

By: paz.ca - [CC BY 2.0](https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/)

Da Sole24ore – Un Accordo innovativo e sociale. La firma avvenuta a poche ore di distanza dei contratti di secondo livello in Intesa Sanpaolo e Unicredit per i sindacati assume un rilievo politico molto forte. Si tratta di due intese molto innovative che sottolineano l'importanza dell'attenzione ai costi e al benessere delle persone. Due aspetti molto legati tra loro quando si deve fare impresa e stare sul mercato. La revisione dei fondi pensionistici che nel tempo confluiranno nel fondo di gruppo di Unicredit è una delle scelte più rilevanti, così come lo è la razionalizzazione del welfare per offrire di più e meglio ai lavoratori. Le parti hanno avuto un'occasione importante – e che non si sono lasciate scappare – di dimostrare quanto si possa fare grazie alle buone relazioni industriali.

Per il segretario nazionale della Fabi, Mauro Morelli è stato ottenuto «un premio aziendale di tutto rispetto e il riconoscimento economico in contanti in tempi brevi del premio di anzianità. Oltre al vap, abbiamo sottoscritto un verbale di percorso che getta le basi per il riequilibrio del welfare aziendale e della contrattualistica di secondo livello in un'ottica di equità a favore di tutti i dipendenti. È un accordo dalla forte valenza sociale, che difende le categorie più deboli, a cominciare dai giovani». «Tenuto conto delle attuali difficoltà del settore l'intesa è assolutamente positiva, sia per quanto riguarda il premio aziendale che per l'accordo di percorso relativo alle altre materie in via di definizione – dice il segretario nazionale della First-Cisl, Pierluigi Ledda -. Anche in questo accordo abbiamo voluto confermare una attenzione ai giovani, incrementando il contributo aziendale sul fondo pensioni pari al 4% per gli assunti dal 2012 e con decorrenza del versamento dal 2015». Elena Aiazzi, segretario nazionale della Fisac Cgil, osserva che «si conferma così il valore e l'importanza della buona contrattazione di secondo livello sia nella valorizzazione del contributo dei lavoratori che per il rilancio e la competitività dell'impresa attraverso acquisizioni non derogatorie nel solco di quanto contenuto nel ccnl». «È la strada giusta – osserva Massimo Masi, segretario generale della Uilca – per rafforzare chi nel mondo del lavoro crede ancora che buoni rapporti sindacali siano prodromici a buoni risultati d'impresa».

Volantino Unitario

Dopo 3 giorni di trattativa sono stati sottoscritti gli accordi indicati, sui quali esprimiamo un giudizio complessivamente positivo.

Il clima nel quale si è svolta la trattativa ha risentito delle inaccettabili posizioni che la controparte aveva annunciato nel corso dell'estate.

Premio Aziendale (VAP)

Viene ripetuto negli importi e nelle modalità di erogazione il Premio Straordinario 2013, (840€ cash con erogazione novembre 2015, 1140€ Welfare). In aggiunta è previsto un contributo aziendale per la polizza odontoiatrica 2016 di € 88,70, quest'ultima è una cifra netta a decurtazione dell'importo a carico dei singoli aderenti.

Fino alla mattina di giovedì 8 l'azienda aveva ribadito la sua provocatoria posizione di erogare un premio pari all'80% rispetto al Vap 2013.

Per questo consideriamo positivo, pur nella limitatezza degli importi, aver ottenuto un risultato

complessivamente superiore.

Erogazione ex Premio 25mo

Quanto accantonato (attualizzato con metodo analogo al 35mo) verrà erogato in unica soluzione nel mese di giugno 2016, garantendo l'opzione volontaria cash/welfare. L'opzione Welfare potrà a sua volta essere fruita in tre tranches al fine di agevolarne un miglior utilizzo, la prima delle quali sarà riconosciuta a giugno 2016. Verrà inoltre ripristinata la prassi della consegna delle spille e medaglie.

Accordo di percorso

Questo accordo impegna politicamente e temporalmente le parti ad affrontare e risolvere i seguenti argomenti:

- Ricadute sul Personale della seconda fase del Piano Industriale 2018
- Riordino del "Welfare Aziendale" (Previdenza Complementare, UniCa, Cral, Polizza premorienza, Nuovi modelli di famiglia) in ottica di miglioramento complessivo delle prestazioni e di equità distributiva.
- Premio Variabile di Risultato.
- Contrattazione di Secondo Livello su: Inquadramenti, Pressioni commerciali, formazione.

Esodi

Il confronto si svolgerà nel primo bimestre 2016 dopo la probabile presentazione dell'aggiornamento del Piano Strategico 2018 e delle eventuali modifiche legislative al Sistema Previdenziale Pubblico.

Previdenza Complementare

E' stato delineato un percorso finalizzato alla semplificazione del modello di previdenza complementare presente nel Gruppo Unicredit, attraverso la confluenza dei Fondi esistenti, in 3 fasi da portare a compimento entro il 31 dicembre 2017.

Verrà immediatamente insediata una apposita Commissione Tecnica per approfondire tutti gli aspetti tecnico/giuridici.

E' previsto il versamento da parte aziendale a previdenza complementare a favore dei nuovi assunti del 4% (in luogo del 3%) a partire dal 1° aprile 2015 (retroattiva). Tale contributo viene riconosciuto per i primi 4 anni dalla data di assunzione e riguarda i neoassunti dal 2012, il che significa che i giovani che hanno già effettuato alla data del 1 aprile 2015 un periodo lavorativo in UniCredit usufruiranno di questo contributo per il periodo mancante alla scadenza dei 4 anni, per quanto ovvio la condizione indispensabile è l'aver aperto una posizione al Fondo Pensioni.

Si tratta di una previsione assai rilevante in quanto rivolta ai giovani.

Abbiamo con forza richiesto, ed ottenuto, un'impegno affinché tutti i risparmi, derivanti dalla razionalizzazione del welfare, siano destinati a migliorare le prestazioni per tutti e reinvestiti in un percorso di riequilibrio nei confronti delle categorie più deboli specie in materia di Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria e agevolazioni ai dipendenti.

UniCa

Entro il 29 febbraio 2016 saranno effettuati gli adeguamenti per rendere UniCa ancora più efficiente.

Cral/Servizi alla personale

E' prevista la costituzione di un organismo paritetico azienda/rappresentanti dei lavoratori su base nazionale che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2017 con versamento, alla data di avvio, dei contributi aziendali in precedenza riconosciuti ai CRAL. Tale organismo avrà il compito di occuparsi non solo delle attività ricreative e culturali, ma anche dell'erogazione dei servizi alla persona (compreso il "Piano Welfare") e di attività sociali.

Polizza Premorienza

Parte dei risparmi rivenienti dalla razionalizzazione della Previdenza Complementare saranno destinati alla stipula di una Polizza in caso di morte per malattia del personale in servizio a favore degli eredi superstiti, a partire dal 1° gennaio 2017. Abbiamo ottenuto un impegno, concretizzato con l'invio di una lettera da parte dell'azienda, a cercare di reperire le risorse economiche che consentano di anticipare tale previsione al 2016.

Nuovi modelli di famiglia

Riconoscimento della pluralità dei legami affettivi e familiari nell'ambito degli strumenti di welfare.

Premio Variabile di Risultato (PVR)

Sarà insediata una apposita Commissione di Gruppo con l'obiettivo di pervenire entro il 30 giugno 2016 ad un'ipotesi condivisa di Premio Variabile di Risultato per l'esercizio 2017 così come disciplinato dal CCNL.

Contestualmente alla trattativa sugli esodi (2^ fase) abbiamo concordato di definire il Premio Aziendale 2015, mentre per l'esercizio 2016 la trattativa si svolgerà in contemporanea con il confronto sul PVR.

Inquadramenti

Le Parti condividono che il confronto, finalizzato alla valorizzazione delle professionalità presenti nelle Aziende del Gruppo, dovrà effettuarsi e concludersi nel corso del primo semestre 2016.

Pressioni commerciali

Impegno entro il 30 giugno a rendere applicative le linee guida della Dichiarazione Congiunta dell'European Work Council (CAE) attraverso la definizione di un apposito "Protocollo sulla qualità del lavoro e politiche commerciali". Quella delle odiose pressioni commerciali sta diventando una vera e propria emergenza in questo periodo.

Part time e flessibilità del lavoro

Possibilità di procedere alla revisione, entro il 31 marzo 2016, dell'accordo UniCredit SpA 17 novembre 2011 per favorire una maggiore concedibilità. In quella sede sarà affrontata anche la tematica della flessibilità di orario. Il tutto in ottica di conciliazione tempi di vita, tempi di lavoro.

Formazione

Impegno a definire entro il 31 dicembre 2015 nella Commissione Formazione di Gruppo le linee guida per migliorare l'utilizzo e favorire la fruizione dei corsi on line mediante un più efficiente utilizzo delle postazioni dedicate.

L'azienda si è infine dichiarata disponibile, su nostra richiesta, ad aprire un confronto sulle agevolazioni finanziarie ai dipendenti. Il nostro obiettivo è di adeguare tali condizioni alla attuale situazione di mercato. Quella conclusa è stata una trattativa estremamente complessa e delicata condizionata, sino all'ultimo, dalle inaccettabili posizioni della controparte. Solo la forte determinazione delle OO.SS. ha consentito di superarle.

Si apre ora un percorso di impegni molto stringenti, destinati a connotare l'attività sindacale dei prossimi anni. E' ferma volontà di queste OO.SS. aprire una nuova stagione finalmente acquisitiva per i Lavoratori e le Lavoratrici, nel pieno rispetto delle tutele e dei mandati del Contratto Nazionale e dell'autonomia negoziale tra le parti.

Milano 9 ottobre 2015

Le Delegazioni Trattanti di Gruppo UniCredito

Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl Credito - Uilca - Unisin

[Unicredit «Accordo innovativo e sociale» 10 10 15](#)

[NOTA_UNITARIA_INTESE_8OTT2015](#)

[Accordo Programmatico di percorso 8 ott 2015](#)

[Lettera 8 ottobre 2015 su Speciale elargizione ex 25°- Revisione delle agevolazioni creditizie per il personale](#)

[Lettera 8 ottobre 2015 sui livelli di interlocuzione e libertà sindacali nel Gruppo UniCredit](#)

[Verbale di Accordo 8 ottobre 2015 su Premio Una Tantum di Produttività 2014](#)

[Verbale di riunione 8 ottobre 2015 su copertura base odontoiatrica collettiva anno 2016](#)