



UniCredit Group: CHIUSE LE TRATTATIVE SU VAP E PIANO INDUSTRIALE

Segreteria Nazionale Uilca

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
simona@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati
Cell. 334.6671897

Unicredit, firmato l'accordo su esodi e premio aziendale

Dopo una notte di trattative la firma. I sindacati esprimono "soddisfazione" per l'intesa. **Masi (Uilca)**: grande risultato anche sulla mobilità, più difficili le trattative nazionali, in sede Abi. Possibile un accordo imminente anche con Bper

di VITTORIA PULEDDA – La Repubblica



MILANO - Dopo quattro giorni di incontri e una notte intera di serrate trattative, stamane i vertici di Unicredit e di tutte le sigle sindacali hanno firmato il nuovo accordo su premio di produttività e attuazione del piano industriale al 2015, esuberi compresi (il numero, già fissato in precedenza, è di 3.500 unità). I sindacati hanno espresso "soddisfazione" per l'accordo, che salvaguarda il concetto della "volontarietà come modalità prioritaria" per individuare gli esodi "nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti pensionistici". Inoltre è stato ribadito che gli esodi sono incentivati (secondo una tabella concordata) e non ci sono al contrario penalizzazioni. Sul premio di produttività, che secondo le interpretazioni più rigide poteva essere messo in forse, si è raggiunto un accordo con l'azienda, aprendolo anche ai giovani. "Direi che complessivamente è un buon accordo - spiega **Massimo Masi, segretario generale Uilca** - accompagnato da un grande risultato anche sulla mobilità, dove abbiamo utilizzato la formula del distacco: questa è la dimostrazione che in un'azienda con buone relazioni sindacali si raggiungono buoni accordi. Purtroppo stiamo incontrando molte più difficoltà nelle trattative in sede nazionale, con l'Abi".

A quanto risulta da fonte sindacale potrebbe essere imminente un accordo anche con i vertici della Banca popolare dell'Emilia.

(15 settembre 2012)

=I **Banche** Il braccio di ferro sindacale I=====

Esuberi Mps, si cerca uno spiraglio Accordo fatto alla Popolare Emilia

■ Occhi puntati su Monte dei Paschi, che oggi a mezzogiorno riprende il braccio di ferro con i sindacati sul piano industriale. Le forze sociali rifiutano le previste esternalizzazioni (2.300 dipendenti), ma un accordo potrebbe essere vicino compensandole mancate «uscite» con l'integrativo e altri risparmi. Dopo Unicredit, che ha trovato l'intesa sul premio aziendale (da 500 a 1.300 euro), sabato notte si è ricomposta la vertenza della Popolare dell'Emilia Romagna: i dettagli sono attesi oggi ma - secondo il piano industriale - sulle 1.100 eccedenze dichiarate, 650 addetti saranno ricollocati sul territorio mentre gli altri 450 saranno pensionati o pre-pensionati. «L'accordo di Unicredit dimostra che quando c'è la volontà è possibile raggiungere un'intesa di reciproca soddisfazione anche su temi complessi», sottolinea il leader della Uilca, Massimo Masi: Piazza Cordusio ha ottenuto flessibilità organizzativa e la razionalizzazione degli organici. Masi ribadisce invece come rimanga «insoddisfacente» il confronto a livello nazionale con l'Abi «su orari di lavoro, inquadramenti e gli altri punti in sospenso del contratto». Mercoledì il comitato esecutivo di Palazzo Altieri affronterà il nodo dei costi del settore, considerati insostenibili nello scenario post crisi, e il problema degli addetti «over 55»; sul tavolo ci sarà poi il manifesto programmatico della seconda presidenza Mussari.

Aguidare la delegazione sindacale dell'Abi è Francesco Micheli, che presiede anche le trattative di Intesa Sanpaolo, di cui è direttore operativo dal 20 luglio: Ca de' Sass ha annunciato altri mille esuberanti da qui al 2015. Quanto alla governance della superbanca, il presidente Giovanni Bazoli ha invece confermato che il nuovo statuto produrrà un consiglio di gestione «più esecutivo di prima, più snello e funzionale», grazie all'ingresso di tre manager al fianco dell'ad Enrico Cucchiani. Bazoli ha infine ribadito di ritenere che la governance duale, «pur emendabile e migliorabile», continua a fornire «garanzie di maggior governabilità» all'istituto.

MR



Credito. Raggiunto l'accordo sul piano industriale 2015 e sul premio aziendale

UniCredit, intesa con i sindacati

Cristina Casadei

«Doppio accordo ieri in UniCredit dove azienda e sindacati (Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisasac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, **UILCA**) hanno siglato un lungo documento sul piano strategico d'impresa e sul premio aziendale che declina nelle tabelle parametriche il welfare aziendale ed è stato esteso anche ai neoassunti. L'intesa è arrivata dopo un rush finale durato quattro giorni, caratterizzati da un confronto serrato in cui le parti hanno però mantenuto ferma la volontà di trovare un equilibrio. Superando le forti tensioni dei mesi scorsi che hanno raggiunto il culmine con lo sciopero di fine luglio, motivato soprattutto con la questione del pagamento del premio aziendale del 2011. L'azienda aveva infatti dato disponibilità a pagare un premio ai dipendenti corrispondente all'andamento dell'industria finanziaria e contestuale nel tempo a un ragionamento prospettico di recupero di produttività. Una strategia che è parte del piano strategico al 2015. Dove, tra l'altro, si parla anche di maggiore flessibilità organizzativa e razionalizzazione degli organici.

Per la parte relativa al Vap è stato concordato «un incremento del valore del premio attraverso l'utilizzo del sistema del Welfare Aziendale, «al momento limitatamente per versamenti alla Previdenza Complementare e alla Polizza Dentaria, che consente di ottimizzare i benefici economici vista la limitatezza delle risorse rese disponibili dall'azienda», spiega una dichiarazione unitaria dei rappresentanti dei lavoratori. Nonostante una «fortissima resistenza del gruppo - continuano i sindacati - si è arrivati a un accordo che garantisce non solo un'erogazione dignitosa al personale che naturalmente ne aveva diritto ma anche l'estensione dell'erogazione ai giovani che a

fronte degli accordi vigenti non ne avrebbero avuto diritto», spiegano i sindacati.

Per l'aumento del valore del premio aziendale è stata seguita la strategia dell'integrazione al welfare aziendale, già fortemente potenziato nei mesi scorsi con una serie di servizi e agevolazioni offerti ai dipendenti. UniCredit ha infatti lanciato il conto welfare che consente ai lavoratori di scegliere come e se investire le risorse delle componenti variabili della retribuzione in strumenti di cui è emersa la necessità in una survey tra i 54mila dipendenti. Di fatto, in parte o completamente, con il conto welfare non è più l'azienda che decide, ma il lavoratore. Il conto welfare per i dipendenti del gruppo, tra l'altro, consente di vedere il budget di cui si dispone e di ricevere a fine anno la liquidazione degli importi non spesi. E i dipendenti possono decidere di acquistare o farsi rimborsare servizi per la famiglia (dall'asilo nido all'università) o di investire per migliorare la copertura sanitaria o incrementare la contribuzione al Fondo pensione. Con vantaggi fiscali e contributivi non trascurabili. Sulla scia di questo approccio, ormai già collaudato e apprezzato dai lavoratori, è stato condiviso un nuovo modello di Vap. Entrando nel merito il premio verrà erogato secondo un raggruppamento della tradizionale scala parametrica. Per tutte le fasce sono previsti 350 euro per la previdenza e 150 euro per la polizza dentaria (netti), mentre per i neoassunti sono stati concordati 500 euro solo per la previdenza. Per l'erogazione in cedolino per le fasce QD3-4 il lordo sarà 1.300 euro, per QD1-2 1200 euro, per A3 L 3-4 1000 euro, per A3 L1-2 e altri 900 euro. Infine per i neoassunti 500 euro.

Sul Piano d'impresa invece sono stati concordati la salvaguardia della volontarietà per i pensionamenti di coloro che hanno

i requisiti, incentivi per chi aderisce ai piani di esodo, rafforzamento e completamento delle garanzie chiare e concrete, per gli esodati e gli esodanti. Ma anche garanzie sulla mobilità privilegiando gli strumenti della multipolarità e della mobilità infragruppo attraverso il distacco e limitando e governando la mobilità mansionistica. E poi ancora forti incentivi per l'esodo volontario delle colleghe che possono ancora optare per il sistema interamente contributivo, anticipando l'uscita con i requisiti Ago (57-35). È stata infine decisa anche la ripresa degli impegni per creare nuova occupazione secondo l'accordo del 18 ottobre del 2010.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

RECUPERO DI PRODUTTIVITÀ

Piazza Cordusio ottiene una maggiore flessibilità organizzativa e una razionalizzazione degli organici



Accordo in UniCredit. Il quartiere generale di Piazza Cordusio a Milano



UNICREDIT: SINDACATI, CHIUSO BENE ACCORDO SU PREMI E PIANO

MILANO

(ANSA) - MILANO, 15 SET - Dopo quattro giorni di incontri e un'intera notte di serrata trattativa, si è concluso "positivamente" questa mattina il confronto tra azienda e sindacati per definire "un importo soddisfacente per il Premio Aziendale 2012 e trovare soluzioni sostenibili per la gestione delle ricadute del Piano Industriale 2011-2015, anche alla luce delle recenti modifiche delle norme pensionistiche". Lo comunicano in una nota le Segreterie di Coordinamento Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito **UILCA** UniCredit Group. L'accordo, sottolineano i sindacati, "mantiene saldi i principi di base della salvaguardia della volontarietà come modalità prioritaria per i pensionamenti, l'adozione di meccanismi di incentivazione all'adesione piuttosto che penalizzazioni, il forte rafforzamento e completamento della garanzie, chiare e concrete, per gli esodati e gli esodandi, le garanzie sulla mobilità, privilegiando gli strumenti della multipolarità e della mobilità infragruppo tramite distacco e limitando e governando la mobilità mansionistica, forti incentivi per favorire l'esodo volontario delle colleghe che possono ancora optare per il sistema interamente contributivo anticipando l'uscita con i requisiti la ripresa degli impegni per creare nuova occupazione sanciti nell'accordo 18 ottobre 2010". Il premio aziendale, infine, "garantisce non solo un'erogazione dignitosa al personale ma anche l'estensione dell'erogazione del premio ai giovani che a fronte degli accordi vigenti non ne avrebbero avuto diritto" attingendo in alcuni casi anche al sistema del Welfare Aziendale. (ANSA).

BF/ APE XQKS



Premi e piano aziendale

Tra Unicredit e sindacati trovato l'accordo

Dopo quattro giorni di incontri, ieri si è concluso positivamente il confronto tra sindacati e Unicredit per il Premio aziendale 2012 e l'individuazione «di soluzioni sostenibili per la gestione delle ricadute del Piano industriale 2011-2015». L'accordo, precisa una nota congiunta di Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e UILCA, «mantiene saldi i principi di base della linea sindacale, cioè: salvaguardia della volontarietà per i pensionamenti; adozione di meccanismi di incentivazione; rafforzamento e completamento delle garanzie per gli esodati e gli esodandi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



Economia

Unicredit: firmata intesa sul premio aziendale

Dopo quattro giorni di incontri e un'intera notte di trattativa, si è concluso «positivamente» ieri mattina il confronto per il premio aziendale 2012 del gruppo Unicredit. A renderlo noto un comunicato congiunto di Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, UILCA. L'accordo raggiunto «mantiene saldi i principi di base che fin dall'inizio avevano contraddistinto la linea sindacale, e cioè: salvaguardia della volontarietà come modalità prioritaria per i pensionamenti; adozione di meccanismi di incentivazione; forte rafforzamento e completamento della garanzie, chiare e concrete, per gli esodati e gli esodandi».

