

*Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia
del Piano denominato UniCredit Unlocked*

Il giorno 27 gennaio 2022, in Milano
UniCredit/Aziende del Gruppo,
e le Organizzazioni Sindacali

premessò che

- in data 9 dicembre 2021 il Piano denominato “UniCredit Unlocked” è stato presentato alla comunità finanziaria e alle Organizzazioni Sindacali, dando avvio - con la Comunicazione in pari data - alla procedura concernente le relative ricadute per la geografia italiana del Gruppo;
- nel Piano sono rappresentati obiettivi e strategie che - in discontinuità con il passato - mirano al rilancio strutturale del mondo delle filiali attraverso una serie di azioni di cambiamento programmate sino a tutto il 2024 volte a valorizzare appieno il potenziale commerciale di UniCredit;
- in tale prospettiva, l’Azienda ha dichiarato che il nuovo Piano nel perimetro italiano del Gruppo avrà come punti di riferimento:
 - la centralità del ruolo sociale di UniCredit in Italia (dove la Banca ha fortissime radici ed intende contribuire a creare le condizioni per favorire l’auspicato rilancio strutturale dell’economia del Paese in termini di sostegno e attenzione al territorio, al tessuto produttivo e alle famiglie);
 - la centralità del cliente (i cui bisogni e necessità hanno subito una forte accelerazione nei cambiamenti);
 - la centralità della filiale per garantire un alto livello di presidio del territorio (la cui rivisitazione organizzativa è già stata oggetto della procedura sindacale conclusasi con il Verbale del 2 dicembre 2021);
 - la semplificazione organizzativa/efficienza dei processi (per liberare tempo per la relazione con il cliente, con l’obiettivo di aumentare le opportunità di fare business);
 - l’efficienza nei costi a vantaggio di investimenti nelle filiali ed in trasformazione digitale (per rendere UniCredit pienamente in grado di competere nelle nuove prospettive di mercato);
 - la strategia digitale, con importanti investimenti in infrastrutture tecnologiche (per fornire alla clientela servizi ancora più semplici e personalizzati);
- sulla base di quanto illustrato dall’ Azienda la progressiva realizzazione dei suddetti pilastri strategici del nuovo Piano determinerà minori necessità nelle strutture di governo/supporto a favore di maggiori investimenti anche in termini di organici nelle strutture delle filiali commerciali e dell’ area Digital;
 - in tale contesto, nel territorio nazionale l’attuazione delle misure del Piano comporterà nell’ arco 2022/2024 riduzioni in termini di capacità produttiva per almeno 950 FTE secondo quanto descritto nella Documentazione allegata alla Comunicazione di avvio procedura;
 - nel corso del confronto sindacale si è stabilito che gli effetti derivanti dalla progressiva semplificazione/digitalizzazione dei processi operativi (effettuato l’incontro di verifica sulle uscite conseguenti all’utilizzo dei complessivi strumenti di cui alle intese odierne) determineranno l’accoglimento, nell’ottica di rafforzare il ricambio generazionale, di ulteriori cessazioni incentivate quantificabili in massimo 250 FTE (per complessive massime 1.200 uscite);
- la gestione complessiva delle predette efficienze - in virtù del confronto con il Sindacato - avverrà facendo ricorso a strumenti socialmente responsabili e caratterizzati dalla volontarietà di adesione ai piani di esodo. Verranno messi in campo anche adeguati percorsi di formazione, riqualificazione e riconversione, di personale di governo/supporto verso le strutture di filiale;

Coffredo Matten

- l'Azienda ha dichiarato che parte integrante e fondamentale per la realizzazione del Piano "UniCredit Unlocked" è il programma denominato "ReConnect" - creato per rispondere ai bisogni delle persone, per riconnettere la rete alla Direzione Centrale, per riavvicinare la Banca ai territori e per riconnettere le competenze dei Colleghi ai bisogni del business. In particolare, con lo scopo di rafforzare la vicinanza alle nostre persone, nasce l'iniziativa "Talking to the People" che prevede incontri strutturati periodici fra i referenti People&Culture ed ogni persona di UniCredit in Italia, basati sui seguenti contenuti: conoscenza, ascolto, mappatura delle competenze e raccolta dei bisogni formativi, motivazioni e aspirazione professionali: in merito verrà effettuato un apposito incontro di illustrazione delle citate iniziative.

le Parti
hanno stipulato il presente Accordo

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – La nuova stagione di crescita del Gruppo in Italia

Le Parti hanno condiviso che gli obiettivi e strategie del Piano – grazie e attraverso l'attiva partecipazione degli aderenti alle iniziative di pensionamento diretto di cui al presente Accordo - contribuiranno a creare le condizioni per una nuova stagione di crescita del Gruppo In Italia sia in termini di business sia in termini di ricambio generazionale, permettendo – oltre che la realizzazione dei residui 800 ingressi concordati nell'ambito di Team23 – un ulteriore congruo numero di assunzioni da destinare prevalentemente al rafforzamento delle filiali e dell'area digital, contribuendo al contempo allo sviluppo del Paese, così come previsto nella lettera di impegno sulla nuova occupazione allegata.

Art. 3 – Rafforzamento delle filiali commerciali del Gruppo in Italia

Le Parti – in relazione all'esigenza di garantire un livello di servizio alla clientela qualitativamente sempre più elevato, favorendo l'utilizzo di soluzioni digitali per andare incontro alle nuove abitudini della clientela medesima e al contempo contribuire al miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti – concordano sulla necessità condivisa di promuovere il rafforzamento strutturale delle filiali della Banca italiana sia in termini di aumento degli organici sia in termini qualitativi (per "filiali" si intendono le strutture che operano alla dipendenze dei Direttori di Mercato nelle aree retail, dei Direttori di Area nelle linee di business private/corporate e infine nelle strutture UCD), anche attraverso l'accoglimento delle domande di trasferimento in sospenso nei termini già previsti dall'Accordo 2 dicembre 2021.

A tal fine le Parti concordano sull'importanza dello sviluppo delle competenze di tutto il personale del perimetro Italia del Gruppo per abilitarlo anche alle nuove esigenze commerciali/operative e di presidio della clientela. In relazione a ciò il Gruppo darà nuovo impulso all'offerta formativa attraverso la predisposizione di piani formativi e anche la costituzione di una nuova Accademia in Italia che opererà a supporto del raggiungimento degli obiettivi di business di lungo termine, offrendo nuove modalità di apprendimento personalizzate anche in presenza (cfr punto 9.2 del presente Accordo)

Per sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano Unlocked volti ad investire e rafforzare la rete commerciale della Banca italiana e tenuto conto del principio di volontarietà di adesione ai piani di esodo, da parte aziendale verranno coerentemente attuate azioni di riequilibrio degli organici a favore delle filiali che prevederanno nuove assunzioni e processi di reimpiego.

In questo ambito - anche al fine di garantire il pieno efficientamento di tutto il personale in servizio – tutti i dipendenti potranno essere interessati da ricollocazione in altre strutture organizzative, in particolare le filiali, che presentino necessità di organico, ferme restando tutte le previsioni in materia di mobilità del CCNL, degli accordi di gruppo, delle prassi aziendali.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature: Stefano Agnelli]

[Handwritten signature: Cofredo Mattini]

I processi di riconversione e riqualificazione professionali previsti dal Piano verranno realizzati attraverso adeguata formazione specifica in base alla professionalità di partenza e le competenze possedute, attuata di massima in via preventiva in funzione dell'immissione nel nuovo ruolo e supportata anche da periodi di affiancamento.

Con riferimento alla dichiarazione aziendale circa i limitati fenomeni di mobilità territoriale correlati alla manovra di riorganizzazione delle strutture centrali e ferme le esigenze organizzative l'azienda presterà particolare attenzione ai fenomeni di mobilità con la finalità di minimizzare i disagi, soprattutto quelli derivanti da particolari condizioni familiari e personali, anche in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In tale ambito verranno prese in considerazione le richieste di trasferimento pendenti, tenuto conto delle esigenze produttive ed organizzative, in coerenza con quanto già concordato nell'Accordo sulla riorganizzazione della rete del 2 dicembre 2021.

La comunicazione di riconversione/riqualificazione avverrà per iscritto, nel caso in cui vi sia il trasferimento in altro Comune.

Art. 4 – Domande in sospenso già presentate nell'ambito del piano Team23

Le Parti hanno concordato di dar corso in via prioritaria alle residue circa 200 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nel Piano Team23 tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento il 1° marzo e 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.

Art. 5 – Pensionamenti diretti nell'arco di Piano (sino al 1° gennaio 2025 compreso)

In relazione agli obiettivi del nuovo Piano - e per rendere sostenibili in tutte le sue parti il presente Accordo - le Parti concordano come forma prioritaria, rispetto a quanto previsto nel successivo articolo 6, l'accettazione (ai sensi dell'art. 8 comma 1 del Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486) di tutte le domande di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico presentate da parte dei dipendenti di ogni genere e grado (compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) che maturino il requisito pensionistico sino al 31 dicembre 2024 (ultima decorrenza del trattamento pensionistico al 1° gennaio 2025), attraverso le seguenti modalità:

5.1 – Personale con finestra di pensione diretta - vecchiaia/anzianità anticipata - entro la fine del Piano Unlocked (sino al 1° gennaio 2025 compreso)

Il personale di ogni genere e grado che presenti 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 omnicomprensivo 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

In via assolutamente eccezionale, fermo il limite massimo complessivo di 13 mensilità, il suddetto trattamento legato all'età verrà incrementato (tenendo anche in considerazione situazioni particolari dell'interessato):

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

- di due mensilità nel caso di adesione tempestiva all'iniziativa (entro i primi 15 giorno di calendario dall'apertura dell'applicativo di raccolta);
- di una mensilità nel caso in cui si superi complessivamente il numero di 350 adesioni al pensionamento diretto di cui al presente punto 5.1;
- di una seconda mensilità nel caso si superi il numero di 400 adesioni al pensionamento diretto di cui al presente punto 5.1.

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

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

In tutte le ipotesi di cui al presente articolo la prima data utile di uscita è il 1° maggio 2022.

5.2 – Personale avente periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2025 (compreso)

Le Parti concordano che i Lavoratori/Lavoratrici aventi periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2025 (compreso), potranno manifestare – in alternativa anche all'accesso al Fondo di Solidarietà secondo gli articoli che seguono – il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di Stabilità 232 dell'11 dicembre 2016 nonché successive modifiche e integrazioni sino a quelle introdotte con Legge di Stabilità n. 160 del 27 dicembre 2019, con facoltà a scelta del Lavoratore se ordinaria o agevolata) di riscatto diretto a carico dell'azienda dei periodi medesimi. In tal caso, l'Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove ne derivino benefici in termini di costo di accompagnamento, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà in base al presente accordo. Complessivamente verranno accolte 10 richieste.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art. 7 del presente Accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

5.3 – Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la cd "quota 100" ovvero "quota 102"

Le Parti concordano che nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici:

- in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 100" (ai sensi dell'art. 14 della Legge 26/2019) maturati entro il 31 dicembre 2021;
- in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla pensione "quota 102" (ai sensi dell'art. 1 comma 87 della Legge 234/2021);

che volontariamente dovessero presentare "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni" e successivamente formalizzino le dimissioni telematiche secondo le tempistiche indicategli dall'azienda, verrà riconosciuto, quale integrazione TFR, un incremento dell'incentivo previsto per i pensionamenti diretti del punto 1 del presente articolo, nelle misure di cui alla tabella che segue, commisurato al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio – che dovrà avvenire alla prima data utile, determinata in rapporto alla rispettiva decorrenza della pensione quota 100/102 (comprensiva della cd finestra) – e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO (art. 24 del D.L. 201/2011, convertito in Legge 214/2011, cd Legge Fornero).

Complessivamente verranno accolte 10 richieste.

Stefano Ferrara

Umberto

1. V. G. T.

Coffredo Natta

U

Mesi di anticipo rispetto alla cd "legge Fornero"	Mensilità aggiuntive a incentivo per pensionamento diretto
Fino a 12 mesi	2
Da 12 mesi e un giorno a 24 mesi	4
Da 24 mesi e un giorno a 36 mesi	6
Da 36 mesi e un giorno a 48 mesi	8
Da 48 mesi e un giorno a 56 mesi	10
Da 56 mesi e un giorno	12

5.4 - Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004 (e successive modifiche)

Parimenti a quanto già concordato all'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 e all'art. 7 dell'Accordo 28 giugno 2014 (nonchè successivamente con l'art. 5 dell'Accordo 5 febbraio 2016, con l'art. 5 dell'Accordo 4 febbraio 2017 e con l'art. 5 dell'Accordo 2 aprile 2020), le Parti – al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo - in considerazione del bacino delle Lavoratrici che potrebbero ancora esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1, comma 9, della Legge n. 243/2004 (facoltà estesa ai sensi dell'articolo 1, comma 222, Legge di Stabilità n. 160 del 27 dicembre 2019 e successive integrazioni), concordano di raccogliere nuove adesioni all'esodo incentivato mediante l'esercizio della suddetta opzione.

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alla data di maturazione dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia/anticipata sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale, potranno beneficiare delle stesse condizioni definite all'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 e all'art. 7 dell'Accordo 28 giugno 2014: vale a dire (oltre alla liquidazione del TFR ed alla fruizione delle prestazioni dei Fondi di Previdenza Complementare di relativa iscrizione) dei seguenti trattamenti - dove per mensilità si intende 1/13° della RAL, rapportata a full time, ove si tratti di personale part time, così determinati:

a) importo risultante applicando il numero delle mensilità di cui alla seguente tabella:

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	65 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

b) importo convenzionalmente fissato in misura pari al 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti tra la data di cessazione (ultimo giorno di servizio) e la data corrispondente alla finestra di accesso al trattamento di pensione risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva;

c) un ulteriore importo corrispondente a 1.300 Euro lordi per ogni anno o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 41 anni e 10 mesi di contribuzione (con un massimo di 6.500 euro lordi).

Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica al suddetto personale verranno mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali del personale in servizio, nonché il riconoscimento della correlata contribuzione a carico aziendale nella misura prevista per la forma di previdenza complementare di appartenenza.

Infine sino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione verranno, in via assolutamente eccezionale, mantenute:

- iscrizione ad UniCA come dipendenti in servizio (con contributo a carico azienda);
- condizioni agevolate creditizie (mutui/finanziamenti, ecc.) come dipendenti in servizio.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'incentivo nei termini di cui al presente articolo.

Complessivamente verranno accolte 10 richieste.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Art. 6 – Ulteriori uscite attraverso adesioni volontarie alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà

Per la restante quota di efficienze previste, a valle delle adesioni di cui agli articoli che precedono, le Parti concordano di ricorrere all'utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore (art. 8, comma 2, del D.M. 83486 del 28 luglio 2014), sancendo la volontarietà quale criterio di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero appartenenti alle categorie delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

A tal fine, la facoltà di adesione è consentita ai Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti di legge (relativa "finestra") previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o Ente assimilabile sino al 31/12/2028 (finestra 1/1/2029), mediante l'accesso volontario, secondo le modalità di cui al presente articolo, alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata media di 54 mesi. In riferimento a ciò, trattandosi di piano ad adesione volontaria, l'Azienda si riserva la facoltà di disporre una diversa data di cessazione nell'ambito dei 12 mesi dalla data di uscita (sia in posticipo che in anticipo, in quest'ultimo caso nei limiti dei 60 mesi di permanenza al Fondo stesso), comunicandola all'interessato almeno 60 giorni prima della stessa; periodicamente di tali eventuali spostamenti verrà data informativa in sede di incontro di verifica.

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

Al fine di consentire l'apertura alle adesioni di tutte le Lavoratrici/Lavoratori indipendentemente dal perimetro di appartenenza (sia governo/supporto, sia filiali) le domande verranno raccolte - tramite apposito applicativo informatico:

- nel corso del mese di aprile 2022 - con riferimento a tutta la popolazione rientrante nel bacino delle Lavoratrici e dei Lavoratori che maturino la citata finestra entro il 1° aprile 2028 (compreso);
- a seguire (di massima maggio 2022), effettuata una verifica in merito alle adesioni conseguenti al complesso di tutti gli strumenti di cui alla presente intesa, il Fondo verrà aperto anche in riferimento a Lavoratori/Lavoratrici che maturino la suddetta finestra entro dicembre 2028. Al termine di tale seconda fase, le Parti effettueranno un ulteriore incontro di verifica di tutte le adesioni pervenute valutandone gli effetti.

In relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande - fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti - con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché - nel relativo ambito - la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo; dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera sulla nuova occupazione allegata al presente 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.

Eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarietà che, al termine del processo di cui sopra, dovessero risultare in sospenso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria tra le Parti qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarietà.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

A coloro che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà – fermo quanto previsto dall'art. 7 del presente accordo – verrà riconosciuto il seguente trattamento:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti previsti dall'Allegato n. 2 posto in calce all'Accordo 2 aprile 2020 (“Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà”);
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL);
- detta mensilità verrà incrementata di una mensilità a fronte del fatto che il Lavoratore/Lavoratrice faccia pervenire le proprie dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

Lo strumento dell'adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà previsto dal presente articolo sarà applicato anche ai Dirigenti, ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

Chiarimento a Verbale

In ragione dell'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, da parte aziendale viene dichiarata la disponibilità ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate da personale a part-time per il mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo medesimo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti – constatato che tra i potenziali richiedenti l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui al presente articolo potrebbero rientrare anche Lavoratori nati dopo il 1965, concordano che gli stessi possano richiedere di accedere all'applicativo trasmettendo il proprio EcoCert/documentazione previdenziale secondo le istruzioni che riceveranno dalle strutture aziendali (Allegato n. 4 dell'Accordo 2 aprile 2020 e successive integrazioni).

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie del presente Accordo

Le OO.SS – in continuità con quanto già previsto dall'Accordo 5 febbraio 2016 e dall'Accordo 2 aprile 2020 – raccomandano che 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

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 al presente articolo, applicando i trattamenti di cui al Documento condiviso del 4 luglio 2016.

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.

Art. 7 – Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle previsioni di cui al presente Accordo è quella in vigore alla data odierna (normativa previdenziale cd. “Monti/Fornero”, Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche). Qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che le Parti (Gruppo/OO.SS.)

① ②

✓

✓

✓

1000

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

firmatarie) daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (il cui testo verrà reso disponibile agli interessati contestualmente all'offerta di adesione) costituisce elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi/trattamenti nei termini di cui al presente Accordo.

Art. 8 – Premio di Produttività esercizio 2021

In relazione al Verbale del 9 luglio 2021 – con cui si è confermato anche ai fini dell'erogazione del Premio di Produttività/Risultato relativo all'esercizio 2021 l'approccio generale già oggetto del Verbale 9 ottobre 2020 e dell'Accordo 24 febbraio 2021 - le Parti concordano, in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale nel corso del citato esercizio e dell'alto valore di coesione sociale che detto premio rappresenta nell'attuale contesto, di intensificare il confronto per finalizzare i conseguenti profili economici entro e non oltre sette giorni dalla data di sottoscrizione dell'odierno Accordo.

Art. 9 - Prosecuzione del percorso di confronto

Le Parti - con l'intento di portare a realizzazione gli impegni reciproci già assunti con l'Accordo 2 aprile 2020 ed il Verbale 2 dicembre 2021, nonché definire le materie di reciproco interesse emerse nell'ambito della trattativa che ha portato alla sottoscrizione delle presenti intese che hanno chiuso la procedura sindacale avviata con Comunicazione del 9 dicembre 2021 – hanno concordato sulla necessità di programmare il seguente percorso di ulteriore confronto sulle materie qui di seguito riportate.

9.1 - Formazione

In relazione a quanto già disposto con gli articoli 2 e 3 del presente Accordo, le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori e per la riuscita del Piano "UniCredit Unlocked" e a tal fine attribuiscono grande rilievo alla creazione della nuova Accademia in Italia, che sarà il fulcro della formazione e dello sviluppo delle persone attraverso una costante collaborazione e sinergia con il territorio e con i business, la quale, accanto ad una rivisitazione della strategia e dei canali digitali, garantirà il recupero della formazione in presenza.

Le Parti, atteso che le iniziative del Piano comportano una riprogettazione/ottimizzazione dei processi operativi, una forte attenzione al miglioramento dei servizi al Cliente anche alla luce del nuovo modello di filale adottato dal 13 dicembre 2021, concordano che il tutto venga supportato da adeguati interventi formativi, addestrativi trasversali o specifici di riconversione e riqualificazione professionale.

Una specifica azione formativa sarà strutturata per fornire alle risorse interessate tutte le competenze richieste per l'eventuale nuovo ruolo da ricoprire e di massima prima dell'ingresso nello stesso: al riguardo, saranno previsti programmi di formazione, qualificazione e riconversione – rilevanti anche ai fini delle norme in materia di contribuzione al finanziamento dei programmi formativi, di riconversione e/o riqualificazione professionale – volti a consolidare e sviluppare le qualità professionali presenti nel Gruppo, a valorizzare le risorse e a sostenerne la riconversione professionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto, confermando quanto previsto nell'art. 10 dell'Accordo del 2 aprile 2020 e nell'Accordo di riorganizzazione del 2 dicembre 2021, che la formazione continua a rappresentare un elemento di imprescindibile importanza per la diffusione delle competenze di natura tecnica, relazionale, manageriale, commerciale. A tal fine, la formazione, con particolare riferimento a quella prevista per l'inserimento in nuovi ruoli, verrà tempestivamente effettuata nel rigoroso rispetto di quanto previsto dall'art. 10 dell'Accordo 1° febbraio 2018 ("Piano giovani") e alla documentazione allegata al Verbale del 21 dicembre 2018, con puntuale e diffusa applicazione del processo di programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo e l'utilizzo puntuale del codice PFO.

Tali percorsi saranno oggetto di approfondimento per l'elaborazione di piani formativi in sede di Commissione Formazione Finanziata di Gruppo al fine di accedere ai finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui al D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014, nonché del Fondo Nuove Competenze.

In proposito le Parti definiranno i relativi accordi sindacali entro la data del 31 marzo 2022 (o comunque in relazione alla data di uscita dei relativi bandi).

In relazione a quanto già previsto sul punto dall'Accordo 2 aprile 2020, le Parti si incontreranno per valutare le possibilità di svolgimento della formazione anche con modalità innovative di fruizione (smart learning).

In relazione a quanto sopra, le Parti – nel corso del mese di febbraio 2022 e prima del riavvio dei lavori della Commissione Formazione Finanziata - si incontreranno in sede politica per una compiuta illustrazione del nuovo impianto delineato dall'Azienda e delle relative nuove linee guida in materia di formazione.

9.2 - Valorizzazione professionale

Le Parti - in base a quanto previsto per la rete filiali dal coordinato disposto dell'Accordo 4 febbraio 2017 e Verbale 2 dicembre 2021 – concordano che nel corso del mese di febbraio 2022 si aprirà il confronto finalizzato a raggiungere una specifica intesa sulla valorizzazione delle figure professionali di rete nel termine del 31 marzo 2022.

Inoltre le Parti concordano – tenuto anche conto delle previsioni in tema del CCNL ABI 19 dicembre 2019 - di incontrarsi entro il 31 dicembre 2022 per aprire un confronto finalizzato al raggiungimento di intese aziendali in materia di valorizzazione professionale in UniCredit Services.

9.3 – Conciliazione vita-lavoro

Fermi gli impegni assunti con l'Accordo 2 aprile 2020 in materia di conciliazione vita-lavoro, le Parti aziendali di UniCredit Services si incontreranno entro il prossimo mese di marzo per proseguire le valutazioni sulla gestione dell'orario di lavoro, dei turni e della reperibilità, per addivenire auspicabilmente ad una soluzione positiva.

9.4 - 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.

9.5 - Politiche commerciali

Le Parti concordano che 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.

9.6 – Tutela superstiti

Confermando l'impianto complessivo concordato nel tempo, le Parti si incontreranno per effettuare una valutazione circa possibili evoluzioni della copertura in favore dei familiari superstiti di dipendenti deceduti in servizio.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

connesse al vincolo parentale nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti.

9.7 - 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.

9.8 – Protocollo relazioni sindacali

Le Parti - in relazione alla complessità dei processi di cui al Piano Unlocked 2022/2024 - concordando sull'opportunità di continuare a sostenere le diverse fasi connesse allo stesso, riaffermando e rafforzando la centralità delle relazioni industriali, sia a livello centrale sia a livello territoriale, quali elementi di competitività per l'impresa e di coesione e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori e condividono di prorogare gli Accordi di Gruppo sui livelli di rappresentanza sino al 31 marzo 2022, data entro la quale definiranno la nuova intesa di Gruppo.

In relazione a quanto sopra le Parti hanno altresì valutato positivamente la prosecuzione della sperimentazione della Specifica Componente RLS sino al termine del mandato degli attuali RLS (30 giugno 2022); entro il 31 marzo 2022 le Parti si incontreranno per definire il nuovo regolamento per la nuova elezione degli RLS e per una verifica congiunta sulla prosecuzione della predetta sperimentazione.

Art. 10 - Ultrattività

Le Parti, in via del tutto eccezionale, concordano sull'ultrattività di un ulteriore anno delle previsioni (già prorogate a fine 2023 con l'Accordo 2 aprile 2020) concernenti flessibilità di utilizzo del personale, lavoro straordinario/supplementare, ex festività, ferie già definite con l'Accordo/Protocollo 28 giugno 2014 e con l'Accordo 4 febbraio 2017 (in relazione alla banca delle ore a partire dal 1° gennaio 2022 si applicherà unicamente quanto disposto dal CCNL ABI).



In tale ultrattività rientrano altresì tutte le previsioni dell'Accordo 2 aprile 2020, che non siano esplicitamente modificate dalle presenti intese e relativi allegati.

In aderenza a quanto condiviso nelle Premesse del presente Accordo circa l'opportunità di prevedere un percorso di relazioni industriali che si sviluppi parallelamente alle innovazioni che tempo per tempo verranno attuate, per una loro piena comprensione e verifica, Le Parti - in relazione all'esigenza aziendale di perseguire adeguati livelli di produttività e redditività e in considerazione della necessità di adeguare la struttura organizzativa e le modalità operative di gestione delle diverse attività svolte agli scenari in veloce evoluzione – concordano inoltre, valutata positivamente l'attività fino ad oggi svolta, di proseguire l'operatività della "Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro" e delle altre previsioni di cui all'art. 9 dell'Accordo 2 aprile 2020 per tutta la durata del Piano Unlocked sino al 31 dicembre 2024.

Dichiarazione aziendale

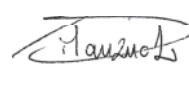
UniCredit conferma lo sviluppo della multipolarità, proseguendo le azioni di contributo alla crescita del sistema Italia, in coerenza con quanto previsto nell'Accordo del 2 aprile 2020 (allegato 6) riguardo agli investimenti nei poli del Mezzogiorno. Tali iniziative saranno oggetto di informativa alle OO.SS. relativamente allo stato di avanzamento del progetto, organici ed attività svolte, fissando sin da ora il primo incontro entro il primo semestre 2022.

UniCredit/Aziende del Gruppo









Lettera a latere

UniCredit

Spett.le
Delegazione di Gruppo
dell'Organizzazione Sindacale
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 27 gennaio 2022

Oggetto: lettera di impegno sulla nuova occupazione

Con riferimento a quanto evidenziato nell'ambito del confronto sulla materia in oggetto, Vi confermiamo che in relazione agli obiettivi di rilancio delle filiali e di supporto all'evoluzione dei modelli distributivi a sempre maggiore vocazione tecnologico/digitale, UniCredit adotterà le politiche attive del lavoro qui di seguito indicate, al contempo procedendo alla stabilizzazione a scadenza dei circa 1.000 contratti di apprendistato in essere alla data odierna nelle Aziende del Gruppo ed al completamento delle 780 assunzioni ancora rinvenienti dall'Accordo del 2 aprile 2020.

UniCredit dichiara il proprio impegno ad effettuare nel periodo 2022/2024 un piano di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato/apprendistato, in rapporto di una entrata ogni due uscite di adesione al piano, sino all'inserimento di 475 risorse, in proporzione al raggiungimento delle adesioni previste dall'Accordo odierno; le nuove assunzioni terranno conto anche delle previsioni di cui alla Legge 68/1999. In via assolutamente eccezionale, in relazione alle ulteriori 250 riduzioni previste per il rafforzamento del ricambio generazionale di cui si è discusso nel corso del confronto che ha condotto all'odierno Accordo, UniCredit dichiara che effettuerà un corrispondente ulteriore numero di 250 assunzioni, di cui 125 verranno inserite nelle Filiali – al pari delle suddette 475 – mentre le rimanenti 125 andranno a rafforzare le competenze dell'area Digital.

Le nuove assunzioni saranno suddivise, in linea generale, nel corso del triennio in proporzione alle uscite di ciascun anno e comunque in relazione alle necessità operative conseguenti alle varie fasi di attuazione del Piano.

Nell'ambito del processo per le nuove assunzioni, UniCredit ricercherà le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenienti da profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Quanto sopra, oltre a garantire il necessario ricambio generazionale supportando l'evoluzione del modello di banca, intende anche costituire un importante contributo di UniCredit alla crescita e sviluppo del sistema Paese, tenendo conto delle specificità geografiche, anche delle aree del Mezzogiorno e delle zone disagiate.

Cordiali saluti.


UNICREDIT 



 /  

Lettera a latere

UniCredit

Spett.le
Delegazione di Gruppo
dell'Organizzazione Sindacale
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 27 gennaio 2022

Oggetto: Iniziative di incentivazione individuale

Con riferimento alle finalità indicate in premessa all'odierno Accordo, quale ulteriore strumento per il raggiungimento degli obiettivi previsti dallo stesso, UniCredit dichiara che intende procedere nel corso del 2022 ad effettuare un invito rivolto a Lavoratori/Lavoratrici appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi operanti nell'ambito delle aree/attività/strutture di governo e supporto con anzianità superiori ai 5 anni nel Gruppo, privi dei requisiti di accesso ai piani esodo di cui agli artt. 4/6 del presente Accordo, a manifestare volontariamente il proprio interesse a proporsi per un'apposita iniziativa di incentivazione individuale.

A detto personale potrà essere riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti, in atto al momento della risoluzione del rapporto, pari a 36 mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL), maggiorabili di ulteriori 24 mensilità in ragione dell'anzianità di servizio nel Gruppo, carichi di famiglia e situazioni di particolare gravità dell'interessato.

La sottoscrizione del Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (di cui all'art. 8 dell'Accordo odierno) costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento dell'incentivo suddetto.

Si conferma che anche per dette cessazioni si applicherà una salvaguardia in termini di assunzioni nell'ambito del numero complessivo massimo di 725 di cui alla lettera di impegno sulla nuova occupazione.

Cordiali saluti.

UNICREDIT

Lettera a latere

UniCredit

Spett.le
Delegazione di Gruppo
dell'Organizzazione Sindacale
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 27 gennaio 2022

Oggetto: Chiarimento

In relazione alla previsione di cui all'art. 5.1 dell'Accordo odierno (e fermo il limite massimo complessivo di 13 mensilità ivi indicato), in via assolutamente eccezionale verranno riconosciute le mensilità aggiuntive previste dal suddetto articolo anche al personale aderente al pensionamento diretto in base all'Accordo 2 aprile 2020, ancora in servizio alla data odierna.

Cordiali saluti.

UNICREDIT

Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia
destinatari dell'Accordo 27 gennaio 2022
sulle ricadute del Piano Unlocked

UniCredit S.p.A.

UniCredit Services S.c.p.A.

UniCredit Leasing (S.p.A. e UCLAM)

UniCredit Factoring S.p.A.

Cordusio (Fiduciaria e Sim)

UniCredit Bank AG - Filiale Italia

