

# Gruppo UBI: un accordo che promuove il ricambio generazionale e la buona occupazione

## COMUNICATO STAMPA

- 215 nuovi accessi al fondo di solidarietà
- Almeno 72 nuove assunzioni
- Stabilizzazione di lavoratori precari

Mercoledì 27 marzo è stato raggiunto nel Gruppo UBI un nuovo accordo che consentirà l'uscita attraverso il Fondo di solidarietà di settore (c.d. Fondo esuberi) di **215 dipendenti** che avevano già presentato domanda di esodo a seguito dell'accordo del 26 ottobre 2017.

L'accordo prevede, inoltre, misure di **incentivazione all'uscita** di 80 colleghi tra quanti matureranno il diritto a pensione entro il 1° gennaio 2020.

A fronte di questi interventi di riduzione del numero dei dipendenti sono state definite:

- **l'assunzione, entro il 2020, di un numero minimo di 72 lavoratori** (di cui almeno la metà a tempo indeterminato);
- **la stabilizzazione di circa 60 colleghi** già presenti nel Gruppo UBI con contratti a termine (con l'esclusione delle posizioni con carattere strettamente temporaneo).

Questi interventi sanciscono un'operazione di ricambio generazionale dall'elevata valenza sociale e non solo una misura di riduzione degli organici e di contenimento dei costi.

*“Esprimiamo soddisfazione per il risultato conseguito che da un lato dà la possibilità a ulteriori 215 lavoratori di accedere al Fondo, dall’altro torna a promuovere la nuova e buona occupazione nel Gruppo UBI”* hanno dichiarato i coordinatori delle sigle sindacali firmatarie (**Paolo Citterio**, Fabi – **Eliana Rocco**, First-Cisl – **Pierangelo Casanova**, Fisac-Cgil – **Claudia Dabbene**, Uilca-Uil – **Natale Zappella**, Unisin).

*“Inoltre”,* continuano i sindacalisti, *“ribadiamo la validità del Fondo di solidarietà di settore che, senza costi per la collettività, garantisce una gestione degli esuberanti su base volontaria e senza ricadute sociali”*.

*Bergamo, 27 marzo 2019*

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin**  
**Coordinamenti di Gruppo UBI**

---

## **Non solo quota 100: le pensioni spiegate in parole semplici**

Dopo mesi d’attesa vede la luce la riforma pensionistica, che rende attuativa quota 100, nell’ambito della manovra 2019.

Si tratta, è bene precisare fin da subito, di una finestra per il momento **“sperimentale”** e della durata di soli tre anni: **non si esclude dunque l’ipotesi di una quasi certa “manovra bis”**.

Requisiti e vincoli sono contenuti nel decreto attuativo approvato dal Consiglio dei ministri insieme al reddito di cittadinanza: la misura, per cui sono stati investiti 22 miliardi di euro, riguarda il periodo di tre anni, dal 2019 al 2021 e una platea stimata in un 1 milione di lavoratori.

La base è la così detta "Quota 100", che si può centrare solo con la combinazione 62 anni + 38 di contributi, anche cumulando gratuitamente gestioni separate ma sempre in ambito Inps.

Il secondo addendo (quello contributivo ) non è modificabile, per cui si potrà accedere all'anticipo salendo a quota 101 (63 anni + 38 di contributi), 102, 103 e 104.

Arrivati a questo punto, scattano i normali requisiti per la pensione di vecchiaia della riforma Fornero: 67 anni di età (con almeno 20 di contributi). **Tale requisito, resta agganciato alla "speranza di vita" ed è dunque destinato a salire nei prossimi anni.**

L'altra via normale d'accesso al pensionamento è **l'anticipata**, che prevede i requisiti di 42 anni e 10 mesi di contributi (41 e 10 mesi per le donne), bloccati invece fino al 2026 senza applicazione degli adeguamenti in base alla "speranza di vita". L'incasso dell'assegno pensionistico arriva tre mesi dopo la maturazione dei requisiti che, come detto, fino al 2026 non saranno dunque adeguati alla speranza di vita.

**Ai lavoratori precoci** non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita e potranno quindi andare in pensione con 41 anni di contributi

Ecco le novità sostanziali che riguardano le uscite pensionistiche:

## **AL VIA DAL PRIMO APRILE 2019**

Per accedere al pensionamento anticipato con decorrenza del trattamento pensionistico al primo aprile 2019 si parte dai lavoratori privati che hanno maturato i requisiti nel periodo dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del Decreto-legge. Per i lavoratori che maturano i requisiti pensionistici dopo tale periodo il trattamento pensionistico

decorre dopo tre mesi.

Maturati i requisiti, i lavoratori e le lavoratrici **riceveranno quindi l'assegno pensionistico dopo tre mesi.**

## **APE SOCIALE**

Resta anche per il 2019 **l'Ape Social**; l'accesso all'indennità sostitutiva della pensione viene prorogata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019 e durerà fino al conseguimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia.

Per usufruirne occorrerà avere almeno 63 anni di età e 30 o 36 anni, a seconda dei casi, con bonus di un anno per figlio (max 2) per le lavoratrici.

## **RISCATTO LAUREA**

La cosiddetta "**pace contributiva**", il condono previdenziale per chi ha versamenti solamente dal 1996 in avanti, prevede la possibilità di riscattare, su richiesta, periodi di buco contributivo non obbligatori per massimo 5 anni.

Anche in questo caso vale un triennio (dal 2019 al 2021):

Si potranno riscattare periodi di mancati versamenti fino a un massimo di cinque anni, portando in detrazione la metà delle spese.

Fino a 45 anni si potranno riscattare anche i **periodi di studio per la laurea.**

La detrazione spettante anche qui sarà detraibile in cinque quote annuali con una possibilità di rateizzazione fino a 60 mesi.

Si apre anche alle aziende che potranno aderire all'iniziativa, spendendo i contributi dei dipendenti e deducendoli.

## **DIVIETO DI CUMULO**

La pensione "Quota 100" **non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo** ma solo con redditi da lavoro occasionale (5mila euro lordi max).

## **RICAMBIO GENERAZIONALE**

A questo quadro si deve aggiungere una ulteriore ipotesi, che permette appunto di anticipare l'uscita a 59 anni di età e 35 di anzianità contributiva. Per farlo, dovranno essere attivati i **fondi bilaterali di solidarietà** delle aziende e si dovrà sottoscrivere un nuovo accordo sindacale a livello aziendale. Da una parte, infatti, il testo prevede che gli attuali lavoratori in prepensionamento o "accompagnati" alla pensione non possano fruire delle regole di "Quota 100". Dall'altra, però, si prevede che i fondi possono riconoscere al lavoratore l'assegno straordinario e la contribuzione relativa, a condizione che il lavoratore maturi i requisiti per l'accesso a "Quota 100" nei tre anni successivi. In pratica, le aziende potranno finanziare l'uscita dei 59enni con 35 anni di contributi (che nel giro di tre anni ed al massimo entro il 31.12.2021 dovessero maturare i requisiti previsti per "Quota 100"), con i fondi bilaterali. Questi soldi sono deducibili per le aziende, che però **devono garantire il mantenimento dei livelli occupazionali tra entrate e uscite.**

## **OPZIONE DONNA**

Conferma anche per l'opzione donna, che prevede per le donne almeno 58enni (almeno 59enni, se autonome) e con almeno 35 anni di contributi di anticipare l'uscita: il prezzo da pagare è un **ricalcolo contributivo** dell'assegno e attendere una **finestra di almeno 12 mesi** tra la maturazione del diritto e l'accredito della pensione.

## **LAVORATORI BENEFICIARI DI PRESTAZIONI (ASSEGNI STRAORDINARI) EROGATE DAI FONDI DI SOLIDARIETA'**

Sulla base di una prima analisi delle indicazioni contenute nella Circolare n.10 del 29.01.2019 emanata dalla Direzione Centrale Pensioni dell'INPS, si desumer quanto segue.

Le previsioni relative a "Quota 100" (art.14 commi 1 e 2 del citato Decreto-legge) **non** si applicano alle prestazioni erogate (**Assegni Straordinari**) dai **Fondi di Solidarietà**.

**Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza entro il 1° gennaio 2019 continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro** (ferma restando la facoltà per il titolare di presentare domanda di pensione anticipata secondo i requisiti contributivi previsti dall'art.15 del D.L. in argomento, di seguito illustrati)

**Gli Assegni Straordinari aventi decorrenza successiva al 1° gennaio 2019 saranno certificati ed erogati – nel caso di Assegno finalizzato al raggiungimento della pensione anticipata – fino al raggiungimento del trattamento pensionistico** individuato secondo i requisiti previsti dall'art.15 del Decreto-legge. Questi Assegni Straordinari saranno quindi:

- erogati al Lavoratore fino alla decorrenza del trattamento pensionistico che interviene tre mesi dopo la maturazione del diritto alla prestazione pensionistica.
- la contribuzione correlata sarà invece versata solo fino alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, che corrisponde a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne (come si può notare **è stato quindi sospeso – fino al 2026 – per quanto riguarda la pensione anticipata, l'adeguamento**

**del requisito/diritto pensionistico in base alla “speranza di vita” ed è stata introdotta una “finestra” di tre mesi)**

Per quanto riguarda gli **Assegni Straordinari finalizzati al raggiungimento della pensione di vecchiaia** – non prevedendo il Decreto-legge, per la **pensione di vecchiaia**, alcuna variazione circa gli attuali criteri che prevedono l’applicazione degli adeguamenti alla “speranza di vita” – **continueranno a essere erogati fino alla scadenza prevista in base alle norme tempo per tempo vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro.**

La Segreteria FISAC/CGIL del Gruppo Unicredit

Milano, 04.02.2019

**Fonte: Fisac Unicredit**

---

## **MPS: accordi raggiunti**

Si è conclusa, in data odierna (31 dicembre 2018), la negoziazione fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali legata al capitolo delle **eccedenze di Personale** del Gruppo MPS – Piano di Ristrutturazione 2017/2021 – ai temi del **costo del lavoro** ed alla **contrattazione di II livello**.

Con attinenza a quest’ultimo aspetto, la trattativa in analisi non esaurisce il confronto sulle materie del CIA, confronto che prosegue quindi fin dai prossimi giorni, allo scopo di pervenire alla codificazione – in primis – di un testo unico

articolato della normativa aziendale vigente, che recepisca in toto le innovazioni nel frattempo concordate fra le Parti.

Con specifico riferimento al tema del Fondo di Sostegno al Reddito per 650 Risorse – che rimane lo strumento unico per gestire la materia esuberanti nel Gruppo MPS – viene confermato il principio basilare della **volontarietà** di accesso, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano di Ristrutturazione, integralmente recepiti nell'accordo sottoscritto. Viene introdotta, inoltre, una importantissima clausola di salvaguardia a favore dei Lavoratori, in base alla quale si afferma che le domande di adesione saranno effettuate sulla base delle previsioni normative vigenti in materia pensionistica, e che sarà possibile per il Dipendente ritirare la domanda in caso di modifiche nel frattempo sopravvenute sui requisiti previdenziali di accesso agli ammortizzatori sociali di Settore.

In questo caso, le Parti torneranno ad incontrarsi per ricercare – in linea con il quadro normativo di Categoria – possibili ed ulteriori soluzioni condivise.

Ai dipendenti che volontariamente aderiscono al Fondo entro la data prevista dall'intesa raggiunta, verranno garantite le condizioni in essere su assistenza sanitaria, previdenza complementare, agevolazioni creditizie, finanziamenti al Personale, ivi compresa la possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua e l'assunzione di familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo.

Con attinenza, invece, al tema del costo del lavoro, l'iniziale proposta aziendale – orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2016/2018 – **è stata respinta con forza dalle OO.SS.** al fine di recuperare un complessivo potere di acquisto delle retribuzioni orientato a premiare il ruolo e l'impegno svolti dai Lavoratori negli ultimi anni a tutela dell'immagine e

dell'operatività della Banca.

Pertanto, con particolare riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva di Assistenza (Polizza Sanitaria) e Previdenza complementare aziendale, **è stata integralmente ripristinata la base di calcolo per il TFR e per il contributo datoriale a Previdenza complementare**, in ordine alla quale a decorrere dal 1/4/2019 si abolisce la decurtazione complessiva del 23% e si include nuovamente la 13<sup>a</sup> mensilità nelle voci contabili di riferimento per il calcolo dei relativi contributi.

Relativamente alle giornate di solidarietà, è stata convalidata la possibilità per il Dipendente di incrementare **su base volontaria**, ed a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO contrattualmente previsto. A tale scopo le Parti si confronteranno quanto prima per individuare possibili soluzioni migliorative rispetto alle normative in vigore.

Particolare rilievo riveste anche la soluzione individuata sulle condizioni ai Dipendenti, che consente la **rinegoziazione di tutte le tipologie di mutui in essere** per il Personale in servizio ed in quiescenza, con modalità operative semplificate.

Si tratta di una manovra che ripristina il confronto sindacale sulla materia a livello annuale, orientato a favorire la ricerca di convergenze sulle condizioni praticate ai Dipendenti in coerenza con l'impianto complessivo di welfare. In tal senso, il confronto sulla materia non si esaurisce con il presente accordo, e proseguirà fin dai prossimi giorni per l'analisi delle condizioni relative alle sovvenzioni ordinarie ed alla Cassa Mutua, con l'intento di addivenire a risultati migliorativi rispetto ai tassi attualmente adottati.

Come dicevamo in premessa alla presente circolare, nell'ambito del negoziato complessivo il Sindacato ha preteso che fossero

anche sviluppati – anticipatamente alla prevista scadenza del 30/6/2019 – i temi della Contrattazione di II Livello, armonizzando quindi le soluzioni su costi ed ammortizzatori sociali con la effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono stati raggiunti risultati significativi sui seguenti argomenti:

- Sistema premiante: viene confermata la validità del Premio Variabile di Risultato, che costituisce l'istituto principale del Sistema premiante ed incentivante a carattere aziendale, mentre le altre forme (quali Campagne Prodotti e Contest) saranno assoggettate ad una specifica procedura di confronto sindacale;
- Politiche Commerciali e Budget: al fine di garantire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, e la diffusione di informazioni univoche fra i Lavoratori da parte delle competenti funzioni aziendali, si stabilisce che il budget deliberato annualmente dal CdA formerà oggetto di tempestiva informativa alle OO.SS.;
- Formazione: ampliamento significativo dei corsi in aula per la formazione obbligatoria e regolamentazione specifica del "tempo protetto" anche attraverso la combinazione degli strumenti con le modalità di fruizione; valorizzazione del catalogo formativo con riferimento alle cosiddette "competenze trasversali" volte ad introdurre elementi di qualità negli interventi formativi a favore di tutte le professionalità esistenti;
- Avanzamento professionale: verranno definiti tempi e modalità per la riattivazione del processo promotivo ordinario basato di volta in volta su criteri di sostenibilità economica e gestionale;

- MPS Solidale: estensione della possibile contribuzione ad ore per tutto il Personale ed a giornate intere anche per i Dirigenti oltre a quella già prevista per il Top Management;
- Assunzioni: è prevista l'assunzione di n° 50 Risorse con contratto a tempo determinato da destinarsi alla Rete commerciale;
- Organizzazione del Lavoro: introduzione di fasi negoziali sui temi organizzativi aziendali – ad oggi non previste in base alle norme vigenti in Categoria – e rafforzamento del processo comunicativo a favore dei Lavoratori coinvolti dai progetti di ristrutturazione aziendale.

I risultati raggiunti non esauriscono il confronto fra le Parti che, come prima ricordato, proseguirà senza soluzione di continuità già a partire dai prossimi giorni. L'ipotesi di accordo valorizza comunque elementi di solidarietà generazionale e di responsabilità sociale, introducendo nuovi principi di equità distributiva che consentono di valutare in maniera del tutto positiva i complessivi contenuti concordati fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Siena, 31 dicembre 2018

## **LE SEGRETERIE**

**FABI**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**UILCA**

**UNISIN**

Scarica il volantino

Accordo Fondo Solidarietà

Accordo Formazione

Accordo Contrattazione Secondo Livello

Allegato Condizioni dipendenti

Proroga Costi personale e assunzioni

Verbale Assunzioni

---

## **Quota 100 e fondo sostegno al reddito: resterà tutto invariato?**

La riforma delle pensioni con la quota 100 e il reddito di cittadinanza saranno contenuti in due specifici provvedimenti normativi, collegati alla manovra finanziaria. Lo anticipano fonti vicine all'esecutivo rilanciate da diverse agenzie di stampa. Il testo della legge di bilancio verrà inviato questa sera, o al massimo domani, in Parlamento ma non avrà al suo interno il delicato capitolo sulla previdenza e sul reddito di cittadinanza, per il quale probabilmente il Governo ha bisogno di più tempo.

La bozza della Legge di bilancio conferma, invece, le coperture economiche con l'istituzione di due fondi da 9 miliardi per il reddito e di 6,7 miliardi (7 miliardi dal 2020) per le pensioni. Nella nuova bozza si precisa che *"nell'ambito del Fondo per il reddito di cittadinanza, fino a 1 miliardo nel 2019 e 2020"* va ai centri per l'impiego, *"fino a 10 milioni"* all'Anpal. Come già anticipato ieri sulle pagine di questo giornale l'esecutivo punta ad introdurre la quota 100 con 62 anni e 38 di contributi a partire dal 2019 con

quattro finestre annue di accesso per i lavoratori del settore privato e due per i dipendenti pubblici. Naturalmente nel settore scolastico la finestra di accesso resterebbe unica al 1° settembre 2019 (1° novembre 2019 per il comparto Afam).

Con la quota 100 torna pure il **divieto di cumulo reddito/pensione**: chi sceglierà il pensionamento anticipato non potrà cioè cumulare reddito da lavoro dipendente o autonomo (ad eccezione di piccoli impieghi come, ad esempio, il lavoro occasionale o comunque entro un limite di 5mila euro annui) per un periodo di 24 mesi dalla data di pensionamento; obiettivo rafforzare il ricambio generazionale nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni.

Altra novità a cui starebbe lavorando l'esecutivo è impedire l'accesso alla quota 100 per i lavoratori in isopensione ai sensi dell'articolo 4 della legge 92/2012. La precisazione sarebbe fonte di due conseguenze: da un lato **chi si trova nell'esodo continuerà a restarci sino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o la pensione anticipata come al momento dell'adesione allo scivolo** (scivolo che attualmente può durare sino a sette anni) ancorché maturino i requisiti per la quota 100. In sostanza le aziende che hanno accettato l'esodo dovranno continuare a farsi carico del pagamento dell'assegno e del versamento della contribuzione correlata senza poter profittare delle nuove norme. In secondo luogo, in futuro **non si potrà far partire l'esodo considerando la data di maturazione del requisito della quota 100**.

Fonte: [www.pensioniloggi.it](http://www.pensioniloggi.it)

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/pensioni-con-quota>

## **CCNL Credito Cooperativo: prosegue il confronto, ma la strada è in salita**

Dopo l'incontro della giornata del 19 settembre u.s., che aveva fatto registrare la convinta volontà di Federcasse di riprendere un serrato e proficuo confronto per il rinnovo dei CCNL e per la valorizzazione dei "beni comuni" del Credito Cooperativo, le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato nuovamente Federcasse in data 15 ottobre u.s.. In tale giornata si è convenuto di istituire una commissione tecnica sul tema riguardante la revisione del regolamento del Fondo di Sostegno al Reddito, che ha già iniziato i propri lavori, ed è stato inoltre fissato un nuovo incontro di trattativa per il giorno 29 ottobre.

Ieri quindi, abbiamo incontrato la delegazione sindacale di Federcasse ed abbiamo registrato, senza alcuno stupore da parte nostra, come **l'impegno di Federcasse per i rinnovi dei CCNL sconti al momento le difficoltà di sintesi che attanagliano il sistema del Credito Cooperativo.**

Federcasse, nel confermare la volontà di rinnovare i CCNL, ha dichiarato la contestuale necessità di ricercare soluzioni economiche e normative che diano opportunità alle esigenze del Credito Cooperativo, riproponendo al tavolo temi e soluzioni che pensavamo oggettivamente superati dalle mutate condizioni di sistema.

Nel nostro precedente comunicato avevamo espresso l'auspicio

che la piena conoscenza delle novità, delle opportunità e delle necessità, rivenienti dall'attuazione della Riforma, potesse allontanare qualsivoglia tentativo di strumentalizzazione ma, **da queste prime avvisaglie, sembrerebbe non sia così!**

Come Fisac CGIL restiamo convinti che in un momento così importante nella vita del Credito Cooperativo **non si debba ricercare la massimizzazione del vantaggio contingente e non ci si possa limitare a percorsi di confronto focalizzati esclusivamente sui costi e sulla flessibilità deregolata.**

Per questo continueremo a verificare, tempo per tempo, le possibilità di proseguire il confronto nel merito delle questioni, non sottraendoci ai futuri incontri che sono stati comunque calendarizzati, garantendo sempre e comunque la nostra presenza nonostante gli impegni riguardanti la fase congressuale della CGIL.

Ma il prosieguo del confronto deve essere improntato alla ricerca di soluzioni imperniate **sul valore del lavoro, sulla dignità della persona, sulla valorizzazione e la praticabilità della vera democrazia economica;** obiettivi questi realizzabili solo con l'imprescindibile contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso il loro fattivo cosciente e pregnante coinvolgimento, con la partecipazione attiva e non già con la compressione dei loro diritti, della professionalità o del reddito.

Per dare un futuro al Credito Cooperativo bisogna dare un ruolo, da protagonisti, alle lavoratrici ed ai lavoratori di questo sistema ed il rinnovo dei CCNL, per la Fisac CGIL, non potrà che ispirarsi a tale principio.

Roma, 30 Ottobre 2018

**Coordinamento Nazionale Fisac/Cgil del Credito Cooperativo**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-attuazione-della-riforma-e-rinnovo-del-ccnl.html>

---

## 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>