

Abbiamo già [comunicato l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo di Unicredit](#) in merito al taglio di oltre 400 dirigenti. Pubblichiamo oggi il comunicato unitario.

Nel tardo pomeriggio di martedì 8 marzo 2016 è stata sottoscritta l'intesa riguardante la seconda fase del Piano industriale 2018, relativamente al processo di riduzione degli organici del personale dirigente.

Ricordiamo che il CCNL Dirigenti non prevede, al contrario di quello delle Aree Professionali e Quadri Direttivi, una procedura contrattuale in caso di tensioni occupazionali. Ciò nonostante, le parti hanno condiviso l'esigenza di attivare un percorso per evitare la risoluzione, ad iniziativa aziendale, dei rapporti di lavoro sulla base delle normative vigenti.

L'accordo presenta caratteristiche fortemente innovative, è improntato sui criteri della volontarietà e dell'incentivazione, e gestisce le eccedenze occupazionali attraverso l'attivazione di più strumenti di sostegno al reddito e di agevolazione alla rioccupazione, riducendo così l'impatto sociale delle decisioni assunte dall'azienda all'interno del Piano industriale in merito a questa categoria di lavoratori.

Va sottolineato, inoltre, che le garanzie ottenute per i/le colleghi/e interessati/e all'uscita saranno parzialmente finanziate attraverso il contributo solidaristico dell'intera categoria dei dirigenti del Gruppo.

Riportiamo di seguito i punti salienti dell'intesa.

A) I/Le dirigenti che maturino i requisiti pensionistici (finestra) entro il 31 dicembre 2021 potranno richiedere di accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà Sezione Straordinaria per la durata di 36 mesi (prima decorrenza utile dal 1° luglio 2016). È previsto un incentivo all'esodo pari a 3,5 mensilità, mentre per tutta la durata di permanenza nel Fondo saranno garantite le medesime condizioni dei dipendenti in servizio relativamente a condizioni finanziarie/bancarie, assistenza integrativa sanitaria, previdenza complementare e copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti. Sulla base degli EcoCert in possesso dell'azienda, la platea dei/delle dirigenti rientranti in questa previsione ammonta a 120.

Per gli ulteriori 350 esuberanti (il totale dichiarato, ricordiamo, è di 470) l'accordo ha introdotto le seguenti opzioni che UniCredit offrirà selettivamente, vale a dire non a tutta la platea dei/delle circa 1.500 dirigenti attualmente in servizio, ma sulla base delle esigenze organizzative derivanti dal Piano industriale 2018. L'azienda si è comunque dichiarata disponibile a valutare eventuali richieste di adesione all'uscita incentivata che dovessero pervenire da dirigenti non inseriti/e nell'offerta.

B) I/Le dirigenti che maturino i requisiti pensionistici (finestra) entro il 31 dicembre 2023 (quantificati in 80, sempre in base agli EcoCert) potranno accedere al Fondo Straordinario per gli ultimi 3 anni ed essere accompagnati all'ingresso nel Fondo Esuberanti di 36 mesi per un periodo sino a 24 mesi, durante i quali entreranno in aspettativa retribuita, con trattamento mensile pari a 1.820 euro lordi e versamento dei relativi contributi previdenziali, sia all'INPS che alla previdenza complementare. In questo caso non è previsto alcun incentivo.

Naturalmente per tutta la durata di permanenza nel Fondo saranno garantite le medesime condizioni dei

dipendenti in servizio relativamente a condizioni finanziarie/bancarie, assistenza integrativa sanitaria, previdenza complementare e copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti.

C) I/Le dirigenti che maturino il requisito pensionistico oltre i 5 anni dal momento della cessazione, aderendo all'offerta, percepiranno:

- L'indennità sostitutiva del preavviso (da 6 a 12 mesi);
- Una indennità di risoluzione del rapporto di lavoro pari a due mensilità per ogni anno mancante alla maturazione dei requisiti pensionistici fino ad un massimo di 18 mensilità. La somma di queste due indennità non potrà in ogni caso superare le 24 mensilità
- Una ulteriore erogazione pari a 25.000 euro lordi.

È inoltre prevista la possibilità, a richiesta e con costo a carico dell'azienda, di avvalersi del servizio di outplacement per favorire la ricollocazione nel mercato del lavoro. In caso di rinuncia a questo servizio, l'indennità di risoluzione del rapporto di lavoro sarà maggiorata di una mensilità.

Per 175 dirigenti rientranti in quest'ultimo bacino sarà possibile, una volta verificato il positivo andamento delle adesioni alle previsioni dell'accordo in oggetto, accedere alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla successiva riassunzione nella categoria dei QD4. In questo caso il trattamento economico sarà ridotto del 30%, ma non potrà essere inferiore al trattamento tabellare del QD4 al massimo degli scatti. Verrà riconosciuta l'anzianità convenzionale valida ai fini delle ferie e del periodo di comporto.

Viene inoltre riaperto il termine, con proroga fino al 22 aprile 2016, per poter richiedere, in via del tutto volontaria e fino ad un massimo di 20 adesioni, l'incentivo definito dai precedenti accordi per effettuare il riscatto laurea ed entrare così in possesso del requisito pensionistico entro il 2018. Il riscatto laurea incentivato potrà inoltre essere richiesto, nel limite massimo di 10 adesioni, per acquisire i requisiti che danno diritto ad accedere al Fondo Esuberi per 36 mesi.

È infine confermata la cd. "opzione donna", la possibilità, cioè, per il personale dirigente femminile di anticipare volontariamente l'uscita per pensionamento – che dovrà comunque essere entro il 2018 – optando per il passaggio al sistema contributivo. Tali adesioni, fino ad un massimo di 10, saranno accolte secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del requisito pensionistico.

Il personale dirigente già aderente all'accordo 28 giugno 2014 con uscita per pensionamento prevista nel 2017, potrà anticipare l'uscita attraverso l'ingresso, per 12 mesi, nel Fondo di Solidarietà Sezione Ordinaria (sospensione dell'attività lavorativa). Coloro la cui uscita per pensionamento è prevista per il 2018 potranno accedere, in aggiunta alla Sezione Ordinaria, anche alla Sezione Straordinaria (assegno straordinario del Fondo – primi 10 richiedenti) per il restante periodo mancante alla maturazione dei requisiti pensionistici.

Il personale dirigente che matura il diritto alla pensione l'1 gennaio 2019 potrà aderire all'esodo incentivato previsto dall'accordo 28 giugno 2014 nonché alle forme di anticipazione sopra descritte.

Complessivamente la possibilità di accedere alla Sezione Ordinaria sarà limitata ai primi 20 richiedenti.

Qualora dovessero intervenire modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione, azienda e organizzazioni sindacali si incontreranno per valutarne l'impatto ed individuare le migliori soluzioni possibili.

L'azienda si è impegnata, nel caso dovessero emergere esigenze di copertura di posizioni dirigenziali nell'arco di durata del Piano 2018, ad adottare politiche molto selettive.

La firma di questo accordo rappresenta un passaggio importante, non solo all'interno del Gruppo UniCredit, ma dell'intero settore.

Mai, in precedenza, era stata affrontata una trattativa per il licenziamento, nei fatti, di un numero così significativo di dirigenti (470, circa 1/3 di quelli attualmente in servizio).

Per la prima volta la problematica è stata gestita attraverso un confronto che, fin da subito, si è presentato complesso e delicato, ma ha portato ad un risultato che valutiamo equilibrato e sostenibile e che vede la partecipazione solidaristica di tutti i/le dirigenti del gruppo al fine di sostenere i livelli occupazionali.

L'attivazione del Fondo di solidarietà, il ricollocamento a QD4 di un consistente numero di dirigenti, gli importanti interventi economici di sostegno all'uscita, accompagnati dal servizio di outplacement rappresentano risposte concrete che riteniamo possano incontrare, pur in un contesto di oggettiva difficoltà, il favore dei lavoratori interessati.

Milano, 10 marzo 2016

Segreterie di Gruppo UniCredit

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa Unisin

Photo by [michaelpatterson](#) 