

Unicredit: al via l'adesione volontaria al Piano di Esodo ex-Accordo 19.12.2023



Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Incontro del 16-02-2024 in tema di accesso al Fondo di Solidarietà

Nell'incontro svoltosi venerdì 16.02.24, l'azienda ci ha informato circa le modalità di applicazione delle previsioni, relative all'accesso ai Piani di Esodo, contenute nell'Accordo del 19.12.2023 e, più in generale in riferimento anche ai Piani di Esodo stabiliti negli Accordi 27.01.2022, 01.12.2022, 09.06.2023, sulle modalità di gestione **dell'intervenuto decremento previsionale della c.d. "aspettativa di vita" e del conseguente anticipo della data di maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") dei/delle colleghi/e interessati/e dagli esodi sopracitati.**

L'azienda ci ha comunicato che, la prossima settimana (presumibilmente già da lunedì), verrà attivato per due settimane l'applicativo a portale per permettere a tutti/e i/le Lavoratori/Lavoratrici che maturano il diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il

01.01.2030 (anche in virtù degli effetti della citata diminuzione della c.d. "aspettativa di vita") l'adesione volontaria al Piano di Esodo ex-Accordo 19.12.2023.

Verrà anche inviata una mail a tutte/i i/le colleghi/e appartenenti a questa platea; coloro i quali non dovessero ricevere tale mail ma siano in possesso di documentazione attestante la maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030 potranno segnalare la loro situazione inviando una mail (allegando la documentazione) a ucipensinc@unicredit.eu. Le prime uscite dei nuovi aderenti a questo Piano non saranno anteriori al 01.05.2024.

Abbiamo rappresentato all'azienda la nostra preoccupazione che – in considerazione del numero massimo di 200 adesioni previste da detto piano e dell'aumentata platea di riferimento, a seguito degli anticipi pensionistici determinati dalla diminuzione della c.d. "aspettativa di vita" – si potrebbe creare un numero elevato di domande "in sospenso". **Abbiamo inoltre ribadito che qualunque modalità di gestione di eventuali "sospesi", dovrà essere oggetto di nuovo confronto con le OO.SS. e non potrà prescindere dal rapporto paritetico tra uscite e nuove assunzioni e dal criterio della maggior prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico.**

Per quanto riguarda gli anticipi delle date di maturazione del diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") per effetto della diminuzione della c.d. "aspettativa di vita", l'azienda ha dichiarato che procederà ad un generale massivo anticipo delle uscite (si tratta dei/delle colleghi/e che hanno già aderito in precedenza ai Piani Esodo) rispetto a quanto indicato in fase di adesione, ad eccezione dei/delle colleghi/e che hanno già ricevuto nelle scorse settimane comunicazione di posticipo di qualche mese della propria data originaria di cessazione, che manterranno tale data posticipata.

Inoltre, sempre sulla base di una valutazione organizzativa aziendale, alcuni/e colleghi/e manterranno la data di cessazione originariamente indicata in fase di adesione senza anticiparla e verranno contattati in argomento, nelle prossime settimane, dall'azienda. A valle di queste interlocuzioni tutti/e riceveranno una comunicazione aziendale indicante la propria data di cessazione. L'azienda ha comunicato che la prima data utile per queste uscite potrebbe essere il 01.04.2024.

Abbiamo chiesto di prestare la massima attenzione alle istanze rappresentate in argomento da parte dei/delle Lavoratori/Lavoratrici interessati/e.

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo
Unicredit**

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN

Unicredit: accordo uscite sospese e ricambio generazionale



Nelle prime ore di oggi, mercoledì 20 dicembre, le OO.SS. hanno siglato con l'Azienda un'intesa sulle uscite in sospeso

delle/dei 510 circa lavoratrici/lavoratori di rete (finestra pensionistica fino al 01/01/2030), di cui all'accordo del 1° dicembre 2022.

Le organizzazioni sindacali dopo una complessa trattativa e grazie ad un lavoro coeso ed unitario hanno ottenuto:

- l'accoglimento di tutte le 510 domande di accesso al Fondo di Solidarietà Straordinario con data di pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS fino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento pensionistico, c.d. finestra, 01/01/2030);
- 255 nuove assunzioni da destinare alla rete;
- l'impegno ad assumere a copertura del turnover 86 risorse nel periodo 2024/2025 e ad effettuare, qualora il turnover dovesse superare tale numero, ulteriori inserimenti nel limite massimo di 169 risorse.

Nell'ambito della trattativa l'Azienda ha manifestato la disponibilità ad accogliere ulteriori 200 richieste. Questa apertura consentirà l'adesione volontaria di coloro i quali, pur avendone i requisiti, non hanno aderito ai precedenti piani di esodo e maturano la propria finestra pensionistica entro il 01/01/2030 (per quanto riguarda il Fondo di Solidarietà Straordinario) e o diritto a pensionamento diretto con finestra 01/01/2025.

L'accordo sottoscritto stabilisce che, in correlazione a tali uscite, siano previste nuove assunzioni con modalità analoghe a quanto concordato per la gestione delle domande in sospeso.

Riteniamo importante questo accordo, sia perché ha dato risposta positiva alle/ai lavoratrici/lavoratori della rete, la cui domanda di adesione al Fondo di Solidarietà era rimasta in sospeso, sia perché garantisce un congruo numero di nuove assunzioni e il ricambio generazionale.

Milano, 20 Dicembre 2023

Generali: accordo su tutele occupazionali e Fondo di Solidarietà



Si sono concluse ieri, 11 dicembre 2023, le trattative che hanno visto impegnate negli ultimi mesi le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) e le Relazioni Sindacali di Gruppo Generali per il rinnovo degli **accordi sulle tutele occupazionali e sul fondo di solidarietà**.

Due accordi importanti

Questi due importanti accordi sono stati rinnovati ripetutamente negli anni e hanno garantito nel tempo stabilità occupazionale individuando nell'internalizzazione di attività e nell'accompagnamento alla pensione su base volontaria e incentivata gli strumenti essenziali alla gestione non traumatica di eventuali eccedenze di personale.

In particolare, l'accordo sulle tutele occupazionali ha

incluso in questa ultima versione il polo di Verona inserendo sia il personale ex Cattolica, oggi Generali Italia, sia il personale di DAS, azienda questa che non era mai stata prevista nei precedenti accordi.

Le novità dei rinnovi

Rispetto al precedente accordo sono state rafforzate ed implementate garanzie sul mantenimento delle attività di business sui poli, sul reale bilanciamento nella distribuzione delle assunzioni rispetto alle uscite con l'obiettivo di perseguire il mantenimento di un corretto rapporto numerico delle risorse sulle singole piazze.

È stato inoltre previsto un ulteriore livello di confronto tra le parti per identificare modalità di intervento congiunte volte al potenziamento di attività già presenti nei singoli poli.

L'intesa raggiunta rinnova quindi, migliorando e integrando, l'accordo del 25/10/2017 fino al 30 giugno 2025, data entro la quale è prevista la calendarizzazione di un apposito incontro tra le parti.

Nel contempo il nuovo accordo sull'adesione alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà intersettoriale (Fondo) consente, a chi ne avesse i requisiti, di accedere volontariamente al Fondo uscendo dall'azienda in maniera incentivata ed accompagnata.

La complessa negoziazione ha portato ad una sensibile riduzione della iniziale richiesta aziendale rispetto al numero target degli aderenti al fondo oltretutto ad un incremento dell'incentivo sia per particolari categorie di lavoratori con disabilità ben identificate sia per coloro i quali hanno un tasso di sostituzione tra stipendio e pensione inferiore al 55%.

Sono state previste ulteriori assunzioni da effettuarsi nel

corso del 2024, sulle piazze maggiormente toccate dalle cessazioni estendendo tale previsione anche alla società Welion ed è stata introdotta la possibilità di accesso al Fondo anche al personale impiegato in fungibilità in attività di Contact Center Operations.

Garantite infine le stesse condizioni del precedente accordo del 2022 che prevedono il mantenimento della scontistica, dell'assistenza sanitaria e dei contributi aziendali alla previdenza integrativa per tutto il periodo di permanenza nello stesso, l'erogazione di un premio cosiddetto di tempestività e di un premio incentivo all'esodo calcolati in base a requisiti personali, assunzioni previste nella misura di 1/3 delle uscite.

Si prevede inoltre un impegno da parte aziendale a ricercare, congiuntamente alle OO.SS., soluzioni che valorizzino le risorse e le competenze presenti all'interno del Gruppo e supportino le persone nei processi di cambiamento e innovazione con riferimento all'equilibrio risorse/attività dei poli del Gruppo e in linea con le previsioni dell'Osservatorio Nazionale sulla Digitalizzazione e Innovazione Tecnologica previsto nel CCNL.

Per maggiori dettagli sulle tempistiche e sulle condizioni economiche rimandiamo alla lettura degli allegati accordi.

Conclusioni

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento degli obiettivi che da parte sindacale ci eravamo prefissi con particolare riguardo alla tutela occupazionale e al rispetto di una equa distribuzione tra nuove assunzioni e uscite incentivate nei poli, che pongono questi accordi tra i più importanti a livello nazionale.

⇒ Scarica il testo degli accordi

Unicredit: guida Fisac alla lettura dell'Accordo 1/12/2022

Uscite volontarie

FONDO DI SOLIDARIETA`

Il Verbale di Accordo tra UniCredit/Aziende del Gruppo e le OO.SS., sottoscritto a Milano il 01.12.22, prevede 850 uscite volontarie ed incentivate per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta` di settore, in continuita` con l'Accordo 27.01.2022 sulle ricadute del Piano Industriale UniCredit Unlocked 2022-2024, con l'obiettivo di avviare un ricambio generazionale dell'organico aziendale.

Tramite la realizzazione di un numero massimo di 850 uscite, UniCredit effettuera` in diretta correlazione alle nuove adesioni al Fondo di Solidarieta`, un piano mirato di assunzioni con contratto a tempo indeterminato e/o apprendistato da destinare prevalentemente al rafforzamento delle filiali.

BACINO DI RIFERIMENTO

Secondo l'art. 3 del verbale di accordo, il bacino di Lavoratrici e Lavoratori interessati è composto da coloro che maturano i requisiti di legge (e relativa «finestra») previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o ente assimilabile sino al 31/12/2029 (decorrenza trattamento pensionistico, cd finestra, 01/01/2030).

Solo a queste colleghe e a questi colleghi sarà consentito, nel corso del mese di febbraio 2023, di presentare la domanda di adesione volontaria alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore.

DOMANDA DI ADESIONE

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio, con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi informatici che verranno messi a disposizione dall'azienda, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

NUOVE ASSUNZIONI

Il verbale di accordo è da considerarsi in piena continuità con l'Accordo 27.01.2022, il cui art. 6 prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande – fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti – con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.

Dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera di impegno sulla nuova occupazione allegata al verbale di accordo 01.12.2022, sino ad un massimo di 850 risorse e dunque nel rapporto 1:1 rispetto alle uscite.

DURATA E CONDIZIONI

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata di 60 mesi.

A chi presenterà domanda di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, subordinata alla conferma da parte aziendale, verranno riconosciuti:

- per tutto il periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, tutti i trattamenti già previsti nel precedente Piano UniCredit Unlocked (vedi slide successiva n. 7);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità, incrementato di una mensilità a fronte di inoltro delle dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

TRATTAMENTI PREVISTI

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà:

- **condizioni finanziarie e bancarie** previste per il Personale in servizio (escluse le sovvenzioni, che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute dopo la cessazione dal servizio);
- **assistenza sanitaria integrativa** (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda fino al 31.12 dell'anno di decorrenza della pensione. Tale copertura è automaticamente operativa fino al 31 dicembre del biennio di validità del piano sanitario di Uni.C.A. (es. in caso di accesso al Fondo nel 2023, fino al 31.12.2023). Per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda;
- **previdenza complementare**, con relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del

contributo da parte del Lavoratore/Lavoratrice (previsione valida solo per le forme pensionistiche complementari a contribuzione definita, operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/Lavoratrice);

- **copertura assicurativa per i superstiti dei dipendenti deceduti** che, per gli esodati, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidita`permanente a seguito di infortuni extraprofessionali;
- **contributo familiare portatore di handicap** (con richiesta da rinnovare annualmente da parte degli esodati interessati);
- **copertura temporanea caso morte (TCM)**, con premio a carico dell'azienda, la cui validita`è stata prorogata al 31.12.2024 e che è mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria «mutui dipendenti»;
- **contributo figli studenti**, solo nel caso in cui l'esodato/a sia percettore di pensione/rendita del Fondo Pensione di Gruppo (comprese le pensioni/rendite riferite ai fondi confluiti nello stesso).

INCONTRO DI VERIFICA

Le parti si impegnano ad effettuare un apposito incontro di verifica, entro 30 giorni dalla chiusura della fase di adesione. L'art.6 dell'Accordo 27.01.22 prevede che eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarieta`che, al termine del processo di cui sopra, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria tra le Parti qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarieta`.

RACCOLTA ECOCERT 01.01.1966 – 31.12.1970

La raccolta massiva degli Eco Cert per i nati tra il 01.01.1966 ed il 31.12.1970 sarà avviata in tempi successivi

rispetto alla chiusura dell'applicativo di adesione al piano di esodi. Tali colleghi, che avessero verificato attraverso un conteggio di un Patronato, dell'INPS o nella propria area "My Inps" di maturare diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030 possono inviare all'azienda all'indirizzo: ucipensinc@unicredit.eu una mail di segnalazione in argomento per permettere all'azienda le verifiche necessarie e, se del caso, l'apertura dell'applicativo di adesione a proprio favore , contenente:

- il proprio Eco Cert INPS, eventualmente anche Eco INPS aggiornato e l'evidenza di cui sopra della maturazione del proprio diritto al trattamento pensionistico (c.d. "finestra") entro il 01.01.2030.

CALCOLO ASSEGNO DEL FONDO

Le RSA della Fisac Cgil sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori in possesso dei requisiti utili all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarieta` di settore, per determinare l'importo presumibile dell'assegno straordinario con i parametri attualmente vigenti.

Erogazione 2023

Dal 2 al 17 febbraio verra`aperto l'applicativo per la scelta – destinata a Lavoratrici e Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all'anno 2022 – fra:

- Cash: 930 euro lordi
- Welfare: 1.511,30 euro da destinare al Piano Welfare.

L'accredito avverra` nel cedolino stipendio di maggio (scelta cash) e disponibilita` in conto welfare a partire da giugno (scelta welfare). Oltre a cio`, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l'onere connesso

alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2023.

ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRA' AUTOMATICAMENTE ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.511,30.

Buoni pasto

Ricordiamo che è confermato l'aumento dell'importo del buono pasto, convertito in formato elettronico, a:

Personale in FULL-TIME:

- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023. Personale in PART-TIME
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

dal sito www.fisacunicredit.eu

Unicredit: accordo sul Fondo di solidarietà 1:1



Un'intesa di assoluto valore sull'occupazione.

**Un risultato concreto sul riconoscimento economico
: € 2.400,00 per tutti i lavoratori del perimetro
Italia.**

Nella giornata odierna, le OO.SS. lavorando in modo coeso ed unitario hanno siglato un importante accordo, frutto di una complessa ed articolata trattativa sui seguenti temi :

- 850 nuove assunzioni a fronte di 850 uscite volontarie ed incentivate con Fondo di Solidarietà;
- Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022);
- Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita");
- Inquadramenti (Nuove figure di rete).
- Sottoscritto accordo sulla formazione finanziata.

Quanto definito nell'Accordo, in tema di nuova e buona occupazione, rappresenta un risultato di straordinaria rilevanza e valore, con un'attenzione reale dedicata all'occupazione giovanile, in un contesto di oggettiva complessità nel sistema Paese.

Il percorso negoziale è stato incentrato sulla ricerca di un equilibrio complessivo che ha bilanciato le esigenze sindacali con le istanze aziendali al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, offrire un pronto recupero del potere di acquisto ed una valorizzazione delle nuove figure professionali della rete commerciale.

Nel dettaglio è stato ottenuto un reale ricambio generazionale che prevederà per ogni uscita volontaria ed incentivata (nella misura di 850 fra lavoratrici e lavoratori che matureranno il primo requisito pensionistico entro il 31 dicembre 2029) l'ingresso di un/una neo-assunto/a, con una particolare attenzione alle strutture della rete commerciale. Tutti gli esodi verranno gestiti con le medesime modalità già previste nel Piano Unlocked 2024.

In merito al riconoscimento economico, si è raggiunta un'intesa che ha visto valorizzato l'importante impegno profuso da tutte le lavoratrici ed i lavoratori del perimetro Italia per una cifra complessiva di € 2.400, per chi optasse per destinare le somme a welfare.

Nello specifico, l'accordo prevede:

- € 800,00, totalmente detassati, quale Erogazione straordinaria Welfare (c.d. "Bonus carovita") [ESCLUSIVAMENTE A CONTO WELFARE];
- € 1.510,00 quale Premio Una Tantum di Produttività (VAP 2022) [IN CONTO WELFARE] o in alternativa € 930,00 lordi a tassazione agevolata [IN BUSTA PAGA];
- € 88,70 quale contributo polizza odontoiatrica.

L'erogazione straordinaria Welfare verrà riconosciuta nel mese corrente, mentre il VAP 2022 nel mese di maggio 2023 per la scelta in busta paga e nei primi giorni di giugno 2023 per l'accredito in conto Welfare.

In un'ottica di valorizzazione professionale sono state normate le nuove figure di rete derivanti dalla riorganizzazione del 13 dicembre 2021, all'interno dell'accordo del 4 Febbraio 2017 e successive integrazioni dell'8 Maggio 2019, per le quali seguirà un approfondimento dedicato nei prossimi giorni.

Milano, 01/12/2022

Le Segreterie di Coordinamento
FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN

Accordo Fondo solidarietà

Accordo Inquadramenti

Accordo premio di produttività

Aspettativa retribuita

Erogazione straordinaria welfare

ANIA, firmato il rinnovo del CCNL e il fondo di solidarietà

Pubblichiamo i documenti siglati nella nottata in attesa del comunicato unitario.

Assicurazioni, aumento di 205 euro e una tantum di 2.000 euro per i 47mila dipendenti

Per i 47mila dipendenti italiani delle compagnie di assicurazione arriva un aumento di 205 euro, dopo che Ania e i sindacati (Fisac, First Cisl, Uilca, Fna e Snfia) hanno raggiunto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto che era scaduto nel 2019. Ai lavoratori arriverà anche una tantum di 2.000 euro tra arretrati 2020, 2021, 2022. Dell'importo complessivo 1.400 euro saranno corrisposti in denaro, mentre 600 in welfare. Mille euro arriveranno subito ai lavoratori.

La trattativa iniziata un anno fa dopo la presentazione della

piattaforma dei sindacati che chiedevano un aumento di 210 euro e il rafforzamento dell'area contrattuale, da settembre in poi è andata avanti in mezzo a qualche tensione tra le parti, soprattutto per lo scoglio della riforma degli inquadramenti, dell'ipotesi di obbligatorietà per il fondo di solidarietà di settore e per la richiesta economica. Dopo il chiarimento politico delle scorse settimane il negoziato, che ha sempre visto il fronte sindacale compatto, si è ricomposto fino a trovare un equilibrio che ha previsto una revisione del sistema classificatorio, fermo ormai da troppi anni, ma anche un aumento che è coerente con il livello dell'inflazione e tiene conto del lungo periodo di vacanza contrattuale.

Sul tema dell'innovazione è stato costituito l'Osservatorio nazionale sulla digitalizzazione e l'innovazione tecnologica, strumento di contrattazione che consentirà di anticipare e gestire le evoluzioni tecnologiche e le loro ricadute. È stato rivisto anche il Fondo di solidarietà per renderlo uno strumento più in linea con le attuali esigenze di riorganizzazione delle compagnie.

Sull'area contrattuale, infine, le parti hanno condiviso un rafforzamento in una logica inclusiva e con attenzione verso i soggetti deboli. Rafforzate anche le politiche di genere, di diversity, sulla disabilità e sui congedi parentali.

Fonte: Il Sole 24 Ore

ALLEGATI:

- Ipotesi di intesa CCNL
- Tabelle trattamento economico
- Tabelle "una tantum" cash
- Ipotesi di rinnovo Assistenza
- Accordo Fondo di Solidarietà

Rinnovo CCNL ANIA, la trattativa prosegue



Nelle date 20 e 21 ottobre u.s., le scriventi Segreterie Nazionali si sono incontrate a Milano con la delegazione ANIA per proseguire la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale Assicurativo.

Nei precedenti incontri del 19/20 settembre u.s e 3/4 ottobre u.s Ania aveva presentato bozze di testi sui vari temi del confronto che avevano prodotto una dura replica del Sindacato perché giudicati, in larga parte, non accettabili e negoziabili rispetto allo spirito e i contenuti della piattaforma sindacale e poco coerenti con l'andamento della discussione che aveva caratterizzato tutta la prima fase del confronto a seguito presentazione piattaforma sindacale a fine Aprile u.s.

In questo quadro si è pertanto reso necessario un chiarimento politico tra Segreterie Nazionali ed Ania per verificare la reale disponibilità dell'Associazione a rimettere al centro la piattaforma sindacale cogliendone lo spirito e gli obiettivi e per effettuare un concreto sforzo reciproco utile ad uno sviluppo rapido e positivo della trattativa.

Il confronto è stato intenso, a tratti molto duro, ma alla fine ha prodotto chiarimenti fondamentali per lo sviluppo

della trattativa:

1. Sono **USCITE DEFINITIVAMENTE** dal tavolo di trattativa alcune richieste forti avanzate da Ania:

– L'introduzione del "principio di obbligatorietà" nel Fondo di solidarietà di Settore; – Il tema del Comporto di Malattia;

– La creazione di un Contratto ad hoc "di serie B" in cui inserire le Società di Assistenza, i Contact Center, le Società strumentali, le Start up.

2. sono stati invece rimessi al centro del confronto i temi cardine della piattaforma sindacale (Area Contrattuale, Produttori, Innovazione tecnologica/digitalizzazione, Diritti Sociali e Civili, Lca).

3. Sul Fondo di Solidarietà le Segreterie Nazionali hanno confermato disponibilità a lavorare a un suo adeguamento/rafforzamento nell'interesse generale del Sistema (anche come da previsioni della legge di bilancio 2021 che impone adeguamenti normativi ai Fondi di Settore entro il 31/12/2022).

4. Sul delicato e complesso tema Inquadramenti, persistono distanze negoziali che non consentono ancora di trovare un punto di equilibrio sostenibile; così come persistono distanze sulle Società di Assistenza (ex-Aisa) e sul tema dell'innalzamento dell'età relativamente alla possibilità di trasferimenti. Sembra invece di poter trovare un punto di equilibrio sui temi del certificato di malattia e Tutele sindacali.

5. Sul tema Economico le Segreterie Nazionali hanno ribadito la richiesta di piattaforma con l'ulteriore obiettivo del raggiungimento di risultati significativi e coerenti con il difficile contesto generale che stiamo vivendo a partire dal caro bollette/energia.

Su questi presupposti condivisi sono state pertanto individuati tre giornate di incontri tra Segreterie Nazionali ed Ania, il 3 novembre a Roma e il 14 e 15 novembre a Milano.

In un contesto Internazionale e di Paese come quello che stiamo vivendo, dove prioritario é il rinnovo dei CCNL dei vari settori merceologici, l'obiettivo delle scriventi Segreterie Nazionali rimane quello di procedere rapidamente ad un rinnovo del CCNL ANIA che risponda alle aspettative delle Lavoratrici e Lavoratori.

Vi terremo costantemente aggiornati.

**Le Segreterie Nazionali
First-Cisl Fisac-Cgil Fna Snfia Uilca**

MPS: Fondo di Solidarietà raggiunto l'accordo



Si è concluso in data odierna l'iter procedurale relativo all'adeguamento degli organici del Gruppo MPS, con previsione di **3.500 uscite entro il corrente anno**, come da Piano Industriale 2022-2026.

L'obiettivo fondamentale dell'Accordo è quello di offrire le

migliori garanzie per tutto il Personale che, volontariamente, aderirà alla manovra, la quale si compone di due distinte iniziative – utilizzabili in alternativa – vale a dire esodo e Fondo di Solidarietà.

In tal senso, sono state prioritariamente salvaguardate le situazioni dei Dipendenti con retribuzioni inferiori ad una certa soglia – anche in considerazione della maggiore permanenza nel Fondo – fino ad arrivare comunque ad una ipotesi che ha coinvolto tutte le Aree Professionali e gran parte dei Colleghi della categoria dei Quadri Direttivi potenzialmente interessati dall'iniziativa in esame.

Allo stesso modo, l'Intesa in analisi – la cui efficacia è comunque subordinata al perfezionamento delle opzioni di incremento patrimoniale previste dal Piano Industriale – intende salvaguardare le prerogative delle Lavoratrici e dei Lavoratori che, non potendo aderire alla manovra, continueranno ad operare all'interno della Banca e del Gruppo, mediante la ripresa di una contrattazione di II livello tesa a recuperare un carattere di tipo acquisitivo, a cominciare dalla negoziazione del welfare aziendale, dei percorsi professionali e di carriera, dalla ripresa del processo promotivo ordinario, dal recupero di un sistema premiante ed incentivante, fino ad arrivare a tutte le altre materie di pertinenza della contrattazione stessa. Nell'intesa è inoltre contenuta la previsione di nuove assunzioni – nella misura di 1 entrata ogni due uscite – nell'arco di piano, per favorire il ricambio generazionale.

Nel dettaglio, l'Accordo raggiunto con l'azienda, che alleghiamo al presente comunicato, prevede:

- uscita al **1° dicembre 2022** di colleghi appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto alla pensione AGO entro il 1° dicembre 2029 mediante adesione volontaria da presentare non oltre il 28 settembre 2022

- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) fino a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'**assegno straordinario nella misura dell'85% della RON.**
- per le categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi con Retribuzione Ordinaria Netta (RON) superiore a 2.850 euro viene garantita l'integrazione dell'assegno straordinario nella misura dell'80% della RON
- **accoglimento delle domande del personale con part time** a scadenza per il ripristino anticipato del rapporto di lavoro a tempo pieno nel mese precedente l'accesso al Fondo ai fini contributivi
- mantenimento per tutto il periodo di permanenza nel Fondo del Programma **Rimborso Spese Mediche**, delle agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti per il personale in servizio
- **assunzione per chiamata diretta** del coniuge o figlio del/della dipendente deceduto/a in costanza di trattamento del Fondo
- introduzione di apposita **linea di credito** cui fare eventuale ricorso per il periodo intercorrente tra la risoluzione del rapporto di lavoro e la liquidazione dell'assegno straordinario da parte dell'INPS e pubblicizzazione delle disposizioni aziendali su cessione crediti di imposta inerenti i bonus edilizi
- valutazione aziendale di sostenibilita` economica per **l'eventuale accesso al Fondo della categoria dei Dirigenti** con Retribuzione Annuale Lorda entro la media della categoria aziendale
- **impegno a ricercare soluzioni condivise** in caso di modifiche normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO che dovessero impattare sugli aderenti al Fondo
- attivazione di un **help desk interno di assistenza** ai colleghi aventi i requisiti di accesso al Fondo per effettuare la simulazione dell'assegno pensionistico lordo sul portale INPS e per fornire la conseguente

stima dell'assegno straordinario netto con eventuale integrazione, se spettante

- Come opzione alternativa all'accesso volontario al Fondo, i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano maturato o maturino al 1° dicembre 2022 il diritto alla pensione AGO anticipata, Opzione Donna, Quota 100 e Quota 102, potranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con **erogazione di incentivi diversificati** come da tabella a pagina 3 dell'accordo allegato.

Scarica l'accordo

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 OO.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**

Unicredit: accordo sul Piano Industriale 2022-24

**Documento di sintesi dell'accordo 27.01.22 per le Lavoratrici e i Lavoratori
A cura della Fisac Cgil**

USCITE VOLONTARIE

L'accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, sottoscritto il 27.01.22, prevede 1.200 uscite volontarie ed incentivate sia per l'accesso al pensionamento diretto, opzione donna, pensione quota 100, 102, ecc., che per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Le uscite per accesso al pensionamento diretto prevedono come prima data utile di uscita il 1° maggio 2022.

L'accordo prevede l'accettazione in via prioritaria delle domande di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico

(vecchiaia/anzianita` anticipata), presentate da parte dei dipendenti che maturino la finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2025.

PENSIONAMENTI DIRETTI INCENTIVATI

Il personale di ogni genere e grado che matura la prima finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2025 e che presenta su base volontaria entro il mese di marzo 2022 domanda di pensionamento diretto alla data di maturazione del proprio primo requisito di pensionamento diretto (vecchiaia/anzianita` anticipata), sara`destinatario a titolo di incentivo all'esodo di un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilita`-calcolata come 1/13° della RAL – risultante dalla seguente tabella:

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

L'art. 5.1 dell'accordo prevede che, in via assolutamente eccezionale, fermo il limite massimo complessivo di 13 mensilita`, gli incentivi di cui alla precedente tabella verranno incrementati (tenendo anche in considerazione situazioni particolari dell'interessato):

- di due mensilita` nel caso di adesione tempestiva all'iniziativa (entro i primi 15 giorno di calendario dall'apertura dell'applicativo informatico di raccolta)*
- di una mensilita` nel caso in cui si superi complessivamente il numero di 350 adesioni al pensionamento diretto*
- di una seconda mensilita` nel caso si superi il numero di 400 adesioni al pensionamento diretto*

* *Le suindicate mensilita` aggiuntive verranno riconosciute*

(entro il limite max di 13 mensilità) anche al personale aderente al pensionamento diretto in base all'Accordo 2 aprile 2020 (Team 23), ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo Unlocked (27.01.22).

Tutti gli incentivi all'esodo di cui all'Accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, verranno erogati al momento della cessazione dal servizio a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del trattamento di fine rapporto e quindi soggetti a tassazione separata con i correlati effetti sull'ammontare netto derivante.

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini indicati dall'Azienda stessa.

In tutte le ipotesi di pensionamento diretto la prima data utile di uscita è il 1° maggio 2022.

USCITE VOLONTARIE – FONDO DI SOLIDARIETA'

Secondo l'art. 6 dell'accordo, la presentazione delle domande di adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà prevede 2 fasi:

- nel corso del mese di aprile 2022, per coloro che maturano la c.d. finestra per il primo requisito utile di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° aprile 2028;
- a seguire (di massima maggio 2022), e solo dopo una verifica di tutte le adesioni pervenute, se non dovessero essere raggiunti gli obiettivi di riduzione previsti, la presentazione delle domande di adesione sarà consentita a chi matura la c.d. finestra per il primo requisito utile di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° gennaio 2029.

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio, con decorrenza dall'ultimo giorno del mese

antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi informatici che verranno messi a disposizione dall'azienda, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

L'art. 6 dell'accordo prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande – fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti – con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo; dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera sulla nuova occupazione allegata all'accordo Unlocked (vedi slides n. 18 e n.19).

Nell'accordo le Parti si danno atto che tale previsione ha natura del tutto eccezionale legata al rafforzamento del perimetro italiano di UniCredit e del correlato riassetto delle funzioni centrali tra la banca nazionale e la Holding.

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata media di 54 mesi e massima di 60 mesi.

A chi presenterà domanda di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, subordinata alla conferma da parte aziendale, verranno riconosciuti:

- per tutto il periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, tutti i trattamenti già previsti nel precedente Piano Team 23 (vedi slide successiva n. 10);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità, incrementato di una mensilità a fronte di inoltre delle dimissioni

telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà (Allegato 2 Accordo 2.4.2020– vedi slides n.11 e n.12):

- condizioni finanziarie e bancarie previste per il Personale in servizio (escluse le sovvenzioni, che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute dopo la cessazione dal servizio);
- assistenza sanitaria integrativa (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda fino al 31.12 dell'anno di decorrenza della pensione. Tale copertura è automaticamente operativa fino al 31 dicembre del biennio di validità del piano sanitario di Uni.C.A. (es. in caso di accesso al Fondo nel 2022, fino al 31.12.2023). Per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda;
- previdenza complementare, verrà mantenuto il relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo da parte del Lavoratore/Lavoratrice, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in essere al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà (previsione valida per le forme pensionistiche complementari operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/Lavoratrice);
- copertura assicurativa per i superstiti dei dipendenti deceduti che, per gli esodati, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidità permanente a seguito di infortuni extraprofessionali;
- contributo familiare portatore di handicap, con richiesta da rinnovare annualmente da parte degli esodati interessati, che si trovano nella specifica condizione prevista dalla normativa aziendale;

- copertura temporanea caso morte (TCM), con premio a carico dell'azienda, la cui validità è stata prorogata al 31.12.2024 e che è mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria «mutui dipendenti»;
- conferimento TFR maturato entro il 31.12.2006, confermata la possibilità, introdotta con accordo sindacale del 24.2.21, di modificare in via eccezionale e per una sola volta, entro il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio, la scelta di conferire al Fondo Pensione di Gruppo – o, per i relativi iscritti, al Fondo PreviBank – il TFR maturato entro il 31.12.2006 e accantonato in Azienda.

Allegato 2

Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà

*Il giorno 2 aprile 2020, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo,
e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL,
UILCA e UNISIN*

col presente Verbale le Parti intendono definire le seguenti agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit, fruiscano degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà" di settore (di seguito "personale interessato").

Condizioni finanziarie/bancarie

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di decorrenza del trattamento di pensione INPS o Ente assimilato, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (escluse le sovvenzioni). Dopo tale momento varranno le

condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Assistenza sanitaria

Al Personale oggetto del presente Verbale già aderente alle forme di copertura assistenziale presenti nel Gruppo saranno garantite – a richiesta – le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. L'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico – sino alla scadenza successiva alla data di decorrenza della pensione e fermo restando gli eventuali contributi a carico dell'interessato – il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.

Previdenza complementare

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO.

In relazione a quanto precede, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso al Fondo di Solidarietà e la maturazione dei requisiti AGO, verrà mantenuto il versamento della contribuzione a carico dell'azienda e del Lavoratore/Lavoratrice interessato, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

Si conferma che, in favore di coloro che provvederanno – secondo quanto previsto negli Accordi del 12 settembre 2019 e 15 novembre 2019 – alla trasformazione della propria posizione previdenziale da capitalizzazione collettiva o prestazione definita a capitalizzazione individuale, la contribuzione verrà versata secondo le misure definite in dette intese.

DICHIARAZIONE AZIENDALE

In riferimento a quanto sopra, l'Azienda si rende disponibile ad effettuare il versamento del contributo a proprio carico – secondo le misure indicate – in un'unica soluzione al momento dell'accesso al Fondo di Solidarieta`.

TFR maturato entro il 31 dicembre 2006

In accoglimento dell'istanza delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda, ricorrendone i presupposti tecnici e compatibilmente con le norme di legge, procedera` ad una valutazione circa la fattibilita` del conferimento – su richiesta del singolo – al Fondo di Gruppo (Sezione a contribuzione) delle quote del Trattamento di Fine Rapporto maturate entro il 31 dicembre 2006 ed accantonate presso l'Azienda in luogo della liquidazione all'atto della cessazione. In merito le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla data odierna.

NORMA TRANSITORIA

In via eccezionale, a favore dei dipendenti che aderiscano alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta` di Settore, sara` consentito di richiedere, entro il giorno 10 dell'ultimo mese che precede l'ingresso nel Fondo in parola, la modifica della misura dell'aliquota contributiva a proprio carico relativa all'iscrizione a forme pensionistiche complementari a capitalizzazione individuale, ferma la misura minima di contribuzione per le stesse prevista. L'Azienda provvedera` a fornire opportuna informativa circa le modalita` attuative.

Copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarieta`, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno le coperture in parola tempo per tempo applicate al personale in servizio.

Contributo familiare portatore handicap

A far data dal corrente anno, in correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarieta`, ai Lavoratori/Lavoratrici interessati verra` riconosciuto il contributo di € 2.500,00 nel caso abbiano il coniuge/parte dell'unione civile e/o i figli compromessi nella propria integrita` somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita (ai sensi dell'art. 3, comma 3 L.104/92).

Le previsioni del presente verbale si intendono valide a condizione che il personale interessato:

- fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarieta` o mantenga in essere presso UniCredit il rapporto di conto corrente sul quale fara` accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;*
- non percepisca redditi da attivita` lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attivita` in concorrenza con l'azienda di attuale appartenenza e per le quali l'art. 11 del D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.*

In ogni caso le previsioni del presente verbale troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarieta` fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarieta` che, al termine del processo previsto dall'accordo, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria qualora in futuro si rendesse necessario

utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarieta`.

USCITE VOLONTARIE – ULTERIORI OPZIONI

L'accordo prevede inoltre (10 adesioni max per ogni opzione):

- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione donna;
- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione Quota 100 e Quota 102;
- Possibilita` di riscatto laurea a carico dell'azienda, per chi ha periodi di studio universitario riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro la c.d. «finestra» del 1° gennaio 2025. L'azienda, dopo gli approfondimenti su ogni posizione, laddove ravvisi benefici in termini di costo di accompagnamento, proporra` al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa alla fruizione dei trattamenti del Fondo di Solidarieta`.

USCITE VOLONTARIE – CASI SOCIALI

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie dell'Accordo UniCredit Unlocked

Le OO.SS – in continuita` con quanto gia` previsto dall'Accordo 5 febbraio 2016 e dall'Accordo 2 aprile 2020 – raccomandano che l'Azienda, in via eccezionale, valuti positivamente l'accoglimento delle richieste di accesso al Fondo di Solidarieta` anche in supero dei limiti (numerico/temporali) posti all'art. 6 dell'accordo, per i dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie:

- non vedenti (di cui alla Legge 29 marzo 1985, n. 113 e Legge 28 marzo 1991 n. 120)
 - titolari di invalidita` riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n. 388)

- titolari di assegni ordinari di invalidita` (di cui alla L. 12 giugno 1984 n. 222)
- affetti da patologie di carattere oncologico, tbc, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) o altre patologie di analogo gravita`, nonch  con componenti del proprio nucleo familiare affetti da dette patologie.

Dichiarazione aziendale

In relazione alla Raccomandazione dianzi riportata, da parte aziendale si dichiara la disponibilita` a valutare positivamente le situazioni eccezionali di cui sopra, a prescindere dalle strutture di appartenenza, nel limite massimo di 20 casi tra gli aderenti al Fondo di Solidarieta`.

USCITE VOLONTARIE – SOSPESI TEAM 23

L'accordo prevede che saranno gestite in via prioritaria le residue circa 200 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta` di settore non accettate nel precedente Piano Team23, tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento il 1° marzo e il 1° aprile 2028.

La decorrenza della cessazione di detti Lavoratori/Lavoratrici avverra` alla prima data utile di accesso al Fondo di Solidarieta`, nelle tempistiche e modalita` che verranno indicate dall'Azienda.

CALCOLO ASSEGNO DEL FONDO

Le RSA della Fisac Cgil sono a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori in possesso dei requisiti utili all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarieta` di settore, per determinare l'importo presumibile dell'assegno straordinario con i parametri attualmente vigenti.

NUOVA OCCUPAZIONE

La Lettera di impegno sulla nuova occupazione, allegata

all'Accordo UniCredit Unlocked, prevede 725 nuove assunzioni in proporzione al raggiungimento delle adesioni previste dall'accordo, da effettuarsi nel periodo 2022/2024 con contratti a tempo indeterminato/apprendistato.

È prevista inoltre la stabilizzazione a scadenza dei circa 1.000 contratti di apprendistato in essere alla data del 27.01.22 nelle aziende del Gruppo. Le stabilizzazioni non sono ricomprese nei numeri delle nuove assunzioni.

Restano inoltre da effettuarsi ulteriori 780 assunzioni rivenienti dal precedente Accordo Team 23.

UniCredit ha dichiarato il proprio impegno ad effettuare, nel periodo 2022/2024, un piano di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato/apprendistato, in rapporto di 1 entrata ogni 2 uscite di adesione al piano, sino all'inserimento di 475 risorse (a fronte di 950 riduzioni di personale).

In relazione alle ulteriori 250 uscite previste per il rafforzamento del ricambio generazionale, UniCredit effettuerà un corrispondente ulteriore numero di 250 assunzioni (nel rapporto 1 a 1), di cui 125 verranno inserite nelle Filiali – al pari delle suddette 475 – mentre le rimanenti 125 andranno a rafforzare le competenze dell'area Digital.

Delle 725 nuove assunzioni, dunque, 600 saranno destinate alle Rete e 125 all'area Digital.

PROSECUZIONE DEL PERCORSO DI CONFRONTO

L'art.9 prevede la prosecuzione del percorso di confronto sulle seguenti materie:

- Formazione (confermata, da parte aziendale, la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori e il rilievo attribuito alla creazione di una nuova Accademia in Italia, che dovrebbe garantire il recupero della

formazione in presenza. Previsto un incontro in argomento nel corso del mese di febbraio 2022, con previsione di definizione dei relativi accordi sindacali entro il 31.3.22);

- Valorizzazione professionale e conciliazione vita-lavoro (il confronto tra l'azienda e il sindacato sul tema della valorizzazione professionale e degli inquadramenti dovrà svilupparsi e trovare definizione entro il 31.3.22, per le figure di rete, ed entro il 31.12.2022 per le figure di UCS. Per il Personale di UCS il confronto su orari, turni e reperibilità si aprirà entro il prossimo mese di marzo);
- Procedimenti disciplinari (entro il mese di marzo 2022, l'Azienda si impegna ad illustrare in apposito incontro l'andamento dei procedimenti disciplinari e le modalità di gestione dell'azione disciplinare: ulteriori incontri su questioni aventi carattere generale potranno essere effettuati a richiesta delle Parti);
- Politiche commerciali (la Commissione "Politiche commerciali" – cui parteciperanno anche esponenti delle funzioni del business – si riunirà entro il mese di marzo per i previsti approfondimenti a carattere generale delle principali linee guida delle politiche commerciali dell'Azienda);
- Tutela superstiti (confermato l'impianto complessivo concordato nel tempo per la tutela dei superstiti dei dipendenti deceduti in servizio. Le Parti si incontreranno per effettuare una valutazione circa possibili evoluzioni della copertura già esistenti. Al contempo, su espressa richiesta delle OO.SS., l'azienda conferma che nei confronti di familiari superstiti di dipendenti deceduti in servizio non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti);
- Uni.C.A. (in relazione a quanto disposto dall'Accordo istitutivo di Uni.C.A. del 15 dicembre 2005, entro la

fine del biennio di validita` delle attuali coperture sanitarie, le Parti si incontreranno per valutazioni inerenti l'andamento del mercato assicurativo sanitario, anche attraverso l'ausilio della stessa Cassa Uni.C.A. per informazioni di maggior20 dettaglio).

INVESTIMENTI NEL MEZZOGIORNO

L'azienda conferma lo sviluppo della multipolarita`, proseguendo le azioni di contributo alla crescita del sistema Italia, in coerenza con quanto previsto nell'Accordo del 2.4.2020 (all.6) riguardo agli investimenti nei poli del Mezzogiorno (Campania e Sicilia). Tali iniziative saranno oggetto di informativa alle OO.SS. relativamente allo stato di avanzamento del progetto, organici ed attivita`svolte entro il primo semestre 2022.

VAP 2021 – EROGAZIONE 2022

Possibilita` di scelta – per le Lavoratrici e i Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all'anno 2021 – fra:

- Cash: 880 euro lordi
- Welfare: 1.430 euro da destinare al piano welfare.

L'accredito avverra` nel cedolino stipendio di giugno (scelta cash) e disponibilita` in conto welfare a luglio (scelta welfare).

Oltre a cio`, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2022.

ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRA` AUTOMATICAMENTE ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.430.

BUONI PASTO

In base a quanto previsto dagli accordi del 2.4.2020, riportiamo, di seguito, le prossime tranche relative all'aumento del buono pasto elettronico:

Personale in FULL-TIME:

- 6,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Personale in PART-TIME:

- 5,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

WELFARE DAYS

Viene confermata la possibilità di scegliere da 1 a 5 giorni di "welfare days" per chi decide di destinare il VAP a welfare.

Ogni permesso "welfare day" avrà per il 2022 un valore unitario medio di riferimento che andrà a ridurre l'importo del Premio destinato a welfare, pari a:

- per Aree Professionali 105 €
- per QD1 e QD2 135 €
- per QD3 e QD4 195 €

I "welfare day" saranno fruibili anche a ore / giornate intere nel periodo tra il 1° luglio 2022 ed il 27 novembre 2022.

BANCA ORE

Con l'accordo Unlocked 22-24, per la Banca delle ore viene stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2022, viene ripristinata l'applicazione dell'art.106 del CCNL ABI e decade quanto previsto nei precedenti accordi, ovvero l'obbligo di fruizione entro l'anno di maturazione della Banca ore accumulata.

Per la Banca delle ore maturata a partire dall'1.1.22, dunque,

viene ripristinata la scadenza della stessa dopo 24 mesi dalla sua maturazione o dall'effettuazione delle ore di straordinario/prestazione aggiuntiva confluite in Banca delle ore.

BANCA ORE – CRITERI DI RECUPERO

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive, secondo le disposizioni del CCNL il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e Lavoratore/Lavoratrice. Dopo i 6 mesi il recupero può essere fruito previo semplice preavviso all'azienda di:

- 1 giorno lavorativo in caso di recupero frazionato di ore;
- 5 giorni lavorativi in caso di recupero di 1 o 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi in caso di recupero superiore a 2 giorni.

Dopo la scadenza dei 24 mesi l'azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il Lavoratore/Lavoratrice – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruito. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

POLIZZA TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)

È stata prorogata al 31.12.2024 la validità della copertura Temporanea Caso Morte (TCM), mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa in essere con UniCredit e rientranti nella categoria "mutui dipendenti".

Tale copertura assicurativa, con premio a carico dell'azienda, era stata inserita in via sperimentale con l'accordo Team 23 a partire dal 1° settembre 2020. La polizza prevede, in caso di premorienza del dipendente titolare del mutuo, l'estinzione del debito residuo dello stesso.

FONDO PENSIONE PER APPRENDISTI

Viene confermato, fino al 2024, il mantenimento a favore del personale di prima occupazione assunto con contratto di apprendistato, iscritto al Fondo Pensione di Gruppo, di una contribuzione datoriale del 4% per 3 anni dalla data di assunzione. Sempre in tema di previdenza complementare e con riferimento al personale di cui sopra, ricordiamo che – a seguito di accordo sindacale – a partire dal 1 gennaio 2021 l'azienda riconosce il contributo a proprio carico pari al 4% sin dal primo mese di assunzione, a prescindere dal momento in cui intervenga l'effettiva adesione nel corso del primo semestre (il contributo individuale del Lavoratore/Lavoratrice decorre dal mese in cui intervenga la specifica manifestazione di volontà in sede di adesione).

dal sito www.fisacunicredit.eu