

# 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 sara` consentito, nel corso del mese di febbraio 2023, di presentare la domanda di adesione volontaria alla Sezione Straordinaria del Fondo di

Solidarieta`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 Solidarieta`, dovra`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 continuita` 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 prioritita` delle esigenze di sostenibilita` organizzativa e di servizio nonché – nel relativo ambito – la maggiore prossimita` alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianita` 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 avra`una durata di 60 mesi.

A chi presentera` domanda di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarieta`, 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 inoltre 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 invalidità 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 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»;
  - **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 Solidarietà 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 Solidarietà.

## **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](mailto: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](http://www.fisacunicredit.eu)*

---

# Gruppo BPER: la scelta sul Buono Pasto (e la polizza TCM)



## La scelta sul Buono Pasto

**30 novembre – Scadenza per l'Opzione buono pasto**

Segnaliamo che è stata pubblicata la circolare 242 del 16/11 relativa al Buono pasto.

La circolare contiene le novità introdotte con l'accordo sindacale raggiunto il 29 ottobre scorso e, in particolare, dà indicazioni relative alla cosiddetta opzione.

L'accordo, oltre ad aver aumentato l'importo e uniformato e

migliorato i criteri di erogazione, ha infatti introdotto la possibilità di percepire il buono pasto oltre che nella modalità elettronica, anche con l'accredito diretto in busta paga o con il versamento al fondo pensione e ha confermato la possibilità di continuare a percepirlo in modalità cartacea.

Tutte le forme alternative alla modalità elettronica sono però, diciamo così, penalizzanti, perché tengono conto degli **oneri a carico Azienda tempo per tempo previsti**.

L'attuale normativa sui buoni pasto prevede infatti che siano esenti da imposte e contributi sino a 8 € se in **modalità elettronica**:

ciò vuol direi che a fronte di **6,5 €** di ticket elettronico il costo per la banca è lo stesso (e per il dipendente sono **netti**).

Invece nel caso in cui il buono venga erogato in **busta paga** si trasforma in stipendio normale e pertanto la banca è tenuta al pagamento dei contributi pensionistici (che per l'appunto varranno anche per la pensione) di oltre il 25%.

Pertanto con l'accredito in busta, un buono da 6,5 € corrisponderà a circa 5,13 € lordi.

Tale importo sarà quindi soggetto, a sua volta, ai contributi pensionistici (9,19%) e alle imposte (38%) a carico del lavoratore.

Alla fine ti rimarrebbero ... in tasca circa **2,89 € netti**.

Per contro, servirà ad avere qualche € in più di pensione (proprio perché si tratta di stipendio normale).



Più conveniente potrebbe essere il versamento al **fondo pensione**.

L'azienda è tenuta a versare un contributo del 10%: pertanto a

fronte di 6.5 € verrebbero versati circa 5,91 €.

L'unico ulteriore onere è rappresentato dall'imposta da pagare nel momento in cui si utilizza il fondo (in linea di massima quando si va in pensione) che potrebbe essere nella maggioranza dei casi del 9%.

Se così sarà, il netto per un ticket di 6,5 € versato al fondo sarebbe di circa **5.38 €**.

E' infine prevista la possibilità di continuare a percepire il buono in modalità **cartacea** (solo per chi aveva fatto la relativa opzione all'inizio del 2020), ma il cui importo rimarrà **invariato**.

Qui accanto trovate la tabella riassuntiva , anche con gli importi riferiti al lavoro part time, e per i maggiori dettagli rimando alla lettura della circolare.

### **11 Dicembre – Scadenza per l'adesione alla Polizza TCM**

Con l'occasione segnaliamo che è stata pubblicata in Blink la notizia, e la relativa documentazione, inerente la possibilità di aderire alla Polizza collettiva Vita "Temporanea Caso Morte" che dà la possibilità a tutti i dipendenti di sottoscrivere volontariamente una copertura annuale con pagamento a proprio carico.

**Per quanto ovvio, per OGNI necessità di chiarimento i referenti Fisac/Cgil sono a disposizione.**

Modena, novembre 2020

**FISAC/CGIL Gruppo BPER**

---



# Unicredit: accordo per il piano industriale. I dettagli e il testo

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19. Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

La trattativa ha trovato il suo equilibrio occupazionale attraverso la **diminuzione del numero degli esuberanti portati a 5200 FTE** ed un importante risultato relativo alla nuova occupazione che si realizza in un rapporto di 1 a 2, pari a 2600 assunzioni stabili (in apprendistato o a tempo indeterminato). Inoltre Unicredit ha deciso di confermare la Multipolarità e **rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

- l'apertura di un **Fondo di Solidarietà di 54 mesi medi completamente volontario**;
- una soluzione economica con **l'incremento del Premio Aziendale, l'aumento strutturale del buono pasto elettronico, il consolidamento del contributo ad Unica ed un contributo alla polizza odontoiatrica**;
- impegni stringenti ad affrontare successivamente le materie che non è stato possibile risolvere subito, come gli inquadramenti e la formazione.

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

## **Esodi volontari.**

Gli esuberanti si riducono a 5.200 FTE (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di 800 riqualificazioni professionali. Viene confermata la **volontarietà** quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà consentita la facoltà di adesione a tutti coloro che matureranno il primo requisito pensionistico **entro il 1° dicembre 2027**, ed usciranno con l'assegno del Fondo Straordinario con un anticipo medio di 54 mesi. Periodi di permanenza nel Fondo anche superiori sono previsti per situazioni specifiche ("casi sociali"). La raccolta delle adesioni avverrà entro giugno 2020.

**Nel caso non venissero raggiunti gli obiettivi di riduzione** sopracitati, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni dei Lavoratori/trici che matureranno i requisiti nel 2028, procedendo a raccogliere le adesioni trimestrali per trimestre.

In primis, l'Azienda conferma la disponibilità ad accogliere prioritariamente le domande di accesso al Fondo di Solidarietà rimaste in sospeso dal precedente Piano Giovani, relative a coloro che matureranno il diritto a pensione nel primo semestre del 2024, per i quali è prevista la cessazione dal servizio dal 1° giugno 2020. L'Azienda ha comunque dichiarato che sarà possibile optare per l'uscita alla finestra pensionistica non presentandosi alla conciliazione in Abi.

Inoltre, per coloro che non hanno potuto manifestare la propria volontà nell'ambito del piano Giovani – avendo maturato il relativo requisito dopo la chiusura delle adesioni per la successiva modifica della cd aspettativa di vita – viene confermata la gestione in via prioritaria delle richieste di cessazione, che avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di

interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

A coloro che aderiranno volontariamente al piano verrà riconosciuto **un incentivo pari a due mensilità**, al quale si aggiungerà **una ulteriore mensilità** in caso di dimissioni telematiche.

Per coloro che accedono al Fondo di Solidarietà verranno inoltre confermate fino alla data di pensione le ulteriori agevolazioni già previste dai precedenti accordi alle quali si aggiungono, come elemento acquisitivo il mantenimento del Contributo Familiari Disabili.

Le cessazioni dal servizio per l'ingresso nel Fondo di solidarietà sono previste a date prefissate:

<b>Data di cessazione</b>	<b>Finestre di pensione*</b>
<b>30 settembre 2020</b>	<b>finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)</b>
<b>31 marzo 2021</b>	<b>finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025</b>
<b>30 giugno 2021</b>	<b>finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025</b>
<b>30 settembre 2021</b>	<b>finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026</b>
<b>31 dicembre 2021</b>	<b>finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026</b>
<b>Mese per mese da gennaio 2022</b>	<b>finestre di pensione successive al 1° gennaio 2027 (fino ad esaurimento posti)</b>

*(\*nota per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframme si fa riferimento al 1° del mese di maturazione)*

## Domande di pensionamento diretto

Coloro che richiederanno volontariamente il pensionamento diretto (finestra pensionistica maturata sino al 1° gennaio 2024 compreso) è prevista la possibilità di presentare entro il mese di giugno 2020 domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, con il medesimo incentivo previsto dai piani precedenti (da 6 a 13 mensilità in funzione dell'età anagrafica). La prima uscita di pensionamento diretto è prevista per il 1° agosto 2020.

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

Resta aperta la possibilità alternativa di richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà.

## Quota 100

Si introduce anche per coloro che sono in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021 (massimo 100 richieste) la possibilità di presentare volontariamente, secondo le tempistiche che la stessa azienda indicherà, la propria "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni", con pagamento di un incentivo maggiorato rispetto a quanto già previsto in caso di richiesta di pensionamento diretto.

## Opzione donna

È confermata la possibilità di aderire all'opzione donna (massimo 100 richieste) con le medesime incentivazioni previste dagli accordi precedenti.

## Riscatto laurea

Confermata la possibilità, **per un massimo di 100 richieste**, di richiedere il riscatto della laurea (ordinaria o agevolata), o di altre fattispecie assimilabili, a carico dell'azienda come possibile alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà. Ovviamente la richiesta sarà valutata dall'azienda solo se il riscatto consentirà di anticipare l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 compreso).

## Casi speciali

Saranno valutate positivamente le domande del personale che appartiene a tipologie di non vedenti, titolari di invalidità o affetti da patologie di particolare gravità propri o del nucleo familiare con i trattamenti previsti dal Documento condiviso del 4 luglio 2016.

## Nuova occupazione

Le Organizzazioni Sindacali, anche per attenuare l'impatto organizzativo delle uscite oltre che per favorire il rilancio dell'azienda, hanno ottenuto **l'impegno all'assunzione di 2.600 Lavoratrici/Lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato** (con particolare attenzione a coloro che sono attualmente ricompresi nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà) ed alla **stabilizzazione dei circa 900 colleghi/e già in apprendistato**. Le assunzioni verranno indirizzate verso le attività commerciali e nelle aree funzionali allo sviluppo dei processi digitali e suddivise con criteri di proporzionalità tempo per tempo rispetto alle uscite.

## **Multipolarità**

Viene confermata la multipolarità come elemento di tenuta occupazionale con azioni volte alla crescita del Sistema Italia investendo su due poli nel Mezzogiorno (Campania e Sicilia), in cui verranno accentrate e rafforzate attività specialistiche e di back office.

## **Premio una tantum 2019 (V.A.P.)**

Il premio Aziendale verrà erogato con **un incremento del 10%** rispetto all'anno scorso con importo pari a: 1.430 € a conto welfare o 880 € in contanti erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria.

Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2020, pari ad Euro 88,70 pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei welfare day (massimo 5).

## **Buoni pasto**

È stata concordata l'introduzione dei buoni pasto elettronici dal 1° luglio 2020, aumentati da 5.29 euro a 7 euro scaglionati come segue:

### **Tempo pieno**

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7 euro a partire dal 1° luglio 2023.

### **Part time**

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;

- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

## **Assistenza sanitaria integrativa UNICA**

Il contributo aziendale ad Unica unificato per Aree Professionali e Quadri Direttivi viene definito e stabilizzato a **900 Euro pro capite**.

## **Inquadramenti**

Si è concordato con l'azienda di favorire il raggiungimento di accordi per la valorizzazione del personale anche in ulteriori società del Gruppo, con particolare riguardo a UniCredit Services.

## **Commissione bilaterale organizzazione lavoro**

Viene ribadita e rafforzata l'importanza dell'attività della Commissione e ne viene prorogata la validità per un costante confronto per quanto riguarda le attività relative alla realizzazione del piano ed alle ricadute sui lavoratori. Viene inoltre istituita la Commissione Tecnica organizzazione del lavoro con lo scopo di monitorare la dinamica numerica e geografica di entrate ed uscite. Viene rafforzato il processo informativo in merito alle chiusure filiali.

## **Formazione**

Si ribadisce la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale, sancendo che il Piano sarà supportato da interventi formativi e specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, per tempo, le competenze richieste per affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business. Particolare attenzione viene posta inoltre alla necessità della programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PF0, così come previsto negli scorsi accordi ed alla possibilità di fruizione della formazione in modalità smart-

learning.

## **Welfare, politiche di conciliazione e part time**

Vengono confermate e stabilizzate le coperture assicurative per premorienza e sopravvenuta inabilità al lavoro. Viene introdotta in via sperimentale una **copertura Temporanea Caso Morte** mirata all'estinzione del debito residuo dei mutui prima casa dipendenti Unicredit.

Si è inoltre stabilita la prosecuzione della sperimentazione degli strumenti di conciliazione già introdotti e l'impegno a continuare il confronto per introdurre ulteriori misure in tema di lavoro agile e permessi per eventi chiave della vita.

In relazione al part time, si è stabilito l'impegno aziendale ad intensificare l'accoglimento domande di part time anche attraverso la ridefinizione dell'accordo in essere.

Viene reintrodotta per gli apprendisti la contribuzione al Fondo Pensione di Gruppo a carico dell'Azienda pari al 4 % per tutti i 3 anni di apprendistato.

La valutazione delle Organizzazioni Sindacali è positiva, in particolare rispetto all'equilibrio occupazionale raggiunto, per l'attenzione concreta al meridione e soprattutto con questa intesa Unicredit conferma concretamente la volontà di restare ed investire in Italia.

Milano, 2 aprile 2020

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO GRUPPO UNICREDIT  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL –UILCA – UNISIN**

Accordo



# Verbale Premio 2019