



# IN *sintesi*

## **Accordo 17 ottobre 2024 parte2: assunzioni, riqualificazione ed accordi a latere**

Con l'accordo siglato il 17 ottobre scorso le OOSS hanno dovuto gestire le ricadute di un'evoluzione tecnologica, già annunciata nell'ultimo piano industriale e che si esplicherà pienamente nei prossimi anni e porterà anche a cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Con questa premessa la trattativa è proseguita su un duplice binario:

- la gestione del ricambio generazionale con modalità simili a quelle avviate con il precedente piano industriale
- la gestione del processo di riqualificazione del personale impattato dall'avvio di nuove procedure automatizzate e dai processi di semplificazione.

Il tutto senza dimenticare le necessità delle colleghe e dei colleghi in servizio.

La proposta aziendale ha mantenuto l'impostazione avviata con il piano Unicredit Unlocked in cui l'Azienda ha puntato sul ricambio generazionale (favorendo le assunzioni nelle reti commerciali) a fronte di un'ottimizzazione nelle strutture di governo/supporto.

Questo elaborato è dedicato alla parte relativa ad **assunzioni, riqualificazione ed accordi a latere**.

L'adesione al piano di uscita (esodo o pensionamento) è stato trattato in un altro elaborato.



## Ricambio generazionale

A fronte delle uscite volontarie dal mondo del lavoro per circa 1000 persone sono state concordate ca 750 assunzioni con contratti di apprendistato, da allocare sostanzialmente nella rete commerciale, con un rapporto di 1 a 2 sulle uscite, integrato però da ulteriori assunzioni di 125 persone all'anno sia per il 2025 che per il 2026 determinati sulla base di una valutazione forfettaria delle sostituzioni per dimissioni volontarie (turn over). Qualora il turn over nei prossimi due anni, sempre riferito al personale con contratto di apprendistato, dovesse superare tali numeri, verranno effettuate ulteriori assunzioni.

## Ricollocazione e riqualificazione professionale

L'Azienda ha presentato un piano di riorganizzazione incentrato su interventi che hanno come obiettivo la razionalizzazione delle funzioni non di business, una maggiore semplificazione e razionalizzazione delle strutture centrali, del modello operativo, dei processi e della digitalizzazione e automazione di molte attività.

In forza di questo progetto ha previsto 1600 (fte) efficientamenti di cui 1000 oggetto di pensionamenti incentivati (vedi parte 1 nostra comunicazione) e 600 attraverso l'attivazione di specifici percorsi di ricollocazione e riqualificazione professionale anche verso le strutture di business.

Il processo di selezione del personale da riqualificare e ricollocare terrà in considerazione, oltre alle esigenze tecnico produttive, la storia professionale della persona, le competenze richieste per la mansione di approdo e le propensioni personali (per esempio al cambiamento e adattabilità al nuovo ruolo).

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali sono in fase di studio dei meccanismi di selezione in base a volontarietà e ad un processo di internal recruiting.

L'Azienda conferma che il processo di individuazione delle risorse da riallocare terrà in considerazione equilibrio di genere, specificità individuali e personali evitando qualunque rischio di discriminazione e anzi favorendo la possibilità di sviluppo professionale e incentivando, a tutti i livelli, comportamenti inclusivi all'interno dei diversi contesti organizzativi. L'Azienda ribadisce la sua volontà a porre attenzione a particolari situazioni personali che possano incidere in modo significativo sulle esigenze di conciliazione di vita e lavoro.

La riqualificazione sarà garantita, in base all'accordo specificatamente sottoscritto<sup>1</sup>, da un processo strutturato di formazione.

Il Piano Formativo si compone di vari percorsi, principalmente in presenza, con obiettivi didattici in linea con il processo di riqualificazione professionale interna. Per ogni area di reskilling è previsto inoltre un processo strutturato di affiancamento nel ruolo, successivo alla fruizione degli specifici percorsi formativi.

I moduli formativi prevedono una:

- Formazione trasversale, finalizzata a sostenere il cambiamento e la capacità di comprendere e indirizzare l'innovazione tecnologica, a beneficio delle esigenze dei clienti ed è articolata in moduli formativi necessari ad approfondire e aggiornare i colleghi anche sulle cornici regolamentari in ambito finanziario/bancario ed in termini di sostenibilità alla quale parteciperanno tutti;
- Formazione verticale, specificatamente tarata su chi sarà destinato a Rete commerciale Italia, Digital, PMO, Data e Financials e Operations Italy volta a fornire una solida base di conoscenze e competenze tecniche, gestionali e relazionali necessarie per affrontare meglio il nuovo percorso professionale.

---

<sup>1</sup> Verbale di accordo formazione finanziata del 17 ottobre 2024.



Viene inoltre previsto un percorso di confronto periodico con le OOSS per verificare l'andamento del processo e la coerenza dello stesso con i principi sopra esposti.

Secondo le previsioni dell'art.22 del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) il personale coinvolto in processi di riallocazione può essere impiegato anche in mansioni diverse. L'azienda presterà attenzione a fenomeni di mobilità per minimizzare i disagi, specie in presenza di particolari situazioni familiari o personali, e, compatibilmente con le esigenze organizzative, ricercherà soluzioni utili al mantenimento della professionalità raggiunta.

Nell'ottica di contenere al massimo il possibile demansionamento, limitatamente al personale coinvolto dal processo di riqualificazione, viene concordato che eventuali future riorganizzazioni, che potrebbero portare a medesime conseguenze, dovranno essere oggetto di incontri con le organizzazioni sindacali.

## Formazione, benessere e work life balance

A lato dei contenuti di cui sopra sono stati conclusi accordi relativi al welfare aziendale con particolare riguardo alla conferma di alcune coperture assicurative già in essere ma scadute e specificatamente:

- **polizza TCM mutui dipendenti:** si intende prorogata fino al 31 dicembre 2026
- **Uni.C.A.** si è concordato il mantenimento del livello attuale del contributo (1200 euro per persona) anche per il prossimo biennio contrattuale (2026-2027) per i dipendenti appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi.

Si è inoltre concordato l'incremento del **valore del buono pasto** che diventerà:

Tempo pieno	Part time	Data incremento
7,5 euro	6,5 euro	1 marzo 2025
8 euro	7 euro	1 gennaio 2026

**Carry forward:** viene inoltre confermato anche per il 2024 (ovvero la proroga nella facoltà di utilizzo) per le somme derivanti da accantonamenti relativi a VAP e/o bonus non utilizzati e ancora presenti al 27 novembre 2024 nel conto welfare.

**Incremento giornate di smart learning:** l'Azienda, con l'accordo ha confermato la centralità della formazione quale strumento indispensabile per garantire la migliore gestione dei cambiamenti e degli scenari di riferimento si impegna a favorire l'utilizzo della stessa anche tramite lo smart learning. Viene quindi disposto l'incremento **da 5 a 7 giorni** annui della possibilità di fruire dello smart learning (formazione on line da remoto) per chi non ha accesso allo smartworking. Contestualmente si impegna a sensibilizzare gli stessi responsabili a favorirne l'utilizzo e a distribuire su tutto l'arco dell'anno la pianificazione della formazione richiesta.

**Banca del tempo solidale:** grazie all'accordo sono state estese le casistiche in base alle quali si può accedere all'utilizzo della banca del tempo solidale. Si è inserita la possibilità di poter far richiesta dei giorni di permesso anche per i **genitori titolari di legge 104 art 3 comma 3** (situazione di gravità). Le fattispecie per le quali quindi si potrà fare richiesta dei permessi in base all'accordo 13 aprile 2018 e successive integrazioni sono quindi le seguenti:



- essere titolari di permessi Legge 104 art.3-comma 3 (situazione di gravità, legge 104/92) per sé stessi, per figli, coniuge/parte di una unione civile/convivente di fatto (ex circolare Inps 38 27 febbraio 2017) **e per i genitori**;
- essere titolari per sé di Legge 104/92 anche senza diritto a permessi;
- avere i requisiti della Legge 170/2010 (accertati e documentati) per assistenza a figli affetti da DSA: in questo caso potranno usufruire di 3 giorni all'anno per il periodo della scuola elementare e di 1 giorno all'anno per la scuola media.

Ricordiamo che questo istituto prevede che annualmente l'Azienda metta a disposizione dei colleghi, che **avessero esaurito** le proprie disponibilità di ferie e permessi, un monte di 30.000 ore.

**Ex festività:** in via sperimentale (da 1/1/2025 al 31/12/2027) viene concessa la possibilità di utilizzare anche a mezze giornate o ad ore **4 giornate di ferie** annualmente spettanti. Viene inoltre previsto che le festività soppresse **debbano** essere fruite a giornate intere prioritariamente rispetto alle ferie stesse. In caso di mancato utilizzo delle ex festività in via prioritaria rispetto alle ferie di competenza dell'anno l'Azienda provvederà a sostituire quest'ultime con le ex festività.

**Telelavoro:** resta confermata la possibilità, in presenza di particolari situazioni di gravità, valutate anche con il supporto di Health & Safety, di svolgere l'attività lavorativa in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio.

**Work life balance e condizioni dipendenti:** l'azienda conferma l'intenzione di una revisione organica delle agevolazioni legate al work life balance come permessi, smart working, mobilità e propone una delega alla commissione welfare per una trattativa dedicata in tempi ristretti; conferma una revisione delle condizioni dipendenti e nell'iter di concessione delle stesse che verrà presentato anch'esso in tempi brevi.

**Ultrattività:** le parti concordano il rinnovo di tutte le previsioni contenute negli accordi 2 aprile 2020 e 27 gennaio 2022, con particolare attenzione a quelle relative al work life balance se non modificate dalle presenti intese, fino a 31 dicembre 2026.

**Welfare aziendale:** l'azienda ha comunicato che le somme derivanti da eccedenze di cassa (art 42 CCNL), dal "Fondo Lucietta Veroi" e gli accantonamenti per spille e medaglie verranno destinati alle iniziative del sistema aziendale di welfare.

**Premio di produttività:** le parti si incontreranno per definirlo entro il 28 febbraio 2025.

## Consegna Ecocert

Grazie all'accordo viene riaperta la possibilità di consegna dell'**Ecocert per i nati tra il 1 gennaio 1966 e il 31 dicembre 1970** di cui all'accordo 2 Aprile 2020 e successive integrazioni secondo tempi e modalità che verranno comunicati dall'Azienda. Ricordiamo che la mancata consegna, se richiesta, dell'Ecocert e del questionario previdenziale comporta l'esclusione dalla platea dei beneficiari del VAP.

## Incentivazione individuale

A latere degli accordi l'azienda comunica di mettere a disposizione dei lavoratori operanti nelle aree attività e strutture di governo e supporto, privi dei requisiti di accesso ai piani di esodo, la possibilità di manifestare volontariamente il proprio interesse ad una uscita incentivata. L'azienda potrà valutare le candidature proponendo eventuali incentivazioni tramite trattativa individuale da concludere con la sottoscrizione di un verbale di conciliazione.



## Valorizzazione professionale

L'accordo appena raggiunto aggiorna ed integra l'accordo 4 febbraio 2017 e seguenti. L'aggiornamento si è reso necessario a seguito delle riorganizzazioni che hanno coinvolto la rete commerciale nell'ultimo anno.

Risultano **soppresse** le figure professionali di **Gestore ed Assistente Small Business**.

Sono state **create** due nuove figure professionali: il **Vice Area Manager Business Retail** e il **Senior Manager Sviluppo**.

L'azienda ha provveduto a **rinominare** il ruolo del **Consulente Investimenti ora Consulente Patrimoniale**.

L'accordo ha permesso l'introduzione di un ter di 1000 eur per la figura del Consulente Patrimoniale ed un aumento da 1000 a 2300 euro del ter del **Consulente Business Retail**.

Viene specificato che le figure professionali del **Large Corporate Relationship Manager** e **RM Assistant** sono analoghe a quelle del **Gestore Large Corporate** e **Assistente Corporate**.

L'accordo stabilisce che tutti i periodi adibiti a ruoli soppressi, precedentemente normati dall'accordo 4 febbraio 2017 e successivi aggiornamenti/modifiche verranno considerati secondo quanto sotto specificato:

- 100%: dei periodi di precedente adibizione ad altri ruoli ricompresi nella stessa fascia (o superiore) per i quali sia previsto un medesimo (o superiore) grado finale di inquadramento;
- 50%: dei periodi di precedente adibizione ad altri ruoli ricompresi nella stessa fascia per i quali sia previsto un grado finale di inquadramento inferiore ovvero ad altri ruoli ricompresi in una fascia inferiore.

I trattamenti spettanti da questo accordo avranno decorrenza economica non anteriore al 1 gennaio 2025 mentre per i Consulenti Patrimoniali e i preesistenti Gestore ed Assistente Small Business verrà considerata la decorrenza anche pregressa.

**Si rimanda alla tabella riepilogativa aggiornata per i percorsi di carriera delle figure professionali prese in considerazione, che sostituisce quella del 1 dicembre 2022.**

## Approfondimenti e valutazioni

Segnaliamo inoltre il link di riferimento per la consultazione della documentazione ed approfondimenti:

Portale First Cisl Unicredit Accordi: <https://www.firstcisl.it/gruppounicredit/accordi-unicredit-group/>

Ricordiamo inoltre che i sindacalisti della FIRST presenti sul territorio, sono a disposizione dei colleghi interessati per ogni chiarimento in merito all'Accordo.

**Come FIRST CISL riteniamo che l'accordo venga incontro alle aspettative di chi in questa azienda ci lavora, di chi verrà assunto e di chi sta per uscirne, ma ribadiamo la necessità e l'urgenza di lavorare assieme, sindacato e azienda, per individuare politiche di welfare orientate ad un maggior benessere diffuso nei luoghi di lavoro.**

**Benessere che passa attraverso carichi di lavoro adeguati, politiche commerciali rispettose della salute e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori ed attente alle esigenze dei clienti, un ambiente di lavoro positivo e sereno, migliori strumenti di conciliazione tempi di vita e professionale ed il riconoscimento, anche e non solo economico, delle professionalità e dell'impegno profuso.**

Novembre 2024

LA SEGRETERIA FIRST CISL UNICREDIT GROUP

