

# Nota per aderenti all'esodo Gruppo Bper

## Esodo: i prossimi passi

Per i colleghi in uscita, anticipiamo i prossimi passi. La banca ha inviato della documentazione fra cui:

1. la vera e propria **domanda di adesione all'esodo** (su modulistica Inps) con le istruzioni per la compilazione. Come già comunicato, è possibile restare iscritti alla Fisac durante il periodo di adesione al fondo di Sostegno al Reddito. Per farlo è necessario indicare nel **Quadro G** del Modulo INPS l'opzione "Fisac/Cgil". Chiediamo a tutti i nostri iscritti di confermare l'iscrizione, per continuare a beneficiare dei vantaggi previsti per gli iscritti e sostenere le nostre attività.
- 

2. la bozza dell'**accordo di conciliazione**.  
La conciliazione è l'atto con cui le parti (l'azienda e il lavoratore) si lasciano, diciamo così, se non da amici almeno... senza strascichi.  
Avviene normalmente in presenza, davanti alla cosiddetta commissione di conciliazione composta da un rappresentante dell'Abi per conto della banca e uno del sindacato cui il collega aderisce: sarà un sindacalista del territorio in cui si tiene tale riunione, di cui forniremo il nominativo nel caso ci fosse necessità di assistenza in loco.  
La conciliazione sarà considerata impegno di lavoro e

**pertanto non dovrà essere giustificata l'assenza e le spese per la missione saranno a carico dell'azienda.**

Con la firma del verbale di conciliazione le parti si impegnano a non pretendere più alcunché l'una dall'altra: ciò vale soprattutto per il lavoratore che, sostanzialmente a fronte dell'incentivo all'esodo concordato, si impegna a non richiedere più alcunché alla banca, ad esempio per straordinari non pagati, arretrati a vario titolo, indennizzo per sottoinquadramenti, ecc.

La banca dal canto suo si impegna a fare altrettanto a meno che non venga a conoscenza di fatti successivamente al momento dell'uscita; in tal caso valuterà il da farsi.

In sostanza, l'accordo tra le parti deve considerarsi **tombale**, andando a chiudere ogni possibile questione pregressa. Solo in caso di situazioni di dolo, scoperte dopo la firma dell'accordo, l'azienda potrà eventualmente intraprendere eventuali azioni.

Il testo del verbale è già stato condiviso fra azienda e sindacato e pertanto non ci saranno sorprese: ogni collega potrà confrontare quello ricevuto dalla banca con quello disponibile presso il proprio sindacalista di riferimento.

Questo testo verrà letto nella riunione il giorno della conciliazione e i colleghi dovranno di nuovo verificare che il testo che ascolteranno corrisponda alla bozza a proprie mani.

Il verbale dovrà quindi essere firmato dal collega, da un rappresentante della banca e dai componenti delle commissioni di conciliazione.

- 
3. un documento in cui la banca darà **qualche ulteriore istruzione.**

I giorni di ferie e i permessi di spettanza dell'anno vanno fruiti entro l'anno solare. Nel caso in cui si esca nel corso dell'anno si avrà diritto alla quota parte degli stessi, il cui conteggio potrà essere chiesto in azienda.

In ogni caso **eventuali saldi a credito non verranno persi** e verranno liquidati dalla banca o potranno essere devoluti alla **Banca del tempo**, l'iniziativa concordata nel Gruppo Bper fra azienda e sindacato che permette ai colleghi che sono in difficoltà per eventi straordinari di poter attingere a ferie e permessi donati da altri colleghi, oltre a un plafond di ore versato annualmente dalla banca.

Il **TFR** rimasto in azienda verrà accreditato **entro il 2° mese successivo alla cessazione**.

Pertanto nell'ultimo mese di permanenza al lavoro e nei 2 mesi successivi verranno accreditate tutte le competenze ancora dovute dalla banca.

In modo particolare:

- nel **mese di cessazione** verranno accreditati, oltre all'ultimo stipendio, il rateo di tredicesima (solo per coloro che non escono a dicembre) e i ratei di eventuali assegni annuali;
- nel **mese successivo alla cessazione** verranno accreditate la parti variabili quali straordinari, missioni, indennità riferite all'ultimo mese di lavoro e ferie o permessi residui;
- entro il **secondo mese successivo alla cessazione** verrà accreditato il TFR rimasto in azienda, l'incentivo all'esodo. La banca provvederà all'accredito di € 2.500 a titolo di anticipo il mese successivo all'uscita; tale importo sarà recuperato il mese dopo.

Infine avrete notizie anche sulla data di pagamento dell'MBO

riferito all'anno precedente.

Per gli altri aggiornamenti che arriveranno man mano, i sindacalisti della Fisac/Cgil sul territorio rimangono a disposizione.

Fisac/Cgil Gruppo Bper

---

## **Il nuovo piano industriale MPS: utile da 900 milioni nel 2026 e uscite volontarie per 4.000 dipendenti**

*Il piano, spiega l'ad Luigi Lovaglio, dovrà traghettare il Monte su nuove sponde ripartendo "dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale". Previsto un ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un pay-out ratio del 30%. In programma anche il completamento dell'aumento di capitale di 2,5 miliardi atteso entro fine 2022, col sostegno del ministero dell'Economia.*

---

**Utile** di circa **900 milioni** a fine piano, nel 2026, con un ritorno alla distribuzione dei **dividendi** dal 2025; completamento dell'**aumento di capitale** da **2,5 miliardi** e un piano di ottimizzazione delle risorse che prevede uscite volontarie per **quattromila dipendenti** e una riorganizzazione delle filiali. Poggia su questi capisaldi il piano industriale del **Monte dei Paschi di Siena** presentato oggi dall'amministratore delegato del gruppo, **Luigi Lovaglio**, che dovrà traghettare la banca su nuove sponde ripartendo – spiega l'ad – “dalle proprie radici, dalla forza del brand, dal talento delle persone e dalla propria vocazione di banca commerciale”.

Nel piano illustrato ad analisti e stampa, Mps prevede un **utile ante imposte** pari a **705 milioni** nel 2024, che salirà a fine arco di piano a **909 milioni** con ritorno alla distribuzione dei dividendi a partire dal 2025, sulla base di un **pay-out ratio** (la percentuale di utili distribuita agli azionisti sotto forma di dividendi) del **30%**. Il piano di Mps prevede poi un rafforzamento significativo della posizione di capitale della Banca a seguito del completamento dell'aumento di capitale di **2,5 miliardi** atteso entro fine 2022, che vedrà il sostegno del ministero dell'Economia. Il consiglio d'amministrazione, si legge infatti nella nota, “ha preso atto della disponibilità del Mef, titolare di una partecipazione pari al **64,23%** del capitale sociale della Banca, a supportare le iniziative sul capitale che la Banca assumerà per il rafforzamento patrimoniale nel quadro del Piano Strategico 2022-2026, per la quota di propria competenza a condizioni di mercato”.

Per raggiungere l'obiettivo è al via un piano di **uscite volontarie** mediante il Fondo di solidarietà che interesserà circa quattromila persone, con un risparmio dei costi pari a **270 milioni** su base annua a partire dal 2023, a fronte di costi di ristrutturazione pari a circa **800 milioni**. In vista anche un'ottimizzazione della rete distributiva con

la **riduzione di 150 filiali** (di cui 100 entro il 2024), che porterà il numero totale a circa 1.218. In arrivo anche una nuova **organizzazione interna**, con la Direzione Chief commercial officer suddivisa in tre Direzioni, ciascuna delle quali sarà guidata da manager interni al Gruppo. Una svolta che per Lovaglio dovrà rappresentare “un primo importante tassello funzionale al raggiungimento degli obiettivi del piano, per **snellire e velocizzare i processi** con un’organizzazione più semplice e agile e una condivisione all’interno della Banca di tutte le competenze che metteremo al servizio della clientela, a cui saremo sempre più vicini”.

**Fonte: Il Fatto Quotidiano**

---

## **Unicredit Unlocked: la situazione sulle uscite**

Il 1 giugno si è tenuto l’incontro di verifica sui dati di adesione al piano di esodi relativo al piano industriale “Unlocked”. Detto incontro era previsto dall’accordo firmato con l’azienda il 27 gennaio scorso, a valle delle prime fasi di uscite.

Gli aderenti al piano sono stati:

- 194 colleghi rivenienti dal piano industriale “Team23” e che erano rimasti in sospenso;
- 377 colleghi hanno aderito alla prima fase, quella dei pensionamenti diretti;
- 465 colleghi hanno aderito alla seconda fase, quella

dell'ingresso nel Fondo di Solidarietà Straordinario per coloro che hanno data maturazione pensione fino al 1 aprile 2028.

Il totale, quindi, degli aderenti è di 1.036 colleghi.

Sono ancora in corso approfondimenti rispetto a "casi speciali", situazioni particolarmente complesse dal punto di vista della verifica dei requisiti contributivi e riscatti laurea.

Sulla scorta di questi dati l'azienda ha comunicato al momento di non voler attivare la cosiddetta terza fase del piano di esodi, che sarebbe la seconda fase del Fondo di Solidarietà Straordinario, ovvero quella che prevedeva la eventuale possibilità di aderire al Fondo Esuberi per coloro che maturano diritto a pensione fino al 01.01.2029. Tale decisione è stata motivata con le necessarie ed ulteriori riflessioni ancora in essere su situazioni particolari (posizioni ad oggi ancora aperte) che necessitano di maggiori approfondimenti.

Resta inoltre confermata la data di uscita prevista al 1 luglio, nonostante la proroga dei tempi di adesione al 20 maggio, concessa dall'azienda.

Inoltre, ci è stato comunicato che verranno riconosciute le mensilità aggiuntive per tutti coloro che hanno aderito al pensionamento diretto (2 mensilità nel caso di adesione all'iniziativa entro i primi 15 giorni dall'avvio, 1 mensilità per superamento delle 350 adesioni).

Le Organizzazioni Sindacali hanno poi richiesto un maggior dettaglio dei dati, tra cui ad esempio lo spaccettamento dei dati per anno di uscita, per azienda per quel che riguarda gli aderenti al Fondo di Solidarietà

Straordinario, nonché per il pensionamento diretto i dati relativi alle mensilità aggiuntive per tempestività di adesione nonché la suddivisione per azienda degli aderenti. Per quel che riguarda il dato relativo al Fondo di Solidarietà Straordinario ricomprende anche tutti coloro che per effetto dell'anticipazione della finestra pensionistica sono passati dalla terza alla seconda fase di questo piano di esodi.

L'azienda ha comunicato che nei prossimi giorni inoltrerà apposita mail di conferma dell'accettazione della domanda di adesione formulata dai sopra indicati colleghi/e aderenti al piano di esodi. L'azienda e le scriventi 00.SS. hanno, inoltre, concordato di svolgere riunioni dettagliate nelle singole Region al fine di analizzare la situazione e le ricadute del piano nei singoli territori.

Milano, 1/6/2022

**Le Segreterie di Gruppo**  
**Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin**

---

## **Gruppo BPER: come funzionerà la manovra sul personale**



Nella giornata di ieri, 5 ottobre 2021, si è svolto l'incontro tra i vertici aziendali e le 00.SS., finalizzato ad illustrare i dettagli della manovra sul personale, già annunciata lo scorso 23 settembre tramite comunicato stampa.

Coerentemente con il consolidato modus operandi della Fisac, che prevede di diffondere **solo notizie certe e verificate**,

riportiamo gli aspetti salienti dell'informativa.

Le uscite avverranno tra giugno 2022 e dicembre 2024, con due distinte modalità:

- **Uscita incentivata per chi matura la pensione in base ai requisiti previsti dalla Legge Fornero entro il 1 gennaio 2025.**
- **Accesso al Fondo di sostegno al reddito ed accompagnamento alla pensione (per un periodo massimo di 60 mesi) per chi matura i requisiti tra il primo gennaio 2023 ed il primo gennaio 2030.**

Ricordiamo che, in base alla normativa attualmente vigente, esistono due possibilità di accedere al trattamento pensionistico: la **pensione di vecchiaia** (al raggiungimento di una determinata età anagrafica) o la **pensione anticipata** (che matura al raggiungimento di un numero minimo di anni di contribuzione).

Per consentire a tutti i colleghi di valutare la possibilità di rientrare nella manovra, riportiamo di seguito i requisiti previsti **attualmente** dalla legge Fornero attraverso due tabelle pubblicate sul sito [pensioniooggi.it](http://pensioniooggi.it).

## La Pensione di Vecchiaia nel Sistema Misto

Anno	Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico	Lavoratrici Dipendenti	Lavoratrici Autonome	Addetti a Mansioni Gravose o Usuranti
<b>2012</b>	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi	-
<b>2013</b>	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	-
<b>2014-2015</b>	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	-
<b>2016-2017</b>	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	-
<b>2018</b>	66 anni e 7 mesi			66 anni e 7 mesi
<b>2019-2020</b>	67 anni			66 anni e 7 mesi
<b>2021-2022</b>	67 anni			66 anni e 7 mesi
<b>2023-2024</b>	67 anni			66 anni e 7 mesi
<b>2025-2026</b>	67 anni e 3 mesi			66 anni e 10 mesi
<b>2027-2028</b>	67 anni e 6 mesi			67 anni e 1 mese
<b>2029-2030</b>	67 anni e 9 mesi			67 anni e 4 mesi
<b>2031-2032</b>	68 anni			67 anni e 7 mesi
<b>2033-2034</b>	68 anni e 2 mesi			67 anni e 9 mesi
<b>2035-2036</b>	68 anni e 4 mesi			67 anni e 11 mesi
<b>2037-2038</b>	68 anni e 6 mesi			68 anni e 1 mese
<b>2039-2040</b>	68 anni e 8 mesi			68 anni e 3 mesi
<b>2041-2042</b>	68 anni e 10 mesi			68 anni e 5 mesi
<b>2043-2044</b>	69 anni			68 anni e 7 mesi
<b>2045-2046</b>	69 anni e 2 mesi			68 anni e 9 mesi
<b>2047-2048</b>	69 anni e 4 mesi			68 anni e 11 mesi
<b>2049-2050</b>	69 anni e 6 mesi			69 anni e 1 mese

Gli adeguamenti a partire dal 2023 sono stimati in base al rapporto n. 22 sull'andamento della spesa pensionistica elaborato dalla RGS (anno 2021).

**PensioniOggi.it**

## La Pensione Anticipata nel Sistema Misto

Anni	Uomini	Donne	Lavoratori Precoci
2012	42 A e 1 M (2188 settimane)	41 A e 1 M (2136 settimane)	-
2013	42 A e 5 M (2205 settimane)	41 A e 5 M (2153 settimane)	-
2014-2015	42 A e 6 M (2210 settimane)	41 A e 6 M (2158 settimane)	-
2016	42 A e 10 M (2227 settimane)	41 A e 10 M (2175 settimane)	-
2017			41 A (2132 settimane)
2018-2026			
2027-2028	43 A e 1 M	42 A e 1 M	41 A e 3 M
2029-2030	43 A e 4 M	42 A e 4 M	41 A e 6 M
2031-2032	43 A e 7 M	42 A e 7 M	41 A e 9 M
2033-2034	43 A e 9 M	42 A e 9 M	41 A e 11 M
2035-2036	43 A e 11 M	42 A e 11 M	42 A e 1 M
2037-2038	44 A e 1 M	43 A e 1 M	42 A e 3 M
2039-2040	44 A e 3 M	43 A e 3 M	42 A e 5 M
2041-2042	44 A e 5 M	43 A e 5 M	42 A e 7 M
2043-2044	44 A e 7 M	43 A e 7 M	42 A e 9 M
2045-2046	44 A e 9 M	43 A e 9 M	42 A e 11 M
2047-2048	44 A e 11 M	43 A e 11 M	43 A e 1 M
2049-2050	45 A e 1 M	44 A e 1 M	43 A e 3 M

### PensioniOggi.it

Gli adeguamenti a partire dal 2027 sono stimati in base al rapporto n. 22 sull'andamento della spesa pensionistica elaborato dalla RGS (anno 2021).

Sono previsti incentivi per tutti i lavoratori che accetteranno di lasciare il posto di lavoro, differenziati a seconda della modalità di uscita. Incentivi saranno riconosciuti anche a coloro che matureranno i requisiti pensionistici **entro il 31/12/2021** beneficiando della **“Quota 100”**.

A breve, tutti i nati entro il 1967 riceveranno la richiesta della posizione contributiva e del modello Ecocert. Le modalità di richiesta ed invio della documentazione saranno chiarite a breve da apposita circolare.

**ATTENZIONE: Questo non vuol dire che tutti i nati entro il**



# previsioni di uscita per esodo e pensionamenti

## Il piano cronologico di uscite per esodi e pensionamenti

Nel corso dell'incontro odierno l'azienda ha informato sulle previsioni di uscita per esodo e pensionamenti che saranno previste nelle varie finestre dell'accordo 29/9/2020.

Finestra di uscita	Per chi matura il diritto pensionistico entro il	Persone coinvolte (dato approssimato)
31.3.21	31.1.24	900 persone
30.6.21	31.8.24	1.000 persone
31.12.21	31.12.24	900 persone
30.6.22	31.5.25	1.000 persone
31.12.22	30.11.25	900 persone
30.6.23	31.5.26	800 persone
31.12.23	Requisiti successivi al 31.05.26	

Come risulta evidente dai numeri, le uscite previste nel 2021, a cui vanno sommate le 464 già perfezionate il 31.12.20, ammonteranno a oltre 2.300 persone. E' imprescindibile che l'azienda proceda con un correlato e adeguato piano di assunzioni, come da accordo sindacale.

Sono ancora in corso di verifica 450 richieste, i numeri dichiarati comprendono anche i Dirigenti, mentre non sono compresi i colleghi ceduti per i quali provvederà BPER.

# Unicredit: informazioni importanti per chi aderisce all'Esodo



Aderire ad un piano di esodo è una decisione importante, che implica un cambiamento significativo nella propria vita, e può generare delle preoccupazioni. Abbiamo pensato di produrre un piccolo vademecum per mettere a vostra disposizione delle semplici istruzioni che, almeno, rendano tecnicamente più semplice il passaggio mantenendo l'adesione a UniCA.

## **Qualche settimana prima dell'esodo:**

– se non lo si è già fatto, è importante registrarsi sul sito: <http://www.unica.previmedical.it/>

Le credenziali sono le stesse dell'App Easy Unica.

Servirà per richiedere i rimborsi e le autorizzazioni una volta che non sarà più possibile accedere al portale aziendale.

È necessario anche verificare di avere inserito il numero di cellulare, che sarà indispensabile sia per ricevere le autorizzazioni, sia per un'eventuale reset della password del

sito, se sarà necessario.

- Recuperare da People Focus – Missioni il codice numerico che compare a fianco del proprio nome, simulando l'inserimento di una trasferta.

Questo codice sarà necessario, una volta in esodo, per registrarsi sul sito: <https://unica.unicredit.it/it.html>

Appena dopo l'esodo (prima possibile):

- bisogna inviare una mail a [ucipolsan@unicredit.eu](mailto:ucipolsan@unicredit.eu) per comunicare i nuovi recapiti (mail, cellulare). Sarà anche indispensabile allegare una copia del proprio documento d'identità. Vi consigliamo anche di chiedere conferma dell'avvenuta ricezione ed esecuzione della richiesta.

**ATTENZIONE:** il successivo recepimento dei dati da parte del provider richiede qualche settimana, quindi è particolarmente importante, nel caso si abbia necessità di accedere ad autorizzazioni, avere il cellulare già correttamente inserito.

- infine, dovrete registrarvi al sito <https://unica.unicredit.it/it.html>. Questa registrazione sarà necessaria nel momento dell'adesione ai piani sanitari, ma permetterà anche di verificare ed eventualmente modificare l'elenco dei familiari in copertura.

29 giugno 2020

**La Segreteria di Gruppo**

---

# BNL: accordo per uscite incentivate e nuove assunzioni

Martedì 16 aprile si sono concluse le trattative relative alla procedura di riorganizzazione della BNL comunicata in data 28 marzo 2019 e la fusione per incorporazione di BNL Finance. L'Azienda ha comunicato che nel triennio 2019/2021 a seguito di riorganizzazioni e automatizzazioni di processi, utilizzo della robotica e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, si produrranno **600 esuberanti** di personale.

Come Sindacato ci siamo posti l'obiettivo da un lato di limitare il più possibile l'impatto prodotto dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'altro di agevolare un indispensabile **ricambio generazionale** favorendo l'uscita dei colleghi più anziani, contrattando un congruo piano di nuove assunzioni.

Le uscite incentivate Grazie alle opportunità offerte dalla Legge n.26 del 28 marzo 2019 "**Quota 100**" e "**Opzione Donna**" la gestione del personale in esubero verrà affrontata con il ricorso alle uscite esclusivamente volontarie accompagnate da un incentivo.

Gli accordi sottoscritti in tema di uscite prevedono:

1. **Quota 100**: per gli incentivi di uscita, vedi tabella

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	N. mensilità incentivo
fino a 12 mesi	2
da 12 mesi e 1 giorno a 24 mesi	6

da 24 mesi e un giorno a 36 mesi	8
da 36 mesi e un giorno a 48 mesi	9
da 48 mesi e un giorno a 56 mesi	11
oltre 56 mesi	14

2. **Opzione Donna:** per quanto riguarda questa possibilità sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo omnicomprensivo pari a 14 mensilità.
3. **Premio di tempestività** corrispondente ad una mensilità per i colleghi che aderiranno nei tempi stabiliti nell'apposito regolamento di adesione.
4. **Assegno di euro 5.000**, per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO.
5. **Assistenza Sanitaria:** sarà mantenuta la copertura alle stesse condizioni previste per il personale in servizio (dall'anno successivo all'uscita fino al raggiungimento della pensione AGO e per un massimo di 3 anni).
6. **Le domande di adesione saranno accolte nel limite di 950, di cui massimo 60 per Opzione Donna.** La "Manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni" e la successiva formalizzazione on-line delle relative dimissioni dovranno essere presentate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla intranet aziendale.
7. **VAP**, viene salvaguardato il pagamento del premio.

## **Le nuove assunzioni**

Oltre al tema dell'incentivazione, le Organizzazioni Sindacali hanno insistito sulla rilevanza del ricambio generazionale,

necessario per attenuare le sofferenze della rete create dalla precedente riorganizzazione. Le assunzioni scaturite dalla trattativa andranno infatti, principalmente nelle Agenzie, nei Poli Direct e nei CRSC.

Gli accordi sottoscritti in tema di assunzioni prevedono:

1. **Assunzioni per ricambio generazionale** con i criteri riportati nella seguente tabella:

<b>Piano delle nuove assunzioni</b>				
<b>Uscite</b>	<b>Assunzioni</b>	<b>TD</b>	<b>Totali</b>	<b>Ingressi cumulati</b>
fino a 400	100		100	100
da 401 a 500	25	10	35	135
da 501 a 600	25	10	35	170
da 601 a 700	25	15	40	210
da 701 a 800	25	14	40	250
<b>Tot. parziale</b>	<b>200</b>	<b>50</b>	<b>250</b>	
da 801 a 850	50			250
da 851 a 900	50			350
<b>Totale</b>	<b>350</b>			<b>350</b>

2. **Le assunzioni previste fino a 800 uscite:** il 75% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).
3. **Le assunzioni previste da 800 a 950 uscite:** il 50% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della

Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).

**4. 10 assunzioni entro il 31.12.2019** dei figli di dipendenti deceduti in servizio.

Tabella 2 – Piano delle nuove assunzioni

## **Incorporazione di BNL Finance**

E' stata definita anche la fusione per incorporazione di BNL Finance in BNL, gli accordi prevedono che: □

- l'operazione avrà effetto dal 01/01/2020; □
- i colleghi passeranno in BNL senza soluzione di continuità; □
- per gli anni 2018 (erogazione 2019) e 2019 (erogazione 2020) verrà riconosciuto ai lavoratori il premio aziendale.

Come Organizzazioni Sindacali riteniamo di aver sostanzialmente centrato **gli obiettivi che ci eravamo posti all'inizio di questa difficile trattativa.**

**Avere individuato strumenti e modalità che assicurano una gestione non traumatica delle ricadute dell'innovazione tecnologica.**

**Avere assicurato ai colleghi che intenderanno lasciare il lavoro un incentivo migliorativo delle prerogative di legge, essersi posti insieme all'azienda l'obiettivo di un necessario ricambio generazionale attraverso un cospicuo numero di assunzioni e dunque...**

**Avere indotto l'Azienda a prendere coscienza ed intervenire sulle criticità generate dalla precedente riorganizzazione aziendale.**

Roma, 17/04/2019

Scarica il volantino

---

## Intesa Sanpaolo: uscite per esodo 31 dicembre 2018

Con riferimento all'avvio delle conciliazioni dei colleghi che hanno aderito all'esodo per le uscite del 31 dicembre 2018, abbiamo nuovamente chiesto all'Azienda chiarimenti.

L'Azienda ha rammentato che:

- **Le uscite per accesso al Fondo di solidarietà vengono effettuate in base alle norme di legge in materia di pensioni vigenti al momento di ingresso nel Fondo stesso (attualmente Legge Fornero);**
- **L'Accordo del 12 ottobre 2017** prevede che *“Le Parti si danno atto che il calcolo della maturazione dei requisiti pensionistici viene effettuato sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Protocollo e confermano che, qualora il computo delle aspettative di vita producesse una riduzione o un allungamento della permanenza del Fondo*

*di solidarietà, le Parti nazionali di Settore si attiveranno affinché gli ex dipendenti che ne sono interessati non abbiano interruzione tra le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo e il percepimento della pensione, con accollo dell'eventuale relativo onere all'Azienda".* **Quindi non appena ci sarà il testo definitivo della Legge si attiverà il confronto sia in sede di gruppo che a livello nazionale per valutare eventuali ricadute;**

- Non è dato ad oggi conoscere come l'attuale Governo disciplinerà la materia, ma l'Azienda ha ricordato che **nelle situazioni precedenti c'è stata la salvaguardia dei requisiti vigenti al momento dell'ingresso nel Fondo di solidarietà.** Questo è avvenuto sia nel 2008, quando l'Inps ha consentito a chi era nel Fondo di optare individualmente per la nuova normativa a seguito della riduzione del cosiddetto "scalone", sia nel 2011 quando la legge Fornero ha al contrario allungato i requisiti pensionistici.

**L'Azienda ha inoltre ribadito che, qualora il collega decidesse di non aderire alla conciliazione per l'uscita al 31 dicembre 2018, tale scelta sarà considerata come rinuncia all'adesione all'esodo,** così come avvenuto nelle precedenti uscite di dicembre 2017 o aprile/giugno 2018.

Milano, 24 ottobre 2018

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo**

Scarica il volantino

---

## Unicredit: nuova verifica del “Piano Giovani”

Le scriventi OO.SS hanno effettuato alcuni incontri di verifica relativi all' accordo 1 febbraio 2018 (Piano Giovani).

Sono stati confermati i dati illustrati nell'incontro di giugno: le adesioni relative alla prima fase, conclusasi nel mese di marzo, **sono state 243.**

Sono stati presentati in seguito i dati relativi alla seconda fase, quella che ha visto interessati i Lavoratori con finestra pensionistica compresa tra il 1° gennaio e il giugno 2024.

**Su 920 potenziali aventi diritto le adesioni sono state 677.**

*(A seguito dell'aggiornamento dei requisiti pensionistici inerenti l'aspettativa di vita da parte dell'INPS, le finestre di pensione scontano l'anticipo di 1 mese; sono pertanto ora comprese tra il 1° dicembre 2023 ed il 1° giugno 2024).*

Di queste, 491 riguardano la Rete, 65 le “Competence Lines Local “ su tutto il territorio nazionale, 121 altri perimetri (C00 Services, Competence line globali, Cib, Fineco).

Pertanto, le adesioni complessive sono risultate 920, con la

differenza che **quelle relative alla prima fase, 243, saranno tutte accolte, mentre le restanti saranno selezionate sulla base dei criteri di precedenza** previsti dall'accordo 1 febbraio 2018 che ha fissato a circa 550 il tetto delle adesioni destinatarie di accoglimento.

Applicando pertanto i criteri di precedenza :

- per i Lavoratori che operano in Regioni che, secondo l'azienda, registrano disallineamenti di organico rispetto alle necessità operative;
- maggior prossimità alla decorrenza della pensione/età anagrafica;
- gestione delle eccedenze di organico che l'azienda ritiene esistano nelle aree Coo (UniCredit Services, B.t., Aree di Governo).

le richieste di esodo che saranno accolte risultano le seguenti:

- Tutte le domande rientranti nella prima fase;
- Tutti i lavoratori delle Competence Line Centrali, di COO Services (UCS, BT, RE, Sourcing), Fineco, CIB con finestra pensionistica da 1/12/2023 a 1/6/2024;
- Tutti i lavoratori della rete, delle Competence Line Local e delle società prodotto (Leasing, Factoring, Cordusio...) che hanno finestra pensionistica da 1/12/2023 a 1/2/2024, ad esclusione di quelli operanti nelle regioni Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna;
- I 21 aderenti all'offerta di incentivazione senza diritto a pensione e ad esodo;
- I 15 lavoratori passati al Pegno, sulla base dell'accordo sottoscritto lo scorso 12 giugno.

**Ne consegue che 370 lavoratori, al momento, non vedranno accolta la loro richiesta di esodo.**

Abbiamo chiesto all'azienda la disponibilità ad incontrarci quanto prima per valutare la situazione derivante da questa

massiccia adesione al Piano ed individuare eventuali nuove iniziative. In ogni caso **deve essere chiaro che a nuove uscite dovranno corrispondere altrettante assunzioni.**

L'azienda ha dichiarato che ai lavoratori interessati (550, escludendo i 15 del Pegno) la mail di conferma dell'avvenuta accettazione della domanda verrà inviata nel mese di settembre.

Assunzioni 1 a 1, pari quindi a 550 ingressi di giovani.

Le prime 243 assunzioni, corrispondenti alle adesioni della prima fase, saranno effettuate tutte nel secondo semestre 2018, anticipando pertanto all'anno in corso le assunzioni che, in base all'accordo 1 febbraio, si sarebbero dovute effettuare nel 2019. Il 75% di tali assunzioni sarà destinato alle tre regioni valutate in maggiore difficoltà in termini di organico, mentre il restante 25% andrà nelle altre zone del paese.

Nel complesso saranno così distribuite:

- Nord Ovest 64
- Lombardia 63
- Nord Est 21
- Centro Nord 51
- Centro 18
- Sud 18
- Sicilia 8

Il dato positivo, frutto della nostra incessante azione di denuncia, sta nel fatto che le 243 assunzioni siano tutte in rete, ma soprattutto che, per stessa ammissione aziendale è scalfito il "moloch" secondo il quale, a parte le regioni da tempo individuate in carenza di organico, non si dovessero fare assunzioni in rete nelle altre aree del paese. **Nei fatti l'azienda ha ammesso un forte appesantimento della situazione di tutta la rete fisica degli sportelli su tutto il territorio nazionale.**

Terminata l'illustrazione dei dati, le OO.SS. hanno dichiarato come anche questo Piano, sia nei numeri complessivi che nella ripartizione territoriale e di ambiti professionali, sia molto lontano dall'identificare la Banca come il miglior posto in cui lavorare. Adesioni così massicce testimoniano come e quanto sia vissuto il "clima aziendale".

La gestione e l'organizzazione di UniCredit paiono realmente sorde dinanzi a quanto i lavoratori e le OO.SS chiedono in tema di :

- rafforzamento degli organici;
- equilibrata gestione degli stessi sul territorio ( un'attenta analisi declina quanto la situazione sia composita ed a " macchia di leopardo ");
- rispetto del protocollo sulle vendite responsabili;
- investimenti sul fronte tecnologico/informatico;
- interventi di efficientamento e semplificazione dell'organizzazione del lavoro;
- formazione realmente fruibile sia per chi cambia ruolo sia per chi entra in Banca;
- conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Tanti, davvero troppi lavoratori sono lasciati soli dall'azienda dinanzi all'emergenza; sempre più ci si affida all'abnegazione ed alla responsabilità dei nostri colleghi; preoccupante "cartina al tornasole" è l'emorragia di **nuovi assunti (stagionali, tempi determinato e non solo) che lasciano l'azienda dopo poche settimane.**

Le OO.SS hanno responsabilmente sostenuto ed accettato il confronto, avanzato concrete proposte di intervento, supportate da solide argomentazioni. Ora il management di UniCredit si assuma le proprie responsabilità e lavori concretamente per realizzare quanto, ad oggi, sembra palesarsi solo come uno slogan:

*"UniCredit, il posto migliore per lavorare "*  
*!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!*

Milano, 11 luglio 2018

**Segreterie di Coordinamento  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin  
Gruppo UniCredit**

Scarica il volantino

Sullo stesso argomento:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/gruppo-unicredit-accordo-raggiunto-assunzioni-subito.html>

---

## **UNICREDIT: secondo incontro di verifica su “Piano giovani”**

Lo scorso 8 maggio si è tenuto il secondo incontro di verifica relativo all'accordo 1 febbraio 2018 (Piano Giovani) durante il quale l'azienda ci ha fornito ulteriori informazioni e dati, da noi richiesti nell'incontro precedente, che di seguito riportiamo.

Complessivamente le adesioni sono risultate 241 FTE, di cui 192 dalla rete e 49 da altri perimetri. Le uscite saranno collocate nei seguenti periodi:

- secondo semestre 2018: 134 dalla rete + 30 da altri perimetri
- primo semestre 2019: 48 dalla rete + 14 da altri perimetri
- secondo semestre 2019: 10 dalla rete + 5 da altri perimetri

## **Unidirect**

Nel 2017 sono state effettuate 130 assunzioni a fronte di 138 uscite verso la rete e altre strutture della banca. Ad oggi, nel 2018, sono state assunte 56 persone a fronte di 61 uscite verso la rete o altre strutture di Banca. Per le assunzioni nel perimetro Direct si ricorrerà, in alcuni casi, ad un passaggio per 6 mesi nella rete per poi spostare le risorse successivamente.

## **Banca**

Gli assunti cd professionalizzati, provenienti, cioè da altre banche e in possesso di un proprio portafoglio sono computati nel tetto massimo delle assunzioni previste e vanno a coprire le uscite di nostri colleghi con portafoglio.

Già nel precedente incontro del 23 aprile **avevamo lanciato l'allarme circa le enormi difficoltà che si determineranno nei prossimi mesi a causa dei programmati esodi e richiesto interventi preventivi per evitare il caos che potrebbe derivarne.**

L'azienda, in risposta a questa nostra profonda e fondata preoccupazione, ci ha annunciato l'adozione di due misure:

- **le 241 assunzioni, corrispondenti alle adesioni fin qui registrate, saranno effettuate tutte entro l'anno in corso, anticipando, pertanto, al 2018 le assunzioni che, in base all'accordo 1 febbraio, dovrebbero essere effettuate nel 2019;**
- **gli stagionali, inizialmente previsti nel numero di 160, saranno invece 300, con una permanenza media di 4 mesi.**

Le 24 assunzioni a Tempo Determinato del Pegno non vanno ad

intaccare i numeri relativi alle assunzioni previste in UniCredit, anche se vengono fatte mentre i colleghi sono ancora del Gruppo.

### **Nuovi prepensionamenti**

Dal 2 maggio, data di apertura dell'applicativo che sarà chiuso il 31.05, hanno aderito circa 350 colleghi tra coloro che maturano i requisiti pensionistici nel primo semestre 2024.

### **Considerazioni**

Abbiamo apprezzato l'aumento di assunzioni stagionali e l'anticipo al 2018 delle assunzioni previste dal piano per il 2019, segnali necessari, ma non sufficienti per sopperire alla carenza di organico, in una situazione in cui permangono forti criticità nelle procedure e nell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo pertanto chiesto ulteriori dettagli sulle assunzioni, a quali aree saranno destinate e soprattutto con quali tempistiche, visto che le prossime finestre di uscita, giugno e luglio, saranno consistenti ed andranno ulteriormente ad impattare sull'organizzazione aziendale, sia in termini numerici che in termini di ruoli professionali che arriveranno ad essere scoperti.

A tale riguardo abbiamo chiesto, anche sulla base delle previsioni dell'accordo 1 febbraio 2018, di attingere alle liste del Fondo Emergenziale dove possono essere reperite le professionalità necessarie, sfruttando i vantaggi che ne derivano, in termini di costo, ma anche assolvendo ad una funzione sociale di ricollocazione assolutamente meritoria.

Ci pare inoltre sbilanciata, rispetto alle reali esigenze, la scelta di dirottare praticamente tutte le assunzioni su UniCredit Direct, penalizzando altre aree della rete (pensiamo, ad esempio, alle agenzie di piccoli centri) che sono in grande sofferenza.

Abbiamo espresso il nostro disaccordo in merito alla scelta aziendale di computare tra le assunzioni i lavoratori portafogliati provenienti da altre banche poiché non si tratta

di nuova occupazione. E' però evidente che si è aperto in UniCredit un problema di "retention" dei cosiddetti "gestori di portafoglio" che andrebbe analizzata e non semplicemente derubricata come concorrenza sleale delle altre realtà creditizie e finanziarie.

E' sotto gli occhi di tutti come questa ennesima e pesante ristrutturazione della rete, condotta principalmente attraverso scelte emergenziali e non prospettiche, senza la benché minima programmazione in merito alla riqualificazione e formazione dei colleghi che vanno a sostituire i ruoli che restano scoperti, porti a problemi di organico sia di tipo quantitativo che qualitativo. L'attività di riqualificazione e formazione professionale che l'azienda ha completamente sottovalutato diventa pertanto centrale per risolvere questa emergenza preoccupante, a partire dal codice di assenza per effettuare la formazione.

Come OO.SS non smetteremo di incalzare l'azienda con ogni mezzo a nostra disposizione perché rispetti gli impegni assunti in tema di formazione e riqualificazione professionale, così come previsto dall'art. 10 dell'accordo 1 febbraio 2018, a partire dalla richiesta di attivazione immediata del codice di assenza per la fruizione della formazione.

Milano 14 Maggio

**Segreterie di Gruppo UniCredit**  
**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – UIL.C.A. – UniSin**

Scarica il volantino