di sospendere o ridurre volontariamente l'orario di lavoro godendo delle coperture della parte ordinaria del Fondo di Solidarietà, scegliendo tra le seguenti opzioni: sospensione completa per 12 mesi (copertura assegno circa 42% dello stipendio netto); part time verticale con riduzione di 1 gg alla settimana (copertura circa 96% dello stipendio netto); part time orizzontale 25 ore solo la mattina (copertura assegno circa 89% dello stipendio netto).

Con l'adesione ad una di queste opzioni l'incentivo viene incrementato di una mensilità.

Sono stati, inoltre, previste: agevolazioni per il riscatto della laurea, se propedeutica ad anticipare la finestra pensionistica e farla rientrare nella durata del piano (2018); incentivazione maggiorata, fino ad un massimo di 15 mensilità in funzione dell'età, per le cosiddette donne optanti, che scelgono di andare in pensione con 57 anni di età e sistema contributivo.

Salvi i part time e la mobilità. Sono state poi confermate le garanzie sulla mobilità infragruppo e professionale per prevenire fenomeno della mobilità territoriale, e le previsioni sul part time, con raccomandazione sindacale di accoglimento di tutte le domande giacenti, oltre all'ampliamento dell'applicazione del telelavoro e introduzione dello "smart working".

Interventi sui costi. Sul fronte della razionalizzazione dei costi è stato stabilito: il contenimento del ricorso al lavoro straordinario e supplementare; l'impegno alla fruizione delle ex-festività; lo smaltimento completo delle ferie arretrate, con la fruizione del 50% entro il 2015 e del residuo 50% entro il 2016; la fruizione entro l'anno di maturazione della "banca delle ore" accumulata e azzeramento dei residui, di cui il 50% entro il 2014 ed il residuo 50% entro il 2015; divieto per i pensionati di intrattenere futuri rapporti di collaborazione o di consulenza con aziende del Gruppo, abolizione dei premi di fedeltà dal primo luglio, ma con il pagamento scaglionato per tutti i maturandi dei ratei attualizzati con un esborso da parte dell'azienda ai lavoratori di circa 100 milioni di euro per il premio dei 35 anni, ai quali si aggiungeranno altri 130 milioni da regolamentare in un futuro prossimo per i ratei del previsto ulteriore premio di fedeltà dei 25 anni.

Esternalizzazioni. Sul fronte esternalizzazioni, i sindacati hanno preteso dall'azienda una lettera di impegno a ricercare, in tempi brevi e congiuntamente con le parti coinvolte, soluzioni per rimuovere nelle società esternalizzate quelle inefficienze tecnico/organizzative che a tutt'oggi frenano o impediscono la realizzazione dei progetti e degli impegni annunciati e sottoscritti al tempo delle cessioni.

Il protocollo per il rilancio e le nuove assunzioni. Grande importanza, nell'ambito dell'intesa, riveste il protocollo per il rilancio dell'azienda, che stabilisce: l'impegno da parte dell'azienda a stabilizzare 670 apprendisti attuali e ad assumere nel corso del biennio altri 800 giovani, l'erogazione di un premio speciale una tantum ai lavoratori del valore medio di 840 euro, che diventano 1140 in caso di versamento sul conto welfare.

Nel documento si definiscono anche gli argomenti da trattare in via prioritaria nei prossimi confronti con l'azienda.

Si conviene sulla reciproca volontà di definire a breve un sistema aziendale di secondo livello per gli inquadramenti, fermi da tre anni; nell'ambito di una più ampia riflessione sulla qualità del lavoro viene affrontato il discorso delle politiche commerciali, precisando che devono essere sostenibili, basate sulle centralità del cliente, la qualità dei prodotti offerti e un'adeguata consulenza; si prevede la ripresa della Commissione di Studio di Gruppo per la definizione di un premio variabile di risultato relativo agli anni 2014 e 2015 esigibile e trasparente.

Esternalizzazioni. Infine, i sindacati preteso dall'azienda una lettera di impegno a ricercare, in tempi brevi e congiuntamente con le parti coinvolte, soluzioni per rimuovere nelle società

esternalizzate quelle inefficienze tecnico/organizzative che a tutt'oggi frenano o impediscono la realizzazione dei progetti e degli impegni annunciati e sottoscritti al tempo delle cessioni.

Quanto ai 2700 esuberanti previsti dalla seconda fase del Piano Strategico 2018, coloro che matureranno i requisiti per il prepensionamento, verranno numericamente definiti e gestiti con un apposito accordo nel secondo semestre del 2015, anche se già da oggi si è stabilito che le uscite avverranno con l'assoluto consenso del lavoratore.

Info:

Flavia Gamberale
Responsabile Ufficio stampa FABI
Cell. 339/4004306

Milano 28/6/14