



GRUPPO UNICREDIT

Intrattativa

ACCORDO 5 febbraio 2016 SULLE RICADUTE DELLA SECONDA FASE DEL PIANO STRATEGICO 2018 PERIMETRO ITALIA

In data 5 febbraio si è chiusa la seconda fase della trattativa relativa al Piano Industriale 2015/2018 che prevedeva una riduzione di **2.700 FTE** (Full Time Equivalent) tra Aree professionali e Quadri Direttivi, a cui si sono aggiunti **ulteriori esuberanti per 540 FTE** deliberati dal CdA dell'11 novembre 2015.

L'ipotesi di accordo non regola solo le modalità di **uscita del personale eccedente**, ma prevede anche **un buon numero di assunzioni e stabilizzazioni** nonché l'erogazione di un **premio aziendale per il 2015**.

Qui di seguito in dettaglio i contenuti dell'accordo:

1 - ES SSC

Prolungamento al 31.12.2018 delle garanzie occupazionali che sulla base dell'Accordo 27 aprile 2012 sarebbero scadute ad aprile 2017.

UniCredit si è impegnata inoltre a ricercare ipotesi di implementazione delle attività svolte all'interno del perimetro italiano. Abbiamo consegnato all'azienda una lettera richiedendo a UniCredit, in qualità di socio e committente, di **mantenere in Italia le ulteriori attività e interrompere il fenomeno della delocalizzazione all'estero**.

2 - LEASING

Su UniCredit Leasing è stato ribadito che non ci sono novità, ma solo articoli di giornale mai confermati. Continuano a restare in campo le due possibilità: vendita o ristrutturazione. Abbiamo inviato unitariamente una lettera con la quale abbiamo con forza invitato l'azienda ad **adoperarsi fin d'ora sul versante della riorganizzazione**, così da scongiurare l'ipotesi cessione a cui ci siamo dichiarati fortemente contrari.

3 - PERSONALE CON DECORRENZA DEL TRATTAMENTO PENSIONISTICO DAL 30.06.2019 AL 31.12.2021 (uscita 1 dicembre 2021)

È prevista l'adesione **volontaria** al Fondo Esuberanti Straordinario per la durata di 36 mesi con **incentivo di 3,5 mensilità**. Il perimetro dei colleghi interessanti è quello degli aventi diritto alla pensione dal 30 giugno 2019 fino al 31 dicembre 2021.

Esiste un numero limitato di casi di maturazione del requisito pensionistico nel primo semestre 2019 (escluso il personale con finestra 1/1/2019, la cui posizione è trattata al

successivo punto 7). Anche questi colleghi, naturalmente, sono ricompresi nel perimetro di coloro che potranno aderire. La decorrenza iniziale dell'esodo sarà comunque 1 luglio 2016. Precisiamo che **sia le mensilità di incentivo che il TFR saranno liquidati al momento della cessazione dal servizio.**

Le domande verranno raccolte a partire dalla fine del mese di marzo e fino al 22 aprile 2016 e sino alla quota di 3240 (2.700 + 20%). L'eventuale quota eccedente il 20% sarà oggetto di successiva valutazione tra le Parti. Il criterio di **priorità per l'accesso al Fondo** è quello della **maggiore prossimità alla pensione** e, successivamente, la maggiore anzianità di servizio.

Il **personale a part-time** potrà richiedere il **rientro a full time** il mese precedente l'ingresso nel Fondo. Ciò produrrà benefici sia sull'assegno di esodo che sull'assegno pensionistico.

L'ammontare della prestazione netta al fondo straordinario, viene determinato simulando la pensione netta che spetterebbe al lavoratore, come se avesse già raggiunto i requisiti di legge alla data di accesso al Fondo. In buona sostanza il calcolo avviene sulla base dell'anzianità e delle retribuzioni effettivamente accreditate presso l'Inps nel corso della vita lavorativa, con l'incremento del periodo di accompagnamento a carico del Fondo in ragione di una retribuzione convenzionale, determinata sulla base dell'ultima mensilità ragguagliata ad anno..

Per il Fondo Straordinario coloro ai quali la pensione spetta secondo il metodo retributivo sino a tutto il 31.12.2011 (lavoratore con almeno 18 anni di contributi al 31.12.1995), l'importo del trattamento teorico come sopra determinato, risulta soggetto ad una riduzione dell'8% o dell'11% rispettivamente nel caso in cui l'ultima retribuzione annua percepita non superi euro 38.000 ovvero se superiore. Riduzione che, invece, non si applica in caso di calcolo della pensione con il sistema pro-quota (lavoratore con meno di 18 anni di contributi al 31.12.1995) ovvero con quello tutto contributivo (anche nel caso di opzione donna). (per maggiori informazioni vedi brochure pubblicata sul portale FIRST CISL, www.firstcisl.it, a sx banner ESOFIRST - Fondi di Solidarietà - Guida per gli utenti).

E' previsto, per tutta la durata di permanenza nel Fondo, il **mantenimento** (a condizione che fruisca degli assegni straordinari in forma rateale, che mantenga il conto corrente con accredito di tali assegni e che non venga svolta attività in concorrenza) **delle condizioni creditizie del personale in servizio** (escluse le sovvenzioni), **dell'assistenza sanitaria** (a richiesta), **della copertura per i superstiti dei colleghi deceduti**, del **contributo aziendale a previdenza integrativa** per le sole forme (fondi o sezione di fondi) pensionistiche complementari a contribuzione definita sia a carico dell'azienda sia a carico del lavoratore.

Qualora dovessero intervenire modifiche al sistema pensionistico, le Parti si incontreranno per ricercare le migliori soluzioni possibili.

Ricordiamo che l'assegno straordinario risulta soggetto al regime di tassazione separata con la medesima aliquota applicata al TFR del lavoratore. Ciò comporta che il suo ammontare non deve essere dichiarato in sede di denuncia annuale e non risulta utile ai fini dei carichi famigliari e delle detrazioni d'imposta. I percettori dell'assegno potrebbero essere considerati fiscalmente a carico del coniuge se titolari di reddito (per maggiori informazioni rivolgersi al CAF CISL).

In caso di attività lavorativa subordinata (lavoro dipendente) compatibile con quella precedentemente svolta (non in concorrenza con l'ex datore di lavoro) l'assegno è cumulabile con tali redditi nella misura dell'ultima retribuzione mensile percepita, su base annua (esempio: ultima retribuzione mensile 3.000 – assegno straordinario 2100 = 900. Se il reddito della nuova attività subordinata è di 1.000 euro si verifica una riduzione dell'assegno di 100 euro – nb: tutti gli importi sono da confrontare nel loro valore lordo).

In caso di attività lavorativa autonoma compatibile con quella precedentemente svolta (non in concorrenza con l'ex datore di lavoro) la quota cumulabile è pari all'importo che si ottiene sommando il valore del trattamento di pensione minimo Inps tempo per tempo vigente ed il 50% della quota eccedente dell'assegno. In ogni caso l'ammontare dell'assegno ridotto sommato al reddito da attività, dovrà essere almeno pari all'importo del solo assegno per intero.

Il regime di cumulo parziale avverrà, per l'anno di competenza, in forma provvisoria salvo conguaglio nell'anno successivo a seguito di presentazione all'Inps della dichiarazione reddituale.

Il percettore dell'assegno straordinario è tenuto a comunicare con tempestività all'ex datore di lavoro ed al Fondo di Solidarietà, l'avvio della nuova attività ed il soggetto per il quale verrà svolta (per maggiori informazioni vedi brochure pubblicata sul portale FIRST CISL, www.firstcisl.it, a sx banner ESOFIRST - Fondi di Solidarietà - Guida per gli utenti).

4 - SITUAZIONI DI PARTICOLARE GRAVITA'

L'azienda accoglierà le richieste di accesso al Fondo di Solidarietà, anche **oltre 36 mesi** (per un massimo di 60 mesi) con un limite di **ulteriori 50 domande**, che dovessero provenire da dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie: non vedenti (Legge 29 marzo 1985, n.113 e Legge 28 marzo 1984 n.222), titolari di invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n.388), titolari di assegni ordinari di invalidità (di cui alla L.12 giugno 1984 n.222), affetti da patologie di carattere oncologico, tbc, sindrome da immunodeficienza acquisita o altre patologie di analoga gravità, nonché con componenti del proprio nucleo familiare affetti da dette patologie.

5 - PERSONALE CON DIRITTO ALLA PENSIONE NEL 2017 E GIA' ADERENTE ALL'ACCORDO 28 GIUGNO 2014

Ai **colleghi che hanno già aderito alla fase 1 con uscita prevista nel 2017**, viene riconosciuta la possibilità di aderire – **entro il 22 aprile 2016** - alla sezione ordinaria del Fondo **per l'astensione totale dal lavoro per 12 mesi** (sia ex novo oppure variando l'eventuale prima scelta, passando, cioè, da riduzione di orario/sospensione un giorno alla settimana a sospensione totale), alle medesime condizioni e incentivi previsti dall'accordo 28 Giugno 2014 che di seguito riportiamo:

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	Fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

Tali incentivi, scegliendo la sospensione dell'attività lavorativa totale, verranno maggiorati di **una mensilità**.

*Durante l'anno di sospensione lavorativa si beneficia del pagamento di un assegno ordinario nella misura pari al 60% della retribuzione lorda mensile, su base annua, nel limite dei massimali previsti (max 1.154,85 fino a 2.126,33, max 1.331,11 tra 2.126,33 e 3.361,21, max 1.681,62 oltre 3.361,21. Il tetto è mensile, pertanto, in caso di sospensione totale dell'attività, lo stesso si applica in ragione del valore retributivo del totale delle giornate effettuate nel mese comprensivo del rateo di 13[^] - **nota: il calcolo viene effettuato, pertanto, prendendo la***

retribuzione mensile moltiplicata per 13 e divisa per 12) e del versamento all'INPS dei contributi previdenziali relativi a tutte le giornate di sospensione dal lavoro, entrambi a carico della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore.

6 - PERSONALE CON DIRITTO ALLA PENSIONE NEL 2018 E GIA' ADERENTE ALL'ACCORDO 28 GIUGNO 2014

Ai **colleghi che hanno già aderito alla fase 1 con uscita prevista nel 2018** viene riconosciuta la possibilità di aderire – **entro il 22 aprile 2016** - alla sezione ordinaria del Fondo **per l'astensione totale dal lavoro per 12 mesi**, (ex novo oppure variando l'eventuale prima scelta, cioè passando da riduzione orario/sospensione un giorno alla settimana a sospensione totale) alle medesime condizioni e incentivi previsti dall'accordo 28 Giugno 2014, entro 22 aprile 2016.

In aggiunta è prevista la facoltà di accedere alla sezione straordinaria del Fondo dal termine del periodo annuale della sezione ordinaria fino alla finestra di pensionamento. In questo caso l'accesso alla sezione ordinaria avverrà sempre dal 1° luglio 2016. L'incentivo complessivo non sarà quello previsto originariamente, ma sarà di **4 mensilità**.

In sintesi, questa platea di lavoratori potrà scegliere se aderire alla sola sezione ordinaria oppure alla sezione ordinaria + quella straordinaria. Non sarà invece possibile aderire alla sola sezione straordinaria. Questa opzione prevede un **tetto di accoglimento al raggiungimento di 100 richieste, secondo il criterio temporale**.

7 - PERSONALE CON DIRITTO ALLA PENSIONE NEL MESE DI DICEMBRE 2018 (FINESTRA 1.1.2019)

I colleghi che matureranno i requisiti pensionistici l'1 Dicembre 2018 (con decorrenza della pensione 1 Gennaio 2019 e pertanto non ricompresi nei precedenti esodi) **saranno soggetti a tutte le previsioni dell'Accordo 28 giugno 2014**, sia in termini di incentivi che di attivazione della Legge 223/91 (uscita obbligatoria) in caso di mancata adesione.

Questi colleghi potranno avvalersi della possibilità di aderire all'opzione prevista dal capitolo precedente per il personale con diritto alla pensione nel 2018.

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti interessati e a raccogliere le adesioni sempre **entro il 22 aprile 2016**.

8 - DONNE OPTANTI

E' previsto, in via residuale (**le prime 50 adesioni ordinate secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del requisito**) l'accesso all'esodo, esclusivamente **volontario**, per le colleghe in possesso di almeno **35 anni di contributi e 57 anni e 3 mesi di età al 31.12.2015**, come previsto dalla Legge di Stabilità 2015, che scegliessero di andare in pensione con il metodo contributivo.

Sono state confermate le incentivazioni già previste dall'Accordo 15 settembre 2012 e dall'Accordo 28 giugno 2014 che di seguito riportiamo:

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	65 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

Confermate anche le seguenti previsioni: il 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti tra la data di cessazione (ultimo giorno di servizio) e la data corrispondente alla finestra di accesso al trattamento di pensione risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva; un ulteriore importo corrispondente a 1.300 Euro lordi per ogni anno, o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 6.500 euro lordi).

Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica saranno poi mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali del personale in servizio, nonché la contribuzione a carico dell'azienda nella misura prevista per il Fondo di previdenza complementare di appartenenza (secondo i criteri del Protocollo 18 ottobre 2010).

Infine sino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione verranno mantenute le stesse condizioni dei dipendenti sia riguardo ad UNICA che alle agevolazioni creditizie.

Le adesioni dovranno pervenire **entro il 22 aprile 2016**.

9 - RISCATTO ONEROSO (periodi di studio universitari e altre fattispecie assimilabili)

Verranno accettate, nel **numero massimo di 25** (secondo l'ordine di presentazione delle domande) le richieste di adesione all'utilizzo del riscatto a titolo oneroso con le stesse previsioni dell'art.6 dell'accordo 28 Giugno 2014 (comprese le fattispecie individuate dalla lett. c, art.4 del Verbale 30 ottobre 2014) per chi, attraverso tale riscatto, potrebbe maturare i requisiti pensionistici entro la fine del 2018

All'atto del pensionamento i predetti interessati fruiranno - oltre alla liquidazione del TFR e del 50% dell'importo risultante applicando il numero delle mensilità di cui alla tabella prevista per il personale con diritto alla pensione nel 2017 e 2018 (vedi sopra) anche a:

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).

Tale importo verrà riconosciuto per ogni anno di durata degli studi universitari (massimo 4 anni), rapportato a full-time ove si tratti di personale part-time.

Per provvedere al riscatto, i lavoratori interessati potranno fruire di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente al tasso dell'1,25% nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante. Tali finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

In fase di verifica (**maggio 2016**) le Parti attiveranno un processo per consentire l'accoglimento di eventuali richieste di riscatto (**massimo 25**) pervenute da lavoratori i quali, **per effetto del riscatto, potrebbero acquisire i requisiti per accedere al Fondo Straordinario**. Sarà inoltre possibile avanzare la **richiesta di riscatto** di periodi onerosi qualora tale riscatto possa consentire il **rientro nella categoria delle cd "donne optanti"**.

10 - SUBITO CASA

L'Azienda si riserva di selezionare un limitato numero di colleghi interessati all'esodo che, in via sperimentale, manifestassero l'interesse per avviare una collaborazione con UniCredit Subito Casa in qualità di Agente Immobiliare con contratto per attività di mediazione su base annuale rinnovabile.

11 - ASSUNZIONI

Sono previste **450 stabilizzazioni**, alla scadenza, di personale assunto con contratto di apprendistato dopo l'accordo 28 giugno 2014, nonché **700 nuove assunzioni**, da realizzarsi in funzione delle fuoriuscite che si determineranno e che saranno **principalmente finalizzate a coprire le necessità delle agenzie. saranno principalmente indirizzate verso le attività commerciali a diretto contatto con la clientela e nelle aree funzionali allo sviluppo del** processo di digitalizzazione.

12 - PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2015 (VAP)

L'accordo relativo al 2015 prevede **650 euro in busta paga o 1.000 euro a conto welfare** con le stesse modalità previste gli scorsi anni e con **pagamento a giugno 2016**.

Ricordiamo che, grazie soprattutto all'azione della CISL, quest'anno il premio aziendale erogato nella forma cash sconterà **un'imposta sostitutiva solo del 10% per i titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione dei premi di risultato, a 50.000 euro**. Ciò determinerà al netto un importo superiore rispetto a quanto erogato lo scorso anno. (VAP 2015: lordo 840 euro, ma tassato ad un'aliquota marginale oltre il 30%).

13 - TABLET

Nell'intento di favorire l'apprendimento dei dipendenti nell'utilizzo delle nuove tecnologie e diffondere la "cultura digitale" è prevista la consegna, **in comodato gratuito**, a tutti i dipendenti del perimetro italiano del Gruppo, destinatari del premio aziendale 2015, di un **tablet**, di cui il collega potrà usufruire per uso privato, ma che potrà essere utilizzato anche a scopi formativi. Tempi di assegnazione e modalità di utilizzo saranno successivamente comunicati.

14 - PRESSIONI COMMERCIALI

È stata condivisa, anche alla luce di quanto recentemente accaduto in alcune realtà esterne al Gruppo, la necessità di accelerare il confronto su questo tema. Pertanto, la trattativa al tavolo di banca verrà avviata entro il 19 febbraio 2016, con l'obiettivo di pervenire quanto prima ad una positiva soluzione (l'accordo 8 ottobre 2015 fissava la scadenza al 30 giugno 2016).

15 - FORMAZIONE

In relazione agli obiettivi fissati dal Piano strategico 2018, saranno avviati processi di riconversione e riqualificazione professionale per circa 1360 colleghi di tutte le società del Gruppo coinvolti nei processi di efficientamento del perimetro Italia, sia della Banca Commerciale che dei Corporate Center (cioè gli uffici interni).

È previsto l'impegno a diffondere a tutti i livelli le nuove modalità di fruizione dei corsi on line.

16 - ESUBERO DIRIGENTI

Le parti hanno convenuto di avviare subito la trattativa relativa all'esubero di dirigenti (470). **Il primo incontro è stato fissato per il prossimo 10 febbraio.**

17 - ALTRI COSTI

Impegno a contenere i costi, anche non HR (tra cui quelle delle consulenze professionali) e a fornire alle OO.SS. informazioni in merito all'andamento di tali costi.

18 - EX FESTIVITA'

Possibilità di fruire, **dal 1.1.2017 al 31.12.2018, dei permessi per ex festività anche frazionati ad ore** per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

19 - VERIFICHE E CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Sono previsti incontri periodici di verifica sull'andamento del piano industriale e in modo particolare delle uscite, nonché delle clausole di salvaguardia nel caso di modifiche delle normative previdenziali di riferimento.

SUPERSTITI DI PERSONALE MORTO IN SERVIZIO PRIMA DELL'ACCORDO SULLA POLIZZA PREMORIENZA SOTTOSCRITTO NEL MESE DI DICEMBRE 2015

Questo capitolo non è presente all'interno dell'Accordo 5 febbraio 2016, ma riteniamo importante informare della disponibilità aziendale a considerare forme di aiuto alle famiglie, per situazioni di particolare difficoltà eventualmente non affrontate nel momento in cui si è verificato l'evento, di colleghi mancati prima dell'accordo sulla polizza superstiti sottoscritto nel mese di dicembre 2015.

Questo l'esito della trattativa. Una trattativa che purtroppo, ancora una volta, ha dovuto gestire un Piano caratterizzato da una riduzione dei posti di lavoro in UniCredit, ma all'interno della quale siamo riusciti a mantenere in equilibrio e coerenza le esigenze di chi uscirà, chi resterà in azienda e coloro che entreranno: come FIRST CISL ci eravamo dati l'obiettivo di tenere nel giusto equilibrio queste tre istanze e lo abbiamo perseguito con determinazione in ogni momento del confronto.

Ora il percorso proseguirà, a partire dalla tematica degli ulteriori 540 esuberanti, collocati in gran parte all'interno della categoria dei dirigenti.

Resta confermato il percorso definito con l'accordo dell'8 ottobre 2015 che ci porterà ad affrontare, nei prossimi mesi, altri temi cruciali quali:

- Pressioni commerciali
- Inquadramenti
- Part-time
- Welfare (Fondi Pensione, CRAL, assistenza, altri servizi alla persona, condizioni dipendenti...)

I primi tre argomenti verranno trattati a livello di singola azienda, partendo dalla banca.

Ricordiamo, infine, che a breve andranno definiti tra le parti i criteri di erogazione del 25mo per consentirne il pagamento nel mese di giugno 2016.

Milano 8 febbraio 2016

La Segreteria di Gruppo First Cisl UniCredit