

ACCORDO SULLE RICADUTE DEL PIANO INDUSTRIALE "TEAM 23"

Il 2 aprile 2020 è stato firmato dalle OO.SS. e Unicredit l'accordo sulle ricadute occupazionali del piano industriale 2020-2023 e anche l'accordo sul Premio Una tantum di Produttività correlato all'esercizio 2019.

- Nelle premesse dell'intesa siglata vengono indicati tutti i cardini del piano di impresa e il ruolo delle parti sociali nella gestione complessiva delle relazioni industriali nel Gruppo Unicredit; importantissima la dichiarazione dell'Azienda che afferma di proseguire ad essere una banca commerciale paneuropea con **quartier generale in Italia e ivi quotata**.
- Importante affermazione aziendale sul ruolo strategico di Unicredit Services per il Gruppo.
- Rispetto agli intenti aziendali comunicati al mercato il confronto sindacale ha portato alla **riduzione** del numero delle eccedenze di personale: dai 6.000 fte si arriva al numero di 5.200 FTE tra il 2019 e il 2023, con 800 riqualificazioni professionali.
- Maggiore informativa alle OO.SS. in merito alla chiusura dei 450 sportelli nell'arco del piano e verifica congiunta sulle innovazioni ed i suoi effetti sui processi lavorativi.
- Ottenuto il risultato della **conferma** dei circa 900 contratti di apprendistato presenti nel Gruppo e di **ulteriori 2.600 nuove assunzioni a tempo indeterminato con contratto di apprendistato.**



NUOVA OCCUPAZIONE

L'aspetto occupazionale, con la definizione di nuove assunzioni stabili è centrale nel valore dell'accordo. In merito ottenuti importantissimi risultati raggiunti dalle OO.SS. e niente affatto scontati, soprattutto nella fase storica attuale del nostro Paese, di investimento di Unicredit sul futuro del Gruppo e di prospettiva a tanti giovani, in particolare se disoccupati.

Nello specifico:

- ✓ Alla stabilizzazione di tutti i circa 900 contratti di apprendistato presenti nel nostro Gruppo si aggiungono complessive 2.600 nuove assunzioni, in rapporto di una entrata ogni due uscite, oltre al turnover normalmente previsto.
- ✓ Le nuove assunzioni saranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree della digitalizzazione, con l'accoglimento della richiesta centrale di attenzione alla territorialità e al mantenimento di attività nel Mezzogiorno e nelle zone disagiate, anche con il rafforzamento della multipolarità.
- ✓ **Di forte rilievo anche il messaggio sociale insito nel testo dell'accordo: Unicredit attingerà anche ai profili disponibili presso il Fondo Emergenziale. Sono lavoratrici e lavoratori della nostra categoria attualmente senza lavoro.**



GESTIONE DELLE USCITE: ANALISI DEGLI ARTICOLI SPECIFICI

Per quanto riguarda il capitolo delle eccedenze di personale è stato confermato il criterio della **volontarietà incentivata**: fondamentale risultato della negoziazione sindacale e le differenti modalità vengono sancite in diversi articoli dell'accordo firmato.

- **Articolo 2:** coloro che maturano il requisito pensionistico fino al 1 gennaio 2024 possono presentare, su base volontaria, domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo requisito pensionistico. A titolo di incentivo all'esodo avranno un numero di mensilità differenti in base ad una tabella, che verte sulla età compiuta alla cessazione. In alternativa possono optare per la fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà. La prima data utile di uscita per il pensionamento diretto è il 1° agosto 2020.
- **Articolo 3 (Riscatto laurea):** Chi ha periodi di studio universitario riscattabili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2024 compreso, potrà manifestare all'Azienda il proprio interesse ad usufruire di questa possibilità, con riscatto diretto a carico dell'Azienda. Sia in forma ordinaria che agevolata. L'Azienda valuterà la richiesta e proporrà la relativa offerta. Saranno accolte **100 richieste** complessivamente. Chi non ha al momento i requisiti per aderire al Fondo, ma potrebbe rientrarvi riscattando la Laurea, potrà farlo con onere economico a suo carico.



GESTIONE DELLE USCITE: ANALISI DEGLI ARTICOLI SPECIFICI

- **Articolo 4:** Opzione previdenziale cosiddetta "**quota 100**". Chi matura il requisito alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 e che volontariamente presenti all'Azienda le dimissioni telematiche, secondo le tempistiche indicate dall'Azienda stessa, avrà diritto ad un ulteriore incentivo in aggiunta a quelli previsti dall'Articolo 2, ossia per i pensionamenti diretti (con requisito entro il 1° gennaio 2024). Anche in questo caso le mensilità ulteriori di incentivo variano, sulla base del numero di mesi di anticipo rispetto alla cosiddetta "legge Fornero". Complessivamente verranno **accolte 100 richieste**.
- **Articolo 5: "opzione donna".** Le lavoratrici interessate all'opzione previdenziale per il passaggio a metodo contributivo (Legge n. 243 del 2004, articolo 1 comma 9) possono presentare richiesta all'Azienda, con le medesime mensilità di incentivo previste dagli accordi precedenti nel Gruppo Unicredit. Complessivamente verranno **accolte 100 richieste**.
- **Articolo 6 (i cosiddetti "appesi" del precedente Piano Industriale Transform 2019).** Priorità assoluta per le circa 400 richieste in sospenso con cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020.

GESTIONE DELLE USCITE: ANALISI DEGLI ARTICOLI SPECIFICI

- **Articolo 7:** Accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà per coloro che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia/anticipata INPS o Ente assimilabile sino al 2028, ma **inizialmente** (adesioni entro il mese di giugno 2020) l'accesso sarà riservato a chi matura tali requisiti (finestra pensionistica) entro il 1° dicembre 2027. Durata media di 54 mesi di permanenza nel Fondo.
- Sarà necessaria la conferma Aziendale e le verifiche congiunte con le OO.SS.
Criteri di priorità: 1) maggiore prossimità alla decorrenza della pensione
2) in caso di parità di requisiti pensionistici varrà la maggiore anzianità di servizio
- Incentivo di due mensilità con l'aggiunta di una terza a seguito delle dimissioni telematiche.
- Possibilità per chi è Part Time di passare a Full Time il mese precedente l'accesso al Fondo "esuberanti" (maggiori benefici previdenziali successivi).

Nota Bene: poiché tra i potenziali richiedenti di accesso al Fondo di Solidarietà ci sono anche Lavoratrici e Lavoratori nati dopo il 1965, l'Accordo ha sancito che i nati dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1970 dovranno fornire all'Azienda entro il 31 dicembre 2020 il proprio "Ecocert" (posizione previdenziale certificata). Seguiranno nelle prossime settimane istruzioni precise da parte di Unicredit.



GESTIONE DELLE USCITE: ANALISI DEGLI ARTICOLI SPECIFICI

- **Raccomandazione delle OO.SS.** sui casi "speciali", ossia non vedenti, invalidi, affetti da gravi patologie, ecc., affinché si possano sforare i limiti numerico/temporali previsti dall'Accordo (andare cioè oltre i 54 mesi di permanenza nel Fondo esuberi): ok da parte di Unicredit e complessivamente verranno accolti 100 casi.
- In caso di modifiche legislative in materia pensionistica (modifiche alla legge Fornero) introdotte nel corso della durata dell'Accordo firmato le Parti si incontreranno per trovare le migliori soluzioni.
- Elemento essenziale al perfezionamento delle uscite volontarie è la firma del Verbale di Conciliazione in sede sindacale. Agli interessati verrà reso disponibile il testo contestualmente alla offerta di adesione all'esodo. Verranno comunicate le modalità per procedere alla conciliazione in caso di permanenza delle difficoltà di spostamento e dell'esigenza di mantenere le misure di distanziamento sociale.

ULTERIORI ELEMENTI INSERITI NELL'ACCORDO SINDACALE

02-04-2020

Notevole importanza nella definizione dell'accordo è la conferma del valore delle relazioni sindacali come strumento per trovare soluzioni condivise. Questo aspetto trova concreto riscontro nell'aver concordato una continua interlocuzione con le Organizzazioni Sindacali per gestire l'applicazione del Piano d'Impresa e molte materie che andranno affrontate tempo per tempo. In quest'ambito sono stati indicati i seguenti punti:

- Confermata la Commissione bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro fino alla fine del Piano Industriale "Team 23", cioè 31 dicembre 2023.
- Verifica congiunta Azienda-OO.SS. sui criteri di chiusura delle agenzie e rafforzamento della informativa alle Organizzazioni Sindacali.
- Osservatorio congiunto sulle nuove professionalità (in linea con la novità introdotta nell'ultimo rinnovo del CCNL).
- **Formazione:** Centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, correlato anche alle riconversioni professionali delle risorse umane. Ribadita l'importanza della formazione obbligatoria e del codice "PFO" per la sua fruizione corretta. Introduzione del concetto della cosiddetta "smart learning", ossia delle modalità innovative di fruizione della formazione.
- **Buono pasto:** introduzione del buono pasto in forma elettronica di 6€ dal 1° luglio 2020; di 6,50€ dal 1° luglio 2022 e di 7€ dal 1°luglio 2023 per i full time. Per i Part time sarà di 4,50€ dal 1° luglio 2020, di 5,50€ dal 1°luglio 2022 e di 6€ dal 1° luglio 2023.

Questa soluzione insieme al consolidamento del contributo su Unica costituisce un importante ottenimento economico in termini strutturali.



RIFORMA DEL WELFARE AZIENDALE

Importanti novità di forte **impatto sociale** inseriti nell'Accordo firmato per il capitolo del Welfare Aziendale.

In particolare:

- **Articolo 14:** ai neo assunti con contratto di apprendistato che sono iscritti al Fondo Pensione di Gruppo l'Azienda innalzerà al 4% il proprio contributo previdenziale per 3 anni dalla data di assunzione.
- **Tutela per i superstiti dei dipendenti deceduti e in caso di inabilità totale a seguito di malattia confermata in via definitiva!**
- Dal 1° gennaio 2022 contributo delle coperture sanitarie parificato e uguale per tutti (Aree Professionali e Quadri Direttivi).
- Nuova misura sperimentale dal 1° settembre 2020: Copertura Temporanea Caso Morte (TCM). In caso di premorienza del dipendente di Unicredit titolare di un mutuo della categoria "dipendenti" l'Azienda estinguerà il debito residuo!



RIFORMA DEL WELFARE AZIENDALE

Work Life Balance

- ✓ Estensione entro un anno del Lavoro Agile in coerenza e nei limiti previsti con il rinnovo del Contratto Nazionale, con almeno due giorni alla settimana.
- ✓ Estensione entro un anno dei congedi per i papà (massimo 10 giorni); permessi per eventi chiave della vita estesi anche alle coppie di fatto.
- ✓ **Part time e flessibilità degli orari:** accordo sulla esigenza di maggiore concedibilità possibile di part time ed estensione ad altri territori delle forme di flessibilità orarie alternative già in essere presso la Region Nord Est.

Inoltre è stata sancita la proroga della Banca Ore e dei riposi compensativi del 2019 sino al 30 giugno 2020.

OCCUPAZIONE NEL MEZZOGIORNO E ULTERIORI ACCORDI SANCITI

Tra gli aspetti di valore dell'accordo è avere ottenuto la conferma dell'impegno del Gruppo Unicredit in Italia, con attenzione al mantenimento delle attività nei territori, in particolare nel Mezzogiorno e nelle zone disagiate, in linea con la richiesta sindacale che Unicredit dia segnali di voler svolgere un ruolo a favore dello sviluppo del Paese e di riferimento nel settore bancario italiano. In merito:

- Unicredit creerà due Poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia) per le attività di back office e specialistiche. Parte delle nuove assunzioni previste saranno indirizzate in questi Poli e il messaggio sociale insito è fondamentale: il rilancio del Paese passa attraverso la necessaria ripresa occupazionale del Sud!
- Viene ribadito dall'Azienda in forma scritta che **non sono in previsione esternalizzazioni** di attività nel Gruppo.
- Raccomandazione congiunta sulla "clausola sociale" negli appalti.

Infine gli Allegati finali all'Accordo trattano importanti tematiche:

- **Allegato 2:** Mantenimento delle condizioni del conto corrente previste per i dipendenti in servizio per tutta la durata di permanenza nel Fondo. Mantenimento della polizza sanitaria integrativa e della previdenza complementare. **Novità interessante:** possibilità di richiedere all'Azienda di far confluire al Fondo Pensione il TFR maturato al 31 dicembre 2006, anziché nella liquidazione finale. Verrà effettuato un incontro di verifica con l'Azienda entro 30 giorni dalla firma dell'accordo sindacale per meglio definire tale possibilità.
- Familiari portatori di handicap: contributo aziendale di 2.500 € per chi accede all'esodo con tale situazione familiare. Esteso da quest'anno a chi è già nel Fondo esuberi per vecchi piani.
- **Allegato 5 (My Agents):** chiarita la separatezza delle attività dei My Agents dalle attività della rete commerciale interna della Banca.
- **Allegato 7:** dichiarazione aziendale di stop ad ulteriori esuberi fino alla fine del Piano Industriale (2023).

