

# ESODI: ACCORDO RAGGIUNTO - VAP: STESSE CONDIZIONI DELL'ANNO SCORSO

## ESODI: ACCORDO RAGGIUNTO VAP: STESSE CONDIZIONI DELL'ANNO SCORSO

Il 28 giugno è stato firmato l'Accordo sulle ricadute del Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit per il perimetro Italia.

**Il testo completo dell'accordo è disponibile sul sito [www.unisin-unicredit.it](http://www.unisin-unicredit.it).**

Di seguito analizziamo i principali temi definiti a conclusione della trattativa.

### Personale con diritto a pensione

Viene attivato un piano di esodi per 2.400 risorse FTE che maturano il diritto a pensione entro il 31 dicembre 2018 con le seguenti calendarizzazioni (con cessazione alla data di apertura della prima finestra pensionistica):

- oltre che 17 FTE entro il 31 dicembre 2015 (invalidi/totalizzati)
- ulteriori 258 FTE entro il 31 dicembre 2016
- ulteriori 794 FTE entro il 31 dicembre 2017
- ulteriori 1.331 FTE entro il 31 dicembre 2018.

### Incentivazione per il personale con diritto a pensione

Per le 2.400 uscite sono riconosciuti degli incentivi all'esodo pari al numero delle mensilità - calcolata come 1/13° della RAL, comprensiva della voce EDR - risultante dalla seguente tabella:

età alla data di uscita	Fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
n. mens.	13	12	11	10	9	8	7	6	6

### Opzioni aggiuntive per il personale con diritto a pensione aderente all'incentivazione all'esodo

Il personale con decorrenza del trattamento pensionistico (finestra) successivo al 1° gennaio 2016 ed entro il 31 dicembre 2018 che abbia aderito all'incentivazione all'esodo, per il periodo degli ultimi 12 mesi di servizio potrà fruire su base volontaria, con corresponsione dell'assegno ordinario da parte del Fondo di Solidarietà di settore, di una fra le seguenti misure, alternativamente e a propria scelta:

- a) sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana
- b) riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale
- c) sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo.

Per tutte tali opzioni è previsto l'incentivo pieno all'esodo, maggiorato di una mensilità.

Tenuto conto della consistenza del plafond unico del Fondo di Solidarietà di settore (sezione ordinaria), verranno accolte le adesioni in ordine di presentazione (tramite un apposito applicativo aziendale) e nel limite del plafond stesso, con priorità per i portatori di gravi disabilità.

Il personale part-time potrà avvalersi della sola agevolazione di cui alla lettera c) fermo restando il rientro a full time per il mese precedente l'inizio della sospensione.

### **Procedura legge 223/1991**

Qualora il numero delle adesioni volontarie all'esodo dovesse risultare complessivamente inferiore a ai 2.400 FTE previsti si procederà per la parte mancante all'individuazione degli ulteriori esuberanti secondo le previsioni della legge n. 223/1991.

In tal caso, il personale licenziato a seguito dell'attivazione della legge 223 non riceverà alcuna forma di incentivo all'esodo; il trattamento per il mancato preavviso verrà ridotto ad una mensilità.

### **Riscatto di periodi di studio universitario**

Al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo da ricomprendersi fra le ulteriori 2.700 eccedenze dichiarate nel piano industriale 2018, sono previsti incentivi anche per il personale che, in caso di riscatto di annualità di studi universitari, maturi il diritto all'uscita entro la fine del 2018.

Le manifestazioni di interesse saranno raccolte entro il 15 dicembre 2014 e l'adesione diventerà operativa per le prime 100 adesioni in ordine temporale di presentazione.

In questo caso, all'atto del pensionamento è prevista - oltre alla liquidazione del TFR e del 50% dell'incentivo di cui alla tabella sopra riportata - un'apposita incentivazione all'esodo così calcolata:

- AP: importo lordo pari al 45% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- QD1/QD2 importo lordo pari al 40% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- QD3/QD4/Dir importo lordo pari al 33% della RAL (comprensiva della voce EDR)

L'importo sarà riconosciuto per ogni 52 settimane di riscatto oneroso della laurea (rapportata a full time per il personale part time); il numero massimo di settimane riconosciuto per erogare l'incentivo sarà quello strettamente necessario per accedere al pensionamento al 1° dicembre 2018.

Per far fronte al pagamento del riscatto dei periodi di studio, il personale interessato potrà fruire di finanziamenti agevolati (tasso 1,25%), che verranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

### **Donne optanti**

Sono previste apposite forme di incentivazione all'esodo anche per le lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004.

### **Part-time e flessibilità degli orari**

Viene ribadita la necessità di proseguire il processo di concessione del part-time per tutte le categorie di personale secondo gli accordi aziendali o, in

assenza di questi, accogliendo prioritariamente le domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

In sede aziendale sarà valutata anche la possibilità di adottare strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa.

Il Sindacato ha raccomandato che si proceda all'accoglimento di tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a part time in essere alla data dell'accordo e che si dia la possibilità di ottenere ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro per chi è già con contratto a tempo parziale.

### **Telelavoro/Smart working**

Prosegue la realizzazione di situazioni di telelavoro su base volontaria: alle 100 posizioni sino ad ora individuate è previsto che se ne possano aggiungere nel corso del prossimo triennio altre 100.

Parallelamente nel Gruppo viene avviata una sperimentazione di "smart working" per le strutture di governo/supporto quale evoluzione delle forme di telelavoro tradizionali.

### **Periodo sabbatico**

Viene riaperta la possibilità di accedere al cosiddetto "periodo sabbatico" quale possibilità - a richiesta del personale interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali - di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'azienda per un periodo non retribuito massimo di 24 mesi, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale.

### **Lavoro straordinario/supplementare**

L'utilizzo delle prestazioni aggiuntive viene limitato ai casi ritenuti dai responsabili urgenti e necessari.

### **Ex festività, Ferie e Banca ore**

Le ex festività dovranno essere fruitive nell'anno di competenza; le ex festività non fruitive nell'anno di competenza non saranno monetizzate o compensate.

Per quanto concerne le ferie - ferme le previsioni sulla fruizione per intero nell'anno di riferimento - viene attivato un piano di sostanziale azzeramento delle ferie arretrate con la seguente tempistica:

- 50% entro il 31/12/2015
- 50% entro il 31/12/2016.

La fruizione della banca delle ore dovrà avvenire entro l'anno di maturazione (con la possibilità di "portare" all'anno successivo solo eventuali ore aggiuntive dei mesi di novembre e dicembre); è inoltre previsto un piano di azzeramento dei residui accumulati con la seguente tempistica:

- 50% entro il 31/12/2014
- 50% entro il 31/12/2015.

### **Completamento degli obiettivi del Piano 2018 – Prosecuzione del confronto (2° fase)**

Il confronto relativo al Piano 2018 proseguirà nel corso del secondo semestre 2015 per la gestione delle ulteriori 2.700 eccedenze ad oggi dichiarate. In tale sede le Parti valuteranno il possibile utilizzo della "Sezione Straordinaria" del Fondo di Solidarietà di settore per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro (il cosiddetto "scivolo").

### **Lettera di intenti su nuova occupazione**

L'Azienda ha consegnato al Sindacato una "lettera di intenti" sulla "nuova occupazione" che prevede che, "in relazione agli obiettivi di rilancio e di supporto all'evoluzione dei modelli distributivi a sempre maggiore vocazione tecnologica", UniCredit adotti le seguenti politiche attive del lavoro:

- stabilizzazione a scadenza dei circa 670 contratti di apprendistato in essere nel Gruppo.
- effettuazione nel corso del biennio 2014/2015 di ulteriori 800 nuove assunzioni.

### **Premi di fedeltà**

L'Azienda ha comunicato che a decorrere dal 1° luglio 2014 le prassi/regolamenti aziendali relativi alle liberalità previste in favore del personale al raggiungimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo sono da considerarsi decadute e pertanto da tale data non produrranno più alcun effetto.

UniCredit liquiderà a gli interessati, successivamente alle verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi di uscite della prima fase, la quota del rateo accantonato sul 35°.

Le poste disponibili relative al premio del 25° confluiscono in un fondo costruito a beneficio dei dipendenti: termini, tempi e modalità di destinazione degli importi, che terranno conto delle anzianità dei singoli, verranno comunicati nel corso del previsto confronto sul Welfare aziendale.

### **Premio aziendale**

Il "Protocollo sulle prospettive di rilancio connesse al Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit - perimetro Italia" sottoscritto contestualmente all'Accordo sulle ricadute del Piano strategico, prevede **la ripresa dei lavori** della Commissione di Studio di Gruppo per definire le modalità di applicazione dall'art. 52 del CCNL onde procedere - in una logica di sperimentabilità ed in un'ottica di pluriennalità - all'adozione del Premio Variabile di Risultato (sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante) a partire dall'esercizio 2015 (erogazione 2016).

In tale contesto verranno assunte determinazioni condivise anche in merito all'esercizio 2014.

Le Parti, preso atto che l'esercizio 2013 di UniCredit si è chiuso con un risultato negativo per le attività italiane, valutando tuttavia positivamente l'impegno profuso dai lavoratori del Gruppo perimetro Italia in presenza dello sfavorevole contesto economico e di business di riferimento, hanno considerato un valore condiviso il riconoscimento di un "Premio Speciale Una Tantum" da erogare alle Aree Professionali e Quadri Direttivi secondo le modalità già individuate con l'Accordo 9 luglio 2013, ossia:

- disponibilità nel Conto Welfare pari ad euro 1.140,00

- oppure, a fronte di esplicita rinuncia, “importo monetario” una-tantum di euro 840,00 lordi.

L'erogazione avverrà tuttavia dopo la verifica del positivo andamento del primo semestre 2014 e degli effetti delle intese raggiunte sugli esodi della prima fase.

*Milano, 28 giugno 2014*

**UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA  
GRUPPO UNICREDITO**