



## Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit

### Piano Industriale Unlocked : Il valore del ricambio Generazionale

**1.200 uscite volontarie e 725 assunzioni cui si aggiunge la stabilizzazione di 1.000 lavoratori in apprendistato.**

Si è conclusa nella serata del 26 gennaio 2022 la trattativa sulle ricadute occupazionali del Piano Industriale Unlocked 2022-2024, piano che si colloca in un contesto che vede **il rilancio strutturale del mondo delle filiali in piena discontinuità con il passato.**

Il Piano Strategico rappresentato dall'Azienda prevede, tra le altre iniziative, un progetto di razionalizzazione delle strutture centrali di governo/supporto, che riguarderà il 30% circa di tali realtà e coinvolgerà complessivamente (tra uscite per adesione ai piani di esodo e riconversioni professionali, principalmente verso strutture della rete commerciale) circa 1700 Lavoratori e Lavoratrici. In questo contesto, forte è stata l'attenzione posta dalle OO.SS. rispetto alla necessità di assicurare che tali percorsi di riconversione professionale siano assistiti da adeguati ed efficaci programmi formativi, idonei a fornire le competenze necessarie per ricoprire i nuovi ruoli professionali.

Nel corso della trattativa costante **obiettivo delle OO.SS. è stato l'equilibrio occupazionale.**

Si è puntato ad una equa distribuzione delle possibilità di adesione al piano da parte di tutti i Lavoratori, sia di rete che di direzione, **bilanciata da nuova e buona occupazione.**

A fronte delle uscite - **assolutamente volontarie ed incentivate** - previste dal Piano Industriale (950 FTE) sono state concordate **475 assunzioni**, interamente da allocare nella rete commerciale, intesa principalmente come **rete fisica delle filiali**. Si conferma così il rapporto di 1 entrata a fronte di 2 uscite, **tra le migliori previsioni in essere nel settore.**

Nell'ottica inoltre di **garantire e rafforzare il ricambio generazionale**, favorendo anche l'accoglimento del maggior numero possibile di adesioni, si è registrata la disponibilità aziendale ad incrementare di ulteriori **250 FTE le cessazioni volontarie ed incentivate a fronte della richiesta.**

**Questo tema supera il solo concetto di esubero e correlato taglio del costo del lavoro, valorizzando invero la creazione di Buona e Nuova Occupazione.**

In totale saranno quindi assunti **725 nuovi colleghe/colleghi a fronte di 1.200 uscite**, con una percentuale di **copertura delle cessazioni dal servizio di oltre il 60%**,

C'è inoltre da considerare che, come da piani precedenti, è confermata **la stabilizzazione a scadenza dei circa 1.000 contratti di apprendistato in essere ad oggi.**

In coerenza con l'obiettivo del Piano di rafforzamento delle filiali commerciali, **l'83% delle nuove assunzioni pari a 600 colleghe/i sarà destinato alla rete e la parte residua (125 colleghe/i) all'Area Digital.**

Sono inoltre, ovviamente, confermate **le ulteriori 780 assunzioni ancora da effettuare**, rivenienti dall'accordo del 2 aprile 2020, relativo al Piano Team 23.

Sempre in tema di nuova occupazione, abbiamo chiesto ed ottenuto che l'azienda ricerchi professionalità necessarie anche **tra le persone collocate presso la Sezione Emergenziale del Fondo.**

Preliminarmente avranno priorità di uscita i **200 colleghi** che avevano fatto richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà nell'ambito del Piano Team23 e che matureranno il requisito di pensionamento tra il 1° marzo ed il 1° aprile 2028.

Per i meccanismi di uscita ed adesione è confermato l'impianto già sperimentato negli accordi precedenti, con possibilità di accesso incentivato al pensionamento diretto per coloro che lo maturano entro il 2024, al fondo esuberi per coloro che maturano il diritto a pensione entro il 1.4.2028 e, nel caso di mancato raggiungimento dei numeri previsti, di ulteriore possibilità di adesione per coloro che lo maturano entro dicembre 2028 (finestra 1.1.2029) "con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio"..

L'accordo prevede la possibilità del riscatto della laurea, con onere a carico dell'azienda, al fine di poter rientrare nella finestra di uscita per pensionamento diretto del 1 gennaio 2025, come anche la possibilità di utilizzare le cosiddette "quota 100" e "quota 102", nonché l'opzione donna", n.10 posizioni disponibili per ogni casistica.

Nell'accordo viene condiviso con l'azienda un percorso tematico che definisce temporalmente i momenti di approfondimento e di verifica su argomenti fortemente impattanti nella vita delle lavoratrici e dei lavoratori:

- la formazione diventa fondamentale in un piano industriale che si propone di riqualificare il personale interessato da processi di riconversioni importanti. L'azienda si è impegnata affinché gli interventi formativi siano adeguati, con un recupero della formazione in presenza e accompagnati da un processo di affiancamento. Entro il 31.3.2022 avrà luogo un incontro di verifica volto a chiarire le nuove linee guida che l'azienda vuole mettere in campo, anche con riguardo alla creazione di una nuova Accademia Italia .
- la valorizzazione delle figure professionali vedrà una linea di confronto svilupparsi e trovare definizione entro il 31.3.22 per le figure di rete ed entro il 31.12.2022 per le figure di UCS. Per il Personale di UCS il confronto su orari, turni e reperibilità si aprirà entro il prossimo mese di marzo.
- l'azienda, a seguito del giudizio fortemente critico prospettato dalle OO.SS. per le modalità con cui viene gestito tutto il tema del disciplinare, ha manifestato in più occasioni la volontà di gestire con una modalità diversa i procedimenti disciplinari. In questo senso l'accordo prevede che la banca incontrerà le OO.SS. su questo tema e sui cambiamenti che l'azienda intende introdurre entro il prossimo mese di marzo;
- le politiche commerciali, con il loro corollario delle pressioni indebite, entro marzo p.v. saranno oggetto di incontro di approfondimento da parte della specifica Commissione, al fine di valutare l'impatto dei nuovi strumenti informatici e le infrazioni agli accordi sottoscritti.
- sul tema della tutela dei superstiti di colleghi/colleghe deceduti/te in costanza di servizio, fermo restando l'impianto delle tutele assicurative esistenti, rivenienti da precedenti importanti accordi, si svolgerà un incontro di approfondimento sull'assunzione dei figli dei dipendenti superstiti che abbiano comunque superato tutti i regolari step previsti per l'assunzione.

-

- Uni.C.A. - i nuovi orientamenti del mercato sanitario hanno determinato la richiesta da parte delle OO.SS. di meglio valutare con l'azienda tutta la tematica della salute al fine di una analisi compiuta dei temi attinenti.
- Proroga di tutte le previsioni di welfare al 31 12 2024.
- Si è ottenuto il ripristino della possibilità di Banca Ore come previsto dal CCNL a partire dal 1.01.2022.

E' stato inoltre confermato lo sviluppo della multipolarità e delle iniziative di investimento nei poli del Mezzogiorno di Napoli e Palermo. Per tali progetti, l'Azienda fornirà dati sulle attività svolte e sugli organici previsti.

Al tema centrale dell'equilibrio occupazionale abbiamo affiancato l'ulteriore elemento di carattere economico legato al **Premio di Produttività per l'esercizio 2021**, che, per l'alto valore di coesione sociale che detto premio rappresenta nell'attuale contesto, **sarà di importo significativo e premiante affinché rappresenti l'adeguato riconoscimento dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici**. Vi è il reciproco impegno delle Parti di procedere rapidamente alla definizione degli importi non oltre 7 giorni dalla data dell'Accordo.

**Relazioni sindacali costruttive e proficue, alimentate da un Sindacato responsabile e lungimirante hanno determinato un accordo sindacale di soddisfazione per lavoratrici e lavoratori.**

Milano, 27 gennaio 2022