



Segreterie di Coordinamento
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UILCA
UniCredit Group

CHIUSE LE TRATTATIVE SU VAP E PIANO INDUSTRIALE

Dopo quattro giorni di incontri e un'intera notte di serrata trattativa, si è concluso positivamente sabato mattina il confronto che vedeva le organizzazioni sindacali contemporaneamente impegnate a 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.

L'accordo raggiunto mantiene saldi i principi di base che fin dall'inizio avevano contraddistinto la linea sindacale, cioè:

- salvaguardia della **volontarietà** come modalità prioritaria per i pensionamenti di coloro che hanno maturato i requisiti
- adozione di meccanismi di **incentivazione all'adesione** piuttosto che penalizzazioni per la mancata adesione
- **forte rafforzamento e completamento della garanzie, chiare e concrete, per gli esodati e gli esodandi**
- **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 AGO (57-35)
- ripresa degli impegni per creare nuova **occupazione** sanciti nell'accordo 18 ottobre 2010

In merito al Premio Aziendale, a fronte di una iniziale fortissima resistenza dell'Azienda, si è addivenuti ad un accordo che garantisce non solo un'erogazione dignitosa al personale che naturalmente ne aveva diritto ma anche **l'estensione dell'erogazione del premio ai giovani** che a fronte degli accordi vigenti non ne avrebbero avuto diritto.

Un ulteriore incremento del valore del Premio Aziendale è stato raggiunto 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. L'eccezionalità dell'erogazione è sancita anche da un raggruppamento della tradizionale scala parametrica. Di seguito gli importi che verranno erogati:

Fasce	Erogazione in cedolino (lordo)	Previdenza e Polizza Dentaria(netto)
QD3-4	1300	350 + 150
QD1-2	1200	350 + 150
A3 L3-4	1000	350 + 150
A3 L1-2 e altri	900	350 + 150
Neoassunti	500	500 (solo previdenza)

Nei primi giorni della prossima settimana invieremo un nuovo comunicato dove illustreremo nel dettaglio i contenuti dell'accordo.

Milano, 15 settembre 2012

Segreterie di Coordinamento
 Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UILCA

