

Milano, 1 febbraio 2018

Nella mattinata di oggi le delegazioni delle OO.SS. del Gruppo Unicredit hanno raggiunto un'importante intesa che definisce una serie di questioni da tempo oggetto di trattativa nell'ambito della vertenza aperta con l'Azienda nel corso del mese di novembre:

- Assunzioni
- Piano Giovani
- Società esternalizzate
- Premio aziendale
- Formazione
- Pressioni commerciali
- Welfare
- Unidirect

Tutti i dettagli nell'allegato comunicato unitario.

Le Segreterie di Coordinamento

Fabi - First Cisl - Fisac Cgil - Uilca - UniSin

Gruppo UniCredit

Articolo Sole24Ore

Con l'accordo di ieri notte tra Unicredit e i sindacati, denominato Piano giovani, è partito il tornello di piazza Gae Aulenti: in uscita passeranno 550 senior e in entrata altrettanti giovani, secondo un rapporto di uno a uno, quindi, tra adesioni al piano e assunzioni. Per le assunzioni, secondo quanto si legge nell'accordo, verranno presi in considerazione anche i lavoratori del Fondo emergenziale: Unicredit diventa quindi la prima banca a trasferire in un accordo aziendale gli effetti dell'intesa Abi-sindacati sul Foc, siglato lunedì (si veda il Sole 24 Ore del 30 gennaio) ed è anche il primo caso di uso espansivo del Fondo di solidarietà. Lo spirito dell'accordo non è infatti quello di ridurre il perimetro delle risorse umane, ma di mantenerlo facendo sì che ad ogni uscita di un senior corrisponda l'ingresso di un giovane.

Dopo aver raggiunto, numericamente, ma non geograficamente, l'obiettivo delle uscite, definite nel piano Transform 2019, Unicredit riaprirà quindi il capitolo Fondo di solidarietà con l'obiettivo, tra l'altro, di riequilibrare gli organici nelle aree delle uscite (si veda il Sole 24 Ore del 12 gennaio). Vengono riaperti i termini temporali di accesso ai piani di esodo con pensionamento diretto o al Fondo di solidarietà. La facoltà di adesione è consentita ai lavoratori che maturino i requisiti di legge previsti per il pensionamento entro il 1° giugno del 2024, attraverso l'accesso volontario alle prestazioni della sezione straordinaria del Fondo per 54 mesi. A chi maturerà i requisiti pensionistici entro il 1° gennaio 2020 verrà riconosciuto come incentivo all'esodo un importo di 13 mensilità fino a 56 anni, 12 fino a 57, 11 fino a 58 e così via a scalare fino a 6 per chi ha 64 o più anni. Grazie alla circolare dell'Inps che ha dato il via libera alla possibilità di riscatto della laurea attraverso il Fondo di solidarietà (si veda il Sole 24 Ore del 29 dicembre 2017), i lavoratori con periodi di studio universitario utili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2020, potranno riscattarli.

Al di là del turn over generazionale, l'accordo ha portato anche a una sostanziale riforma del welfare, già avviata con la creazione del Fondo pensione unico e con la tutela per i dipendenti e loro superstiti, prorogata fino alla fine di quest'anno. Nel secondo semestre di quest'anno verrà avviata una riforma delle attività ricreative e di servizio alla persona (Progetto Un insieme) per superare l'attuale frammentazione e verrà dato ulteriore impulso alle politiche di conciliazione, dando seguito alla dichiarazione raggiunta in sede di comitato aziendale europeo. «Si conferma l'importanza nel settore di relazioni industriali che producono buoni accordi che migliorano la vita dei lavoratori e rendono l'azienda più sostenibile e competitiva», spiega Elena Aiazzi della Fisac Cgil. Sempre nell'ambito del welfare è stato raggiunto l'accordo sul premio per il 2017: nella busta paga di giugno arriverà un Premio una tantum di 800 euro che il lavoratore potrà scegliere se avere in modalità cash o conto welfare beneficiando degli sgravi fiscali. In questo secondo caso l'azienda corrisponderà un ulteriore importo di 350 euro (40% in più). Nel conto welfare inoltre finiranno le liberalità aziendali, dal contributo 4-12, alla strenna natalizia, al contributo familiare disabile.

È un accordo che «guarda al futuro, mantenendo intatti i livelli occupazionali – sostiene Mauro Morelli della Fabi -. Per ogni prepensionamento, esclusivamente volontario è prevista una nuova assunzione e sono state previste anche iniziative di incentivazione individuale per chi non ha i requisiti pensionistici fino a 36 mesi, con un'anzianità aziendale di 5 anni». Il segretario generale della First Cisl, Giulio Romani, parla di applicazione delle «logiche della staffetta generazionale senza distruggere occupazione, ma anzi offrendo opportunità ai giovani». E aggiunge che «il prossimo passo nel sistema non può che essere quello di creare nuova occupazione trasformando gli Npl da problema a opportunità attraverso nuove società costituite da vari soggetti sociali ed economici, dipendenti inclusi». «Accordo di grande spessore politico», lo definisce Mariangela Verga della Uilca, perché «allarga la sua portata al Paese, creando nuova e stabile occupazione», mentre Roberto Vitantonio di Unisin rileva che «si sono mitigati i disallineamenti occupazionali territoriali del Piano Transform 2019 e i cambiamenti tecnologici ed organizzativi derivanti dalla digitalizzazione non hanno distrutto occupazione».

[- scarica il comunicato](#)

[- scarica l'accordo Piano Giovani](#)

[- scarica l'accordo Premio di Produttività](#)