



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

**Piano TEAM 23
Raggiunto l'Accordo
5.200 uscite volontarie e 2.600 assunzioni.**

L'Accordo raggiunto il 2 aprile 2020 concernente la gestione delle ricadute del piano strategico "Team 23", si colloca in un contesto di forte criticità complessiva del Paese e del settore rispetto alla grave conclamata emergenza dovuta al Covid19.

Le OO.SS, con grande senso di responsabilità, hanno deciso di continuare la discussione.

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

Inoltre Unicredit ha deciso di **confermare la Multipolarità e rafforzarla nel meridione**.

Nell'accordo sono state trovate anche soluzioni rispetto a:

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

In sintesi gli argomenti principali oggetto dell'accordo:

Esodi volontari.

Gli **esuberanti** si riducono a **5.200 FTE** (- 14% rispetto ai 6.000 previsti dal Piano a livello Italia), grazie alla previsione di **800 riqualificazioni professionali**.

Viene confermata la **volontarietà quale unico criterio di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà**.

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

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

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

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

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

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

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

Data cessazione	Finestre di pensione*
30 settembre 2020	finestre di pensione sino al 1° dicembre 2024 (compreso)
31 marzo 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2025 al 1° giugno 2025
30 giugno 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2025 al 1° dicembre 2025
30 settembre 2021	finestre di pensione dal 1° gennaio 2026 al 1° giugno 2026
31 dicembre 2021	finestre di pensione dal 1° luglio 2026 al 1° dicembre 2026
mezza per mezza da gen '22	finestre di pensione successive al 1° gen 2027 (sino a esaurimento posti)

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

Domande di pensionamento diretto

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

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

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

Quota 100

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

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

Opzione donna

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

Riscatto laurea

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

Casi speciali

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

Nuova occupazione

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

Multipolarità

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

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

Il premio Aziendale verrà erogato con un incremento del 10% rispetto all'anno scorso con importo pari a:

**1.430 € a conto welfare o
880 € in contanti**

erogato con le competenze del mese di giugno 2020. Per quanto riguarda l'erogazione cash, verrà applicata la detassazione del 10% prevista dalla nuova Legge Finanziaria. Resta inoltre a totale carico dell'azienda l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno **2020**, pari ad **Euro 88,70** pro capite. Confermata anche la possibilità di utilizzo dei **welfare day** (massimo 5).

Buoni pasto

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

Tempo pieno

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

Part time

- 4,5 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,5 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Assistenza sanitaria integrativa UNICA

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

Inquadramenti

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

Commissione bilaterale organizzazione lavoro

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

Formazione

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

Welfare, politiche di conciliazione e part time

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

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

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

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

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

Milano, 2 aprile 2020

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