

Avvio della trattativa per il rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo



Si è tenuto nel pomeriggio di giovedì 21 marzo il primo incontro tra le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali e la Delegazione Sindacale di Federcasse per l'avvio del negoziato di rinnovo del Ccnl, dopo l'invio della piattaforma il 1° marzo scorso, al termine della tornata assembleare che ha portato alla sua approvazione a larghissima maggioranza, con un consenso del 99%.

Le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato le tematiche presenti in piattaforma con una visione complessiva sul senso di questo rinnovo contrattuale, che vuole proseguire il percorso di adeguamento ed innovazione iniziato nel 2019 e proseguito nel 2022, che deve trovare ora una fase di compimento per una cornice economica e normativa distintiva del settore ed al passo con i tempi.

Tra i principali temi e ambiti con i quali si avvierà il confronto negoziale con Federcasse si prevede:

- rafforzamento dell'area contrattuale, anche attraverso l'avvio istituzionale degli enti bilaterali, per impiegare fin da subito le risorse disponibili a sostegno dell'occupazione, occupabilità e formazione;
- adeguamento delle retribuzioni a fronte dell'erosione inflattiva degli stipendi ed in considerazione della

maggior produttività del settore, che ha registrato ragguardevoli risultati economici raggiunti anche al sostanziale contributo delle Lavoratrici e dei Lavoratori in anni di forte trasformazione del Credito Cooperativo;

- organizzazione del lavoro, con la richiesta di riduzione dell'orario a 35 ore, e prosecuzione del confronto sugli inquadramenti dopo l'accordo del 2 agosto scorso, oltre ad una approfondita disamina sul lavoro agile e telelavoro;
- forme di partecipazione da definire nell'ambito della contrattazione collettiva;
- welfare, con rafforzamento della previdenza complementare, delle casse sanitarie, della LTC, anche in raccordo con le buone prassi e con le previsioni dei Gruppi;
- area conciliazione tempi di vita e di lavoro, azioni sociali, valori Esg.

Una piattaforma targata Credito Cooperativo per un rinnovo di contratto su cui le Segreterie Nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito e Uilca, unitariamente, esprimono la ferma volontà di avviare una fase di **rinnovo contrattuale che dia risposte concrete ed esigibili in tempi rapidi a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori** del nostro settore e ribadiscono la necessità di tenere separati e non sovrapposti i livelli contrattuali (CCNL e Contratti Integrativi).

Secondo la disponibilità datoriale, i prossimi incontri sono previsti a partire dall'indomani del primo Consiglio Nazionale di Federcasse utile del 19 aprile e **sono pertanto stati agendati nelle giornate del 22 aprile, 7 maggio e 30 maggio**. Dal prossimo incontro diventerà quindi del tutto evidente la volontà politica di controparte di sviluppare un percorso di rinnovo produttivo ed intensivo nel rispetto delle legittime attese e prerogative di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del settore. In tal senso confidiamo in una maggiore

disponibilita` di controparte nel proporre ulteriori date di incontro.

Roma, 21/03/2024

Le Segreterie Nazionali
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL CREDITO – UILCA

Unipol: Fisac, rinnovato integrativo, avanzamenti salariali



Care Colleghe e cari Colleghi, nel pomeriggio di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo CIA ponte (che alleghiamo), che verra` illustrato e discusso nelle assemblee durante la prossima settimana (in basso il calendario).

Nonostante le difficolta` incontrate pensiamo di aver raggiunto un buon risultato, che **ci permette di recuperare velocemente una buona parte del potere d'acquisto perduto e di proiettarci fin da subito nel prossimo imminente rinnovo** – col quale contiamo di arricchire ancora di piu` l'impianto generale – partendo da una **base ulteriormente migliorata**.

In attesa d'incontrarci in Assemblea, ci preme sottolineare quelli che, a nostro giudizio, rappresentano i punti di valore

di questo accordo:

Rafforzamento del Percorso Unitario

Non bisogna dimenticare che lo scorso rinnovo del 2021 aveva segnato una divisione dolorosa fra le Sigle Sindacali, dalla quale sono poi derivate le conseguenze negative degli anni successivi che tutti noi conosciamo.

Stare uniti non è sempre facile, a volte è faticoso, ma **consente di raggiungere con piu` certezza risultati migliori**, passo dopo passo.

Risultato Economico:

pur consapevoli che non si sia recuperato completamente il potere d'acquisto perduto negli ultimi 2 anni, riteniamo sufficientemente adeguata la cifra complessiva ottenuta (**1.550 euro fra UT, Credito Welfare e aumento PAV**, legato ad obiettivi facilmente raggiungibili, per un IV livello FT, da riparametrare), oltre all'arrotondamento del **Buono Pasto a 9 euro** e all'aumento del Contributo Aziendale al Fondo Pensione al 5,50%, retroattivo dal 1° gennaio 2024, anche perché ottenuta in tempi rapidi e con l'impegno delle parti a **contrattare a breve ulteriori adeguamenti**.

Riconoscimento Inquadramento Amministrativo Call Center

Primi nel settore, abbiamo finalmente ratificato quando già concordato nel 2021, per cui dal prossimo aprile le nostre colleghe e colleghi dei Call Center del Gruppo avranno il pieno riconoscimento della loro indiscutibile professionalità, ulteriore tappa di un percorso di miglioramento, partito oltre 20 anni fa, che continuerà nei prossimi mesi e anni.

Nuove Basi

Abbiamo intenzione di presentare la nuova Piattaforma CIA entro il prossimo mese di giugno per poi iniziare la

trattativa subito dopo l'estate, partendo dai buoni risultati di questo accordo ponte e con l'intenzione di recuperare strutturalmente sia ulteriore potere d'acquisto sia tutte quelle altre tematiche che non hanno trovato spazio in questa trattativa, come un sistema più moderno ed efficace di flessibilità e di modalità lavorativa.

In definitiva, pensiamo che questo risultato, anche per i tempi e modi attraverso i quali è arrivato, ci permetterà di guardare con più fiducia alle prossime e più impegnative sfide – il prossimo CIA sarà sicuramente più complesso da affrontare – partendo da una base più solida e da rapporti migliorati.

Ricordiamo inoltre che in attesa di affrontare la materia nel suo complesso nella prossima trattativa CIA, nelle more della discussione, le flessibilità estese e la sperimentazione sulle nuove forme di flessibilità (Lavoro Agile) verranno prorogate.

CALENDARIO ASSEMBLEE (tutte in modalità mista)

- Lunedì 4 Bologna ed Emilia-Romagna (con assemblee mattino e pomeriggio), Torino e Piemonte
- Martedì 5 Firenze e Toscana, Verona e Veneto
- Mercoledì 6 Milano e Lombardia
- Giovedì 7 Roma (con video collegamento per tutte le altre sedi rimanenti).

Successivamente l'Ipotesi di Accordo sarà sottoposta all'approvazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, tramite un Referendum on line, che si terrà nei giorni 18-19-20 marzo.

**Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol
First/CISL Fisac/CGIL FNA SNFIA Uilca/UIL**

SCARICA L'ACCORDO

Il giudizio della Fisac

Firmato l'accordo ponte del Contratto integrativo aziendale in Unipol.

Dopo un'intensa e serrata trattativa, fa sapere la Fisac Cgil, è stato firmato in Unipol **un importante accordo unitario che aumenta le condizioni salariali degli 8.500 dipendenti del gruppo**, in vista del rinnovo complessivo del contratto aziendale che sarà discusso a partire dal prossimo autunno.

I punti dell'accordo

Questo accordo, con validità 2024, prosegue la Fisac Cgil, porterà ai colleghi già dal mese di aprile, dopo le assemblee e l'approvazione tramite referendum, i seguenti importi, riferiti a un IV livello:

- una tantum di 1.000 euro;
- credito welfare di 200 euro;
- aumento del premio variabile di 350 euro al raggiungimento di due obiettivi (fruizione delle ferie e formazione obbligatoria);
- aumento di 0,25% sulla previdenza che arriverà a 5,50; aumento di 0,50 euro sul buono pasto che arriverà a 9 euro;
- viene infine sancito il riconoscimento dell'inquadramento amministrativo per tutti gli operatori dei Contact Center.

Una base di partenza

□Questa ipotesi di accordo, spiega il segretario responsabile Fisac Cgil del gruppo Unipol, Giovanni Gabbiani, "oltre a rappresentare da subito un significativo segnale sulla parte economica di secondo livello, che era al centro della piattaforma sindacale, costituisce la base indispensabile per la costruzione di un nuovo modello di relazioni industriali nel gruppo Unipol. Un modello che dovrà essere rafforzato e

che dovrà accompagnarci nei prossimi appuntamenti che ci vedranno impegnati col rinnovo organico del contratto aziendale in parallelo con il nuovo piano industriale d'impresa".

Le assemblee

Tutti questi temi saranno affrontati nelle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno svolte già nei prossimi giorni, a loro spetterà democraticamente il giudizio su questa ipotesi di accordo tramite un referendum che sarà indetto al termine del giro di assemblee. "È fondamentale – aggiunge il segretario nazionale della Fisac Cgil, Francisco Genre – che anche e soprattutto in un periodo di cambiamento di un Gruppo importante come Unipol, proseguano le tradizionali buone pratiche di relazioni industriali. Questo è un patrimonio non solo del Gruppo, ma del settore assicurativo e contribuisce a creare le condizioni per la costruzione di un percorso unitario di stesura della piattaforma rivendicativa per il prossimo Ccnl", conclude Genre.

Giorgio Saccoia

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

La RITA. Ovvero, il modo più conveniente per riscattare il fondo pensione

Il continuo ricorso agli esodi da parte delle Banche (al quale spesso fa da contraltare un numero di assunzioni molto meno significativo) fa sì che siano sempre più numerose le

lavoratrici e i lavoratori che si interrogano sul da farsi per riscattare il fondo pensione accumulato nel corso di tutta la loro vita lavorativa.

Alla previdenza complementare abbiamo dedicato un manuale dettagliato che invitiamo a consultare da **questo link**.

Oggi vogliamo soffermarci su una possibilità che la legge offre, che può comportare grossi vantaggi fiscali per i vecchi iscritti ai fondi pensione, e che comunque consente a tutti di riprendere l'intero montante in tempi brevi, senza alcuna penalizzazione. Parliamo della **R.I.T.A.**

Che cos'è la R.I.T.A.?

La sigla RITA sta per Rendita Integrativa Temporanea Anticipata. Formalmente è un'anticipazione – totale o parziale – del montante accumulato sul Fondo Pensione. Vedremo come, nella sostanza, può essere una ottima alternativa al riscatto o alla rendita.

Dal punto di vista pratico la RITA consiste nell'erogazione rateale del capitale accumulato, con periodicità trimestrale o inferiore, a partire dalla data della richiesta fino al raggiungimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia.

Chi può richiedere la R.I.T.A.?

In estrema sintesi: per richiedere la RITA bisogna **aver smesso di lavorare**, non essere troppo lontani dal raggiungimento dell'età in cui si matura la **pensione di vecchiaia** (devono mancare 5 anni al massimo), ma neanche troppo vicini (è opportuno richiederla almeno un anno prima del raggiungimento

di tale età).

Requisito fondamentale: al momento della richiesta bisogna essere **inoccupati** (ma si può avviare una nuova attività lavorativa una volta che la RITA sia stata accordata, come vedremo in seguito).

Inoltre sono richiesti dei requisiti minimi di anzianità contributiva e di iscrizione alla previdenza complementare.

Nel dettaglio, questi sono i requisiti per richiederla:

1. Cessazione dell'attività lavorativa
2. Raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia (attualmente fissata a **67 anni** per uomini e donne) entro i 5 anni successivi
3. Almeno 20 anni di contribuzione nel regime obbligatorio di appartenenza
4. Almeno 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari

L'accesso al Fondo di Sostegno al Reddito ABI ha come presupposto la cessazione del rapporto di lavoro; pertanto dà diritto a richiedere la RITA, a patto di essere entro i cinque anni dal raggiungimento dell'età della pensione di vecchiaia.

La normativa prevede inoltre che si possa richiedere la RITA, anche se si è più lontani dalla pensione, in caso di **inoccupazione prolungata**. La logica della norma è consentire ad una persona che non lavora, e quindi non percepisce reddito, di utilizzare dei fondi che ha accumulato in precedenza. In questo caso i requisiti sono:

1. Cessazione dell'attività lavorativa
2. Inoccupazione (o anche permanenza nel fondo esuberi) successiva alla cessazione dell'attività lavorativa, per un periodo superiore ai 24 mesi
3. Raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia (attualmente 67 anni)entro 10 anni
4. Almeno 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche

complementari

Abbiamo detto che non si può richiedere la RITA se si è troppo vicini all'età pensionabile, e il motivo è evidente: una richiesta all'immediata vigilia del raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia rappresenterebbe un modo per **aggirare le regole** della previdenza complementare, in base alle quali almeno una parte del capitale dev'essere trasformato in **rendita**, e per i vecchi iscritti rappresenterebbe una forma di **elusione fiscale** (parleremo della tassazione di seguito).

Quindi entro quanto si deve inoltrare la richiesta? Il dubbio è stato chiarito con la **circolare COVIP 4209 del 17/9/2020**: la RITA va richiesta almeno 6 mesi prima della maturazione della pensione **di vecchiaia**, in modo tale che l'erogazione sia frazionata in almeno due rate trimestrali. Il suggerimento è comunque quello di richiederla **almeno un anno prima**, in modo da porsi al sicuro da eventuali disguidi o ritardi.

Esistono incompatibilità con la R.IT.A.?

La citata circolare 4209 è servita a sgomberare il campo da diversi dubbi che esistevano in merito all'interpretazione della norma. Intanto riguardo all'inoccupazione: il requisito della cessazione dell'attività o dell'inoccupazione da almeno 24 mesi deve sussistere **al momento della presentazione della domanda**. Quindi la domanda non può essere inoltrata se uno di questi requisiti non è presente.

Successivamente si può avviare una nuova attività lavorativa **senza perdere il diritto all'erogazione**.

Un ulteriore dubbio sussisteva sulla possibile coesistenza tra pensioni percepite prima del raggiungimento dell'età pensionabile (pensione anticipata, quota 100, opzione donna, ecc...) e la riscossione della RITA. In passato alcune persone si erano viste rifiutare la richiesta della RITA in base a questo dubbio, anche questo successivamente chiarito dalla

circolare 4209: **non esiste incompatibilità con trattamenti pensionistici**, neanche al momento della richiesta.

La RITA è ovviamente compatibile con le erogazioni del Fondo di Sostegno al Reddito ABI.

Cosa succede al mio montante durante il periodo di erogazione rateale?

Durante il periodo di erogazione della RITA il montante residuo continua ad essere gestito dal Fondo, generando quindi ulteriori rendimenti: per questo motivo le rate da erogare verranno ricalcolate tempo per tempo, tenendo conto degli incrementi o delle diminuzioni conseguenti alla gestione finanziaria. Mentre è in corso l'erogazione il montante viene versato nel comparto più prudente del fondo, salvo diversa indicazione da parte dell'iscritto.

L'iscritto ha facoltà di sospendere l'erogazione della RITA; sulla parte del montante eventualmente non destinata alla RITA conserva la facoltà di richiedere anticipazioni e riscatti.

Durante il periodo di erogazione è possibile continuare ad effettuare versamenti contributivi che, in caso di RITA parziale, andranno ad incrementare il montante residuo, mentre in caso di RITA totale andranno a costituire un montante a sé stante. Le somme saranno investite nel medesimo comparto scelto per l'erogazione della prestazione, salvo diversa indicazione dell'iscritto.

Anche su questo punto è importante fare chiarezza. Gli accordi per l'esodo sottoscritti nel gruppo BPER prevedono la contribuzione aziendale alla previdenza complementare fino alla data di pensionamento. E queste somme andranno, come detto, a costituire un **montante separato** da quello su cui si è richiesta la RITA. Si può inoltre decidere di effettuare

ulteriori conferimenti alla previdenza complementare **su base volontaria**. In questo caso bisogna ricordare che le prestazioni del Fondo di Sostegno al Reddito non costituiscono reddito imponibile: pertanto, eventuali conferimenti effettuati durante il periodo in cui se ne beneficia **non godrebbero di alcun vantaggio fiscale**, e quindi ci sentiamo in dovere di sconsigliarli.

Ben diverso è il caso di **conferimenti effettuati da pensionati**, come vedremo nel prossimo paragrafo.

In caso di decesso durante la fase di erogazione il montante sarà riscattato dagli eredi.

La tassazione della R.I.T.A.

La tassazione della RITA è quella prevista per i “*nuovi iscritti*”, e per questo è particolarmente favorevole. L'intero montante è assoggettato ad imposta sostitutiva con aliquota agevolata: l'aliquota iniziale è del 15%, e a partire dal 15° anno di anzianità contributiva si riduce dello 0,30% annuo, fino ad arrivare ad un'aliquota minima del 9%.

Si tratta di una soluzione estremamente vantaggiosa per i “*vecchi iscritti*”, cioè tutti coloro che risultavano iscritti ad una forma di previdenza complementare alla data del 27 aprile 1993. Per loro, a differenza di chi si è iscritto successivamente, esiste la possibilità di riscattare l'intero montante accumulato, ma la tassazione applicata è simile a quella del TFR, con un'aliquota che può arrivare a sfiorare il 30%.

A titolo di esempio, per un vecchio iscritto che alla data del 1/1/2007 aveva già maturato 15 anni di anzianità contributiva la tassazione della RITA richiesta nell'anno 2023 ammonterebbe al 10,20%; se scegliesse di riscattare l'intero montante

andrebbe a subire una tassazione più che doppia.

Anche per i nuovi iscritti l'adesione alla RITA comporta un notevole vantaggio, potendo riscuotere l'intera somma accantonata in un lasso di tempo contenuto, senza essere costretti a trasformarla almeno in parte in rendita.

Qualora manchino 5 anni al raggiungimento dell'età pensionabile, ed in presenza di un montante particolarmente consistente, può essere una buona scelta ritardare di due o tre anni la richiesta, in modo da ridurre l'aliquota applicata. Questo vale sia per i nuovi che per i vecchi iscritti.

Parlando di tassazione, può essere conveniente non riscattare al 100% il montante, lasciando aperto il fondo. Questa opzione è ottenibile anche beneficiando della contribuzione aziendale durante la permanenza nel Fondo di Sostegno, che come detto genera un montante separato.

Perché diciamo questo? Perché una volta maturato il diritto alla pensione, che è un reddito soggetto a tassazione, si potranno effettuare versamenti volontari ottenendo notevoli benefici fiscali grazie alla deducibilità dei contributi.

Facciamo un esempio pratico: per ogni conferimento al fondo si avrà diritto ad un recupero fiscale pari all'aliquota marginale: un ipotetico pensionato potrà versare fino a 5.164 €. Ipotizzando una pensione lorda superiore ad € 28mila, per ogni 1.000 euro conferiti otterrà a luglio, compilando il modello 730, un rimborso di € 335. Questa somma sarà immediatamente riscattabile, potendo contare su un montante ridotto al minimo e quindi non soggetto all'obbligo di trasformazione in rendita, e l'aliquota applicata sarà calcolata con le modalità sopra riportate. Pertanto, nel caso in esame, nel 2024 la tassazione del riscatto sarà effettuata con un'aliquota del 9,90%.

Tirando le somme, per ogni 1.000 euro conferiti nel fondo otterrà un rimborso di €335 e pagherà €99 di tasse al momento di riprenderli. Un' operazione del tutto lecita e priva di rischi.

Un'ultima considerazione. La risoluzione Agenzia delle Entrate 9/E del 16/2/2022 ribadisce la possibilità di optare per la **tassazione ordinaria della RITA**. In questo caso, la scelta va manifestata attraverso l'inserimento dell'apposito codice nella casella relativa ai "casi particolari" nel quadro relativo ai redditi di lavoro dipendente e assimilati.

Questa scelta può rivelarsi conveniente in alcuni casi specifici: ad esempio per chi aderisse al fondo di sostegno al reddito (che non costituisce reddito imponibile) ed avesse detrazioni importanti da recuperare.

Si tratta comunque di un'opzione da ponderare attentamente caso per caso, avvalendosi eventualmente del supporto del patronato o di un commercialista. In questa sede ci limitiamo a far presente che esiste anche questa possibilità.

TFR e R.I.T.A.

Laddove siano sottoscritti accordi aziendali che lo prevedono, è possibile conferire il TFR maturato fino al 2006 al Fondo Pensione.

La scelta va effettuata **prima** di cessare il lavoro; il vantaggio è rappresentato dalla possibilità di beneficiare della RITA anche per queste somme, con i benefici fiscali evidenziati nel precedente paragrafo.

Per quanto riguarda la possibilità di versare al fondo la quota che mensilmente si accantona al TFR, si suggerisce la lettura di questo articolo nel quale avevamo trattato in modo esaustivo l'argomento.

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 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

Conviene versare il TFR sul Fondo Pensione?



A partire da quest'anno sarà possibile, per tutti gli iscritti

ai Fondi Pensione presenti in Bper, modificare la percentuale di conferimento del TFR nella previdenza complementare, scegliendo di destinare al Fondo Pensione una quota del 25%, del 50%, del 75% o del 100%. E' possibile anche **lasciare che l'intero TFR resti in azienda**, senza alcun conferimento al fondo.

Questa importante novità è dovuta all'**accordo di armonizzazione** firmato in Bper il 28 dicembre 2021.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, rimandiamo alla **circolare n. 17 pubblicata lo scorso 11 gennaio**, ricordando che eventuali rettifiche vanno inserite **entro il 10/2/2023**. A noi preme invece fornire qualche indicazione per aiutarvi ad effettuare una scelta che può rivelarsi complicata, visti i diversi aspetti tecnici da conoscere.

COS'E' IL TFR?

Il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) è la somma che viene corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore alla fine del rapporto di lavoro dipendente (pensione o dimissioni).

A QUANTO AMMONTA IL TFR?

Il datore di lavoro accantona ogni anno una mensilità di stipendio, pari al 6,91% della retribuzione lorda.

A titolo di esempio, per un neoassunto con uno stipendio annuo lordo di circa 28.000 € l'accantonamento TFR annuo è di poco meno di 2.000 €.

QUANTO RENDE IL TFR?

Il rendimento previsto dalla legge è pari all'1,50% fisso annuo più il 75% dell'inflazione.

(Esempio: tasso inflazione 2%; 75% di 2 = 1,50; 1,50 + 1,5 fisso = 3% tasso TFR).

QUANTO SI PRENDE ALLA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO?

Quando finisce l'attività lavorativa il lavoratore incassa l'accantonamento di tutti gli anni con i relativi rendimenti.

COS'E' IL FONDO PENSIONE?

Un fondo pensione complementare è una forma di risparmio programmato che viene accantonato con lo scopo di garantire prestazioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quelle erogate dall'INPS.

IL FINANZIAMENTO

Il versamento dei contributi ad un fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti è articolato su tre quote:

- **Contributo del datore di lavoro**

Nei vari accordi sottoscritti con Bper nel corso degli anni si è ottenuto che il contributo aumentasse nel tempo. Attualmente è previsto un **minimo** del **3,90%** della retribuzione assunta a base del calcolo del TFR, ma con le seguenti specificità:

- 4,60% per i primi 4 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 35 anni e con RAL inferiore o pari a 38.000 € assunti dal 1/1/2022 al 1/7/2022;
- 6% per i primi 7 anni dall'assunzione per i colleghi di età inferiore a 36 anni e con inquadramento fino alla 3^a area 4° Livello inclusa, assunti a partire dal 2/7/2022;

- **Contributo del lavoratore** La percentuale viene scelta dal lavoratore. In Bper può andare da un minimo dello 0,50% sino al 15%

- **Una quota del trattamento di fine rapporto (TFR)** Fino al 31/12/2022 i lavoratori che hanno iniziato a lavorare successivamente al 28/4/1993 dovevano conferire **l'intero T.F.R. maturando**. Questo è stato il principale motivo per cui alcuni colleghi avevano delle remore nell'aderire al Fondo Pensione.

A partire dal 1/1/2023, grazie al citato accordo, **questo**

vincolo è venuto meno.

CONFERIMENTO TFR AL FONDO PENSIONE: PERCHE' SI

- **Per la tassazione più favorevole**

- Per i “nuovi iscritti” al fondo (cioè iscritti alla previdenza complementare dopo il 27/4/1993) le prestazioni finali saranno tassate con un'aliquota massima del 15%, che scende dello 0,30% per ogni anno superiore ai 15 di permanenza del fondo, fino al minimo del 9% (*Es.: per un lavoratore che rimane al fondo per 32 anni la tassazione sarà così calcolata: $32 - 15 = 17$; $17 \times 0,30\% = 5,1\%$; $15 - 5,1 = 9,9\%$*).

Un lavoratore che resti iscritto al fondo per almeno 35 anni andrà quindi a pagare un'aliquota sulla quota capitale pari al 9%.

Questa tassazione si applica per le somme accantonate dall'1/1/2007. Per il periodo antecedente l'aliquota è calcolata con modalità simili a quelle previste per il TFR.

I vecchi iscritti (entro il 27/4/1993) possono invece scegliere se avere lo stesso trattamento appena descritto, o avvalersi della loro qualifica di vecchio iscritto (vedremo dopo cosa comporta)

- **Sul TFR vige un regime fiscale molto più penalizzante.** Al momento della cessazione, al lavoratore viene applicata un'aliquota provvisoria del 23%. Successivamente l'Agenzia delle Entrate calcolerà l'aliquota definitiva, pari alla media delle aliquote pagate dal lavoratore negli ultimi 5 anni sul suo reddito da lavoro, inviando la

richiesta di versamento a conguaglio. La tassazione effettiva sarà mediamente del 27-28% (più alta per i redditi più elevati).

(N.B. la stessa modalità di tassazione vale per le somme accordate a titolo di contributo all'esodo. Per approfondire leggi [qui](#))

▪ **Per una maggiore facilità nell'ottenere anticipazioni**

- Sul montante versato nel fondo, il lavoratore può chiedere **fin da subito** anticipazioni per motivi di salute per sostenere spese sanitarie (terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche). Sulle somme accantonate a titolo di TFR **bisogna aspettare 8 anni**.

- Sul Fondo Pensione si possono richiedere anticipazioni per **un massimo del 75%** in caso di spese mediche e acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli. Sul Tfr **la quota massima richiedibile è del 70%**.

(Fa eccezione la richiesta di spese sanitarie per sé o per i familiari a carico, o per l'acquisto di veicoli per portatori di handicap per i quali il CIA Bper prevede che si possa arrivare anche al 100% del TFR maturato)

- L'anticipazione del TFR può essere richiesta **una sola volta** nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Tale limitazione non vale per le anticipazioni del Fondo Pensione.

(N.B. il CIA BPER eleva a due il numero di richieste possibili nell'arco della vita lavorativa, senza limitazioni per richieste legate a ristrutturazioni abitazione principale, spese mediche, acquisto veicoli per portatori di handicap)

- Sul Fondo Pensione si possono richiedere anche **anticipazioni senza causale**, nel limite del 30% del montante maturato. **Per il TFR questa**

possibilità non è prevista; tuttavia il CIA BPER ha ampliato la casistica delle possibili richieste di anticipazione sul TFR andando ad includere acquisto seconda casa e compensazione per periodi di aspettativa non retribuita. Inoltre la normativa che regola il TFR consente anticipazioni in caso di congedi parentali, assenze dovute a malattia del bambino, formazione.

▪ **Per il miglior trattamento fiscale sulle anticipazioni**

- Le anticipazioni sul TFR vengono tassate con le medesime modalità del montante finale: quindi tassazione separate con acconto del 23% e successivo conguaglio calcolato con l'aliquota media degli ultimi 5 anni.
- Le anticipazioni sul Fondo Pensione vengono tassate in modo diverso a seconda della tipologia:
 - per acquisto o ristrutturazione prima casa e per anticipazioni senza causale si paga il 23%.
 - per il rimborso delle spese mediche valgono le stesse norme previste per le prestazioni finali dei "nuovi iscritti", quindi un'aliquota massima del 15% che scende per anzianità superiori ai 15 anni.
(per i vecchi iscritti bisogna distinguere se l'anticipazione è relativa a somme accantonate dopo il 2007 o prima di tale data. In questo caso la tassazione applicata sarà simile a quella prevista per il TFR)

CONFERIMENTO TFR AL FONDO

PENSIONE: PERCHE' NO

- **Per la disponibilità immediata delle somme accantonate**

Il TFR viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e corrisponde a quella che nel linguaggio comune si chiama "liquidazione". Seppur a prezzo di una tassazione più penalizzante, questo è il principale vantaggio del mantenimento in azienda del TFR. E' bene tener presente che, al momento in cui si accede al fondo o alla pensione, l'accredito degli emolumenti non avviene da subito, ma con **un ritardo che può arrivare a due o tre mesi** a causa degli adempimenti necessari all'INPS. Per questo è necessario, nell'effettuare la scelta, valutare l'opportunità di garantirsi una somma immediatamente disponibile al momento in cui si cessa il lavoro.

Nel caso in cui il Tfr sia stato versato nel fondo pensione, seguirà le regole della previdenza complementare.

- Le prestazioni previste all'atto della **cessazione** sono:

- a. rendita per vecchiaia**, che si ottiene con almeno 5 anni di partecipazione al fondo e al compimento dell'età stabilita per la previdenza obbligatoria (attualmente 67 anni);

- b. rendita per anzianità**, che si ottiene, alla cessazione dell'attività lavorativa, con almeno 15 anni di partecipazione al fondo.

In entrambi i casi la rendita potrà essere, a scelta del lavoratore, **vitalizia, vitalizia reversibile** oppure **certa e successivamente vitalizia**.

Al momento della cessazione il lavoratore può, in alternativa, optare per la liquidazione in unica soluzione per una quota massima pari al 50% del

capitale maturato.

I *vecchi iscritti* posso richiedere la liquidazione in unica soluzione dell'intero capitale. In questo caso, tuttavia, la tassazione applicata sarà quella prevista fino al 2006, quindi con regole analoghe a quelle previste per il TFR in azienda, quindi **molto penalizzanti** rispetto al fondo pensione.

- In caso di **cessazione anticipata** del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto alla scelta, tra una delle seguenti opzioni:
 - riscattare la sua posizione pensionistica, **ottenendo immediatamente il capitale maturato** (versamenti più rivalutazioni):
 - al 50% in caso di inoccupazione tra i 12 e i 48 mesi,
 - al 100% in caso di inoccupazione superiore ai 48 mesi senza alcun limite sia anagrafico che di permanenza nel Fondo pensione (con una penalizzazione di carattere fiscale);
 - trasferire la sua posizione presso un altro Fondo pensione cui il lavoratore acceda in relazione alla nuova occupazione;
 - trasferire la sua posizione pensionistica presso un Fondo pensione "aperto".
- In caso di **decesso del lavoratore** la posizione individuale è riscattata dai beneficiari designati dal lavoratore o, in mancanza, dagli eredi.
- E' previsto il riscatto totale o parziale per **cause diverse**.

Attenzione: per le aziende del Gruppo Bper, e in generale tutte quelle nelle quali esiste un fondo negoziale, rientra tra le cause di perdita dei requisiti la cessazione del rapporto, per dimissioni o anche per incorporazioni o cessioni di rami d'azienda. E' una

casistica **diversa dall'inoccupazione**, per la quale **si può chiedere il riscatto ma con una tassazione penalizzante**: l'aliquota applicata, infatti, non è inferiore al 23%.

- La **RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)** rappresenta, ad oggi, la soluzione migliore per riscuotere il montante versato nel fondo pensione (quindi incluso il TFR), in quanto la tassazione sull'intera quota capitale è quella illustrata all'inizio, senza distinzione per i **vecchi iscritti** che sono quelli che maggiormente ne traggono vantaggio. La RITA si può chiedere al momento della cessazione del rapporto di lavoro a patto che manchino non più di 5 anni (ma almeno 1) al raggiungimento dell'età pensionabile: **quindi non è possibile richiederla per chi percepisce già la pensione di vecchiaia o si trovi molto vicino a percepirla**. L'intero montante viene versato in **rate trimestrali**.

- **Per la certezza del rendimento**

Come spiegato in precedenza, il rendimento del TFR è pari all'1,50% più il 75% dell'inflazione. Il rendimento delle varie linee d'investimento della previdenza complementare non sempre riesce ad eguagliare tale livello, soprattutto in periodi di alta inflazione.

Quindi **qual è la scelta migliore?**

Come spesso accade, **non c'è un'unica risposta**. Ad oggi la soluzione migliore per chi smette di lavorare è sicuramente la RITA, che però non tutti possono prendere: ad esempio non è disponibile per chi ha raggiunto l'età pensionabile.

Sicuramente ha bisogno del TFR chi non abbia da parte risparmi che gli consentano di far fronte al periodo che intercorre tra

l'ultimo stipendio e l'accredito degli emolumenti pensionistici, o relativi al fondo di sostegno al reddito. In tal senso può essere utile verificare alla pagina 6 del CUD (campi 809 e 810) le somme attualmente accantonate in azienda a titolo di TFR (ma questo totale non tiene conto di eventuali anticipazioni) o sulla busta paga alla voce "TFR TOTALE". Per chi avesse versato finora tutto il proprio TFR al fondo può essere opportuno sfruttare l'occasione offerta dall'accordo per valutare di lasciare anche solo un 25% del TFR in azienda.

In conclusione, una breve considerazione sulla possibilità di girare al fondo pensione il TFR versato in azienda prima del 2006, in BPER prevista grazie ad un **accordo sindacale** sottoscritto a settembre 2020. E' una scelta molto conveniente in caso di ricorso alla RITA, potendo beneficiare di una tassazione che può ridursi di oltre 2/3. Tuttavia, in questo caso ci sentiamo di poter fornire un'indicazione chiara, consigliando di rinviare la scelta, effettuandola qualche mese prima della cessazione del rapporto di lavoro, quando saranno più chiare le esigenze immediate.

Per approfondimenti sulla previdenza complementare, scarica il **manuale**.

Aggiornamento del Manuale sulla Previdenza Complementare

Ritenendo di fare cosa utile, visto il numero elevato di lavoratori del settore interessati da esodi e ricambi generazionali, pubblichiamo la versione aggiornata del manuale redatto dalla Fisac L'Aquila, che esamina i molteplici aspetti

della previdenza complementare con particolare attenzione alle varie modalità di tassazione.

Il manuale è disponibile, al pari di tutte le guide Fisac, nella nostra sezione **Guide e manuali**

Scarica il manuale

La fiscalità nella Previdenza Complementare – 3^a Ed

Fondi pensione, salgono gli iscritti ma calano i rendimenti

Le turbolenze che hanno investito i mercati nel primo trimestre dell'anno non hanno risparmiato le previdenza complementare: il rendimento è sceso del 3,4% per i fondi negoziali, del 3,6% per quelli aperti e del 3,5% per i Piani pensionistici individuali (Pip) nuovi. Crescono invece gli iscritti, arrivati a quota 8,9 milioni, e anche i contributi incassati, che fanno registrare un +3,4 per cento.

Anche nei primi tre mesi del 2022 il trend delle adesioni alla previdenza complementare si è confermato in crescita, con gli iscritti arrivati a 8,9 milioni. Ma le turbolenze che hanno investito i mercati finanziari non hanno risparmiato le forme integrative: i rendimenti sono stati negativi. Con un -3,4% per i fondi negoziali, -3,6% per i Fondi aperti e -3,5% nei Piani individuali pensionistici (Pip) di ramo III. Per le gestioni separate di ramo I il risultato è stato marginalmente

positivo: 0,3%.

Questa è la fotografia scattata dall'ultimo monitoraggio della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip), che mette in evidenza come a fine marzo le risorse destinate alle prestazioni siano a quota 210 miliardi, 3,3 miliardi in meno rispetto alla fine di dicembre 2021 per effetto delle perdite in conto capitale determinate sempre dall'andamento dei mercati finanziari. I contributi incassati sono invece cresciuti del 3,4 per cento.

A marzo 8,9 milioni di iscritti

Dall'ultima rilevazione della Covip emerge che alla fine di marzo 2022 le «posizioni in essere» presso le forme pensionistiche complementari erano 9,846 milioni, con una crescita di 112.000 unità (+1,1%) rispetto al 2021. Considerando chi aderisce contemporaneamente a più forme integrative, gli iscritti hanno raggiunto quota 8,9 milioni. E a salire sono soprattutto gli aderenti ai fondi negoziali (+1,8%) mentre nelle forme pensionistiche di mercato le adesioni risultano cresciute dell'1,7% nei fondi aperti, e dello 0,3% nei Pip "nuovi".

Rendimenti in calo per crisi energetica e guerra sui mercati

Le forti oscillazioni dei mercati, anche per le ricadute della crisi energetica, con la conseguente corsa dell'inflazione, e dello scoppio del conflitto russo-ucraino, non hanno risparmiato i fondi pensione. La Covip sottolinea che, al netto dei costi di gestione e della fiscalità, i rendimenti

sono risultati negativi e pari a -3,4% e a -3,6%, rispettivamente, per fondi negoziali e fondi aperti. Il calo ha riguardato anche i Pip di ramo III (-3,5%). L'Authority fa però anche notare che, valutando i rendimenti nell'arco di tempo compreso tra il 2012 e il primo trimestre di quest'anno, i risultati medi annui restano positivi: 3,7% per i fondi negoziali, 4,1% per i fondi aperti, 4,5% per i Pip di ramo III e 2,2% i prodotti di ramo I. Nello stesso periodo la rivalutazione del Tfr è stata del 2,1 per cento.

Leggermente giù le risorse in gestione ma più contributi

Per effetto delle perdite in conto capitale determinate dall'andamento dei mercati finanziari, a marzo del 2022 le risorse destinate alle prestazioni (210 miliardi) sono risultate leggermente assottigliate di circa 3,3 miliardi rispetto alla fine del 2021. La Covip, in particolare, osserva che nei fondi negoziali l'attivo netto è di 63,7 miliardi di euro, il 2,5% in meno, mentre nelle forme di mercato ammonta a 28,4 miliardi per i fondi aperti e a 43,9 miliardi nei Pip "nuovi" diminuendo, rispettivamente, dell'1,8 e dello 0,2 per cento. Sul versante dei contributi invece i risultati restano positivi. Fondi negoziali, fondi aperti e Pip nuovi hanno incassato 3,4 miliardi: circa 150 milioni in più (+4,8%) del corrispondente periodo del 2021. La Covip afferma che l'incremento si riscontra in tutte le forme pensionistiche, con variazioni tendenziali che vanno dal 3,4% dei fondi negoziali, al 4,4% dei Pip fino al 9,3% dei fondi aperti.

Fonte: Il Sole 24 Ore

BCC: raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL

Dopo l'ultima lunga sessione di trattativa con Federcasse, nella prima mattina del giorno 11 giugno, la Fisac-CGIL e le altre OOSs sono giunte al rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo scaduto dal Dicembre 2019.

Con questo rinnovo è stato ottenuto un **recupero salariale pari a 190,00** euro parametrato alla figura professionale della terza area quarto livello retributivo, di cui una prima trince di euro 150 da erogare a partire dal mese di agosto 2022, e la restante quota di 40 euro da erogare a partire dal mese di ottobre 2022.

E' stato definita la normativa per la prestazione in lavoro agile con **il riconoscimento del buono pasto**.

E' stato inoltre definito un **aumento della contribuzione alla previdenza integrativa ed all'assistenza complementare**, con una particolare attenzione per gli assunti post anno 2000.

Susy Esposito, della Segreteria Nazionale Fisac-CGIL, dichiara:

"Un rinnovo contrattuale che preserva e valorizza le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, prevedendo istituti volti a rafforzare la centralità della persona e la massima inclusività. Pone attenzione alle garanzie occupazionali, potenzia il welfare contrattato, adegua le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori."

Scarica ipotesi d'Intesa

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>

ISP: accordo che integra Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione

In data odierna abbiamo sottoscritto un'intesa che integra gli Accordi Previdenza Complementare, Conciliazione e Inclusione dell'8 dicembre 2021, con l'obiettivo di valorizzare le specificità delle persone ed estendere ulteriormente i trattamenti riferiti alla genitorialità, rispettando anche le diversità, prevenendo le discriminazioni e garantendo pari opportunità sul lavoro, secondo principi di piena inclusione.

Con tale accordo le previsioni in favore dei figli sono estese anche ai minori adottati o in affidamento preadottivo, ai figli del coniuge/unito civilmente o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

In forza di tale equiparazione saranno riconosciute tutte le forme di permesso e congedo previste dagli accordi citati, nonché le seguenti erogazioni economiche:

- Assegno per familiari portatori di handicap (a

condizione che il figlio risulti a carico del coniuge/unito civilmente o convivente di fatto),
▪ Bonus nascita figli previsto nell'ambito del "Pacchetto giovani".

A partire dal 1° gennaio 2023 il Contributo welfare di 120 euro sarà inoltre garantito anche per i casi di ingresso in famiglia del minore in affidamento preadottivo.

Saranno assicurati con onere a carico dell'azienda i permessi ordinariamente previsti dall'INPS (10 giorni di permesso obbligatorio per i padri e congedi parentali), che si aggiungono a quelli stabiliti dalla Contrattazione di secondo livello per tutte le figure genitoriali.

Abbiamo richiesto anche l'estensione dei permessi nel caso di affidamento temporaneo, richiesta che per il momento non è stata accolta, ma che per noi rimane un capitolo aperto.

Valutiamo comunque positivamente l'accordo che si propone di favorire la condivisione della responsabilità genitoriale, ambito in cui il nostro Paese registra un certo ritardo, come testimoniano i dati nazionali sulla fruizione dei permessi da parte dei padri.

Milano, 20 maggio 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL FISAC/CGIL – UILCA UNISIN**

dal sito [fisacgruppointesasnpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasnpaolo.it)

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/anzianità 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/anzianità anticipata), sarà destinatario a titolo di incentivo all'esodo di un importo onnicomprensivo pari al numero delle mensilità – 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 mensilità, gli incentivi di cui alla precedente tabella verranno incrementati (tenendo anche in considerazione situazioni particolari dell'interessato):

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

** Le suindicate mensilità 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

modalita', 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 Solidarieta' 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 sara' 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 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).

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 priorita' 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 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 inoltro 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 Solidarieta`

*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 Solidarieta`" 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 Solidarieta', 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 Solidarieta' e la maturazione dei requisiti AGO, verra' 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 Solidarieta'.

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 verra' 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, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa alla fruizione dei trattamenti del Fondo di Solidarietà.

USCITE VOLONTARIE – CASI SOCIALI

Raccomandazione delle 00.SS firmatarie dell'Accordo UniCredit Unlocked

Le 00.SS – in continuità con quanto già 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 Solidarietà 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 invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n. 388)
- titolari di assegni ordinari di invalidità (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 analoga gravità, nonché con componenti del proprio nucleo familiare affetti da dette patologie.

Dichiarazione aziendale

In relazione alla Raccomandazione dianzi riportata, da parte aziendale si dichiara la disponibilità 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 Solidarietà.

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 Solidarietà 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 avverrà alla prima data utile di accesso al Fondo di Solidarietà, nelle tempistiche e modalità 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 Solidarietà 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 validità 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 maggior dettaglio).

INVESTIMENTI NEL MEZZOGIORNO

L'azienda conferma lo sviluppo della multipolarità, 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 attività 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 possibilita`di scegliere da 1 a 5 giorni

di “welfare days” per chi decide di destinare il VAP a welfare.

Ogni permesso “welfare day” avra` per il 2022 un valore unitario medio di riferimento che andra` 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 puo` essere effettuato previo accordo tra azienda e Lavoratore/Lavoratrice. Dopo i 6 mesi il recupero puo` 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 fruite. 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