

# Accordo su iniziative complementari del Piano Industriale UniCredit Unlocked

Documento di sintesi dell'accordo 17.10.24 per le Lavoratrici e i Lavoratori – **parte 1**



*A cura della Fisac Cgil*

**CGIL**

**FISAC**  
**UNICREDIT**

# NUOVA OCCUPAZIONE



La Lettera di impegno sulla nuova occupazione, allegata all'Accordo del 17.10.24, prevede **500 nuove assunzioni con contratti di apprendistato** in correlazione al numero delle effettive uscite realizzate, da effettuarsi nel periodo 2025/2026. L'azienda si impegna altresì a inserire, a copertura delle cessazioni per dimissioni volontarie, **ulteriori 250 risorse** nel periodo 2025/2026. Qualora il turnover in detto periodo dovesse superare tale numero, **UniCredit provvederà ad effettuare ulteriori inserimenti.**

Con l'intesa raggiunta, pertanto, arriviamo sul fronte dell'occupazione ad un tasso di sostituzione complessivo di almeno il 75% (oltre il 67% dei precedenti accordi nel gruppo). Abbiamo, inoltre, tolto il tetto sulla possibilità di nuove assunzioni, dunque senza limiti al turn over, in caso di ulteriori abbandoni.

## **ART. 7: RICOLLOCAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

L'art. 7 dell'Accordo 17.10.24. fa riferimento all'obiettivo aziendale di razionalizzazione delle funzioni non di business, di ottimizzazione e semplificazione della macchina operativa e dei processi di lavoro, di efficientamento, tutto finalizzato al rafforzamento delle funzioni di business e dell'azione commerciale.

A questo scopo è previsto per **600 Lavoratori/Lavoratrici** un percorso di ricollocazione e riqualificazione professionale, attraverso **attività formative dedicate e assicurate dalla University di UniCredit** e programmi mirati alla creazione/sviluppo delle competenze necessarie per mettere in grado le persone interessate di affrontare i nuovi ruoli di destinazione nel miglior modo possibile. **Il processo di riqualificazione professionale si articolerà in tre fasi:** formazione trasversale, formazione verticale/di ruolo e processo strutturato di affiancamento nel ruolo.

## ART. 7: RICOLLOCAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (1)

Il processo di individuazione delle persone da inserire nel processo di riallocazione e riqualificazione professionale dovrà:

- Garantire forte **attenzione all'equilibrio di genere e alle particolari situazioni personali**, al fine di evitare qualsiasi tipo di discriminazione;
- Favorire la possibilità di **sviluppo professionale**;
- Verificare **eventuali preferenze personali verso nuovi percorsi professionali**, valutando la possibilità di adottare sistemi di internal recruiting.

L'Azienda ricercherà – compatibilmente con le esigenze organizzative e comunque ove lo rendano possibile specifiche situazioni – tutte le soluzioni utili al **mantenimento dei livelli di professionalità raggiunti dai dipendenti interessati**. Le Parti si incontreranno per monitorare l'andamento del processo di riallocazione e riqualificazione e la coerenza dello stesso con quanto previsto all'art. 7 dell'accordo.

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI)

L'accordo sulle iniziative complementari del Piano Industriale UniCredit Unlocked, sottoscritto a Milano il 17.10.24, prevede **1.000 uscite volontarie (consensuali) ed incentivate** (di cui 280 sospesi rivenienti dall'accordo del 19.12.23), sia per l'accesso al **pensionamento diretto**, opzione donna, pensione quota 100, 102, 103, ecc., che per l'accesso alle prestazioni della **Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà**.

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 2026**.

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI) - SOSPESI ACCORDO 19.12.23

L'accordo prevede che saranno gestite in via prioritaria le residue circa 280 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nel precedente **Accordo del 19.12.23**, tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento entro il **1° gennaio 2030**.

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



# PENSIONAMENTI DIRETTI INCENTIVATI

Il personale di ogni genere e grado che matura la prima finestra pensionistica entro il **1° gennaio 2026** e che presenta su base volontaria - entro i termini che saranno comunicati dall'azienda - 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  $1/13^{\circ}$  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

## PENSIONAMENTI DIRETTI INCENTIVATI (2)

Tutti gli incentivi all'esodo di cui all'Accordo del 17.10.24, verranno **erogati al momento della cessazione dal servizio** a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del trattamento di fine rapporto e quindi soggetti a tassazione separata con i correlati effetti sull'ammontare netto derivante.

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

In tutte le ipotesi di pensionamento diretto **la prima data utile di uscita sarà il 1° dicembre 2024.**

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI) - FONDO DI SOLIDARIETÀ

Secondo l'art. 5 dell'accordo, la facoltà di **adesione volontaria alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà** sarà consentita - entro i termini che saranno comunicati dall'azienda - a Lavoratori/Lavoratrici che maturino la prima finestra prevista per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS **entro il 1° gennaio 2031**.

L'accesso volontario alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà avverrà per la durata massima di 60 mesi. **La prima data utile di uscita sarà il 1° dicembre 2024**. L'azienda ha confermato la **disponibilità ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno**, formulate dal personale a part-time per il mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI) - FONDO DI SOLIDARIETÀ (2)

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



## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI)- FONDO DI SOLIDARIETÀ (3)

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 Piano UniCredit Unlocked (vedi slide successiva n. 12);
- 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.

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI) - FONDO DI SOLIDARIETÀ (4)

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 2024 fino al 31.12.2025). 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);
- **copertura temporanea caso morte (TCM)**, con premio a carico dell'azienda, **la cui validità è stata prorogata al 31.12.2026** 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.

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI) - FONDO DI SOLIDARIETÀ (5)

Eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarietà 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 Solidarietà.



## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI)- ULTERIORI OPZIONI

L'accordo prevede inoltre:

- ✓ Accesso al **pensionamento diretto incentivato** attraverso l'esercizio volontario della c.d. **opzione donna**, ai sensi dell'art.1 comma 9 Legge n.243/2004 e successive modifiche (max.10 richieste);
- ✓ Accesso al **pensionamento diretto incentivato** attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione **Quota 100, Quota 102 e Quota 103** (max.10 richieste);
- ✓ Possibilità 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 2026**. 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 (max.20 richieste).

## USCITE VOLONTARIE (CONSENSUALI)– CASI SOCIALI

### Raccomandazione delle OO.SS firmatarie dell'Accordo 17.10.2024

Le OO.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) indicati nell'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**.

## 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.

