



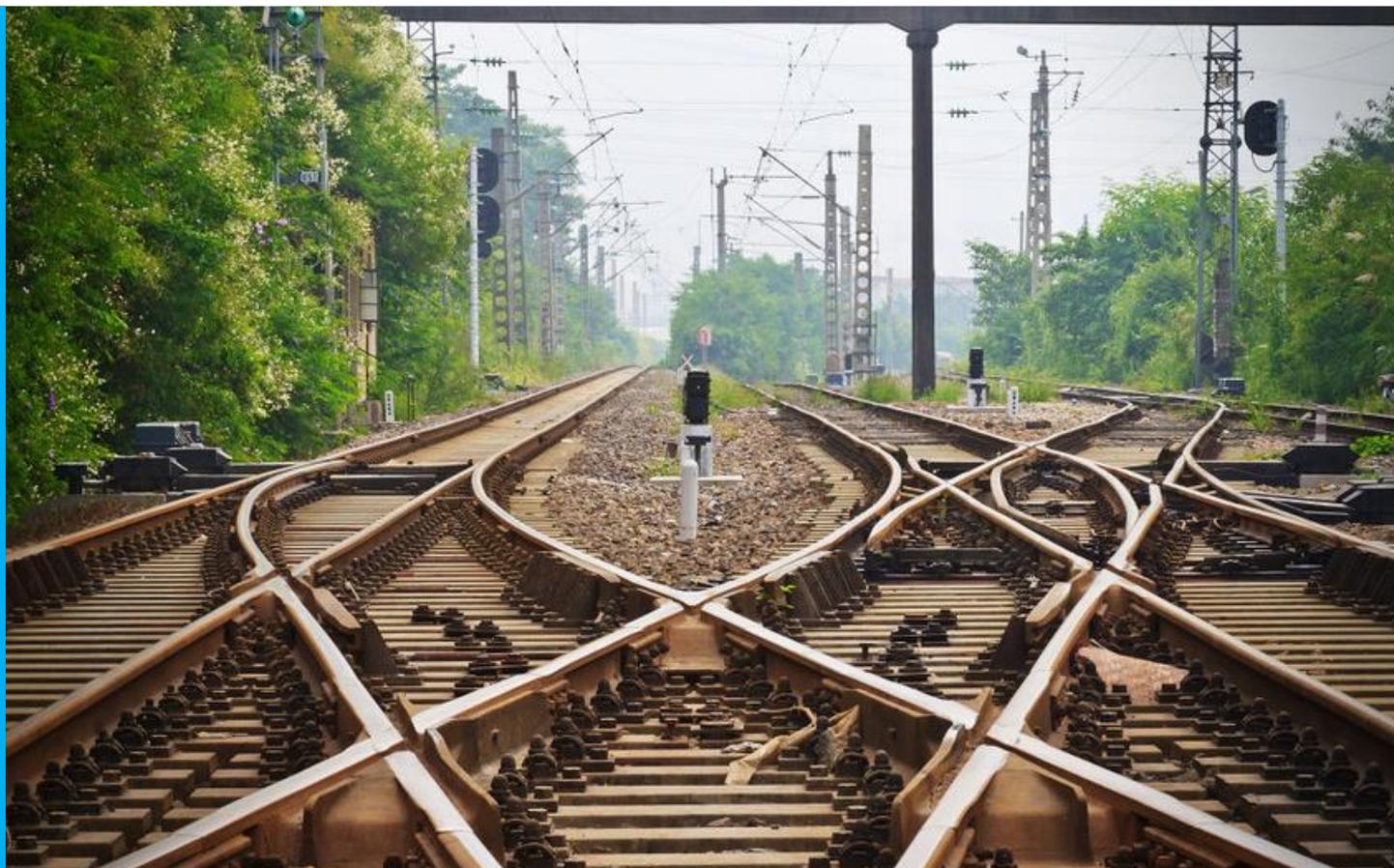
Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero due – febbraio 2022



L'accordo dei due binari

Esodi, assunzioni, Vap e molto altro ancora...

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione
Marianrosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Marianrosa Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinterri
Filippo Virzi

Hanno collaborato:

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

SPECIALE ACCORDI PIANO UNLOCKED

L'accordo dei due binari.....1

IL PRIMO BINARIO

Esodi in tabella.....2

Che cosa spetta durante

l'esodo.....3

Ricominciamo dal VAP.....4

IL SECONDO BINARIO

Tutte le traversine.....7

Gli accordi Unicredit su

Fabi TV.....8

L'accordo dei due binari

L'accordo dei due binari. È così che lo abbiamo chiamato durante tutta la trattativa.

Tante tematiche da affrontare, tempi tecnici stringenti e la ferma volontà di "tenere tutto" sul tavolo negoziale. Sono questi gli elementi che ci hanno portato ad individuare due distinti percorsi come strategia negoziale che potesse portare al migliore risultato possibile.

I due binari, non necessariamente sempre paralleli, sono stati costruiti pezzo per pezzo durante tutta la trattativa individuando per ciascuno di essi contenuti e priorità.

Indispensabile raggiungere l'intesa su un **equilibrio occupazionale** che vedesse indiscussa protagonista la rete delle filiali, in netta discontinuità con il passato ed all'interno del progetto aziendale di forte razionalizzazione delle strutture centrali di governo e supporto.

Altrettanto prioritario, garantire e rafforzare il **ricambio generazionale**, anche ampliando la base di accoglimento delle domande di esodo.

A corollario di tutto ciò, la necessità di ottenere per l'anno 2021 un **VAP adeguato**, sia come riconoscimento dell'impegno straordinario profuso dai colleghi che come elemento di forte coesione sociale, tale da sancire appieno la pari dignità tra gli stakeholders, anche in relazione alla rilevante distribuzione di utili annunciata per gli azionisti.

Queste le "traversine" del primo binario, concretizzate in **1.200 uscite volontarie ed incentivate**



ed in 725 assunzioni (600 nelle filiali e 125 nell'Area Digital), nella **stabilizzazione di 1.000 apprendisti** e nell'erogazione di un **VAP** il cui importo resta insuperato negli ultimi 11 anni.

E passiamo al secondo binario.

Qui le "traversine" fissate portano alla conferma dell'impianto delle **coperture assicurative** esistenti e scardinano la deroga al CCNL sull'utilizzo della **banca delle ore** (che dal 2022 non scadrà più alla fine di ciascun anno).

E si è definito l'impegno ad effettuare a breve altri incontri per approfondire e trovare ulteriori elementi di condivisione su temi che, ogni giorno, impattano fortemente sulla quotidianità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si tratterà quindi di **formazione, inquadramenti** per le nuove figure professionali nate dalla riorganizzazione di dicembre e, finalmente, anche per UCS, **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sanzioni disciplinari, politiche (leggi pressioni) commerciali**, attenzione ai **figli dei colleghi deceduti** in costanza di rapporto di lavoro, **Uni.C.A.**, iniziative di **multipolarità e investimento nel Mezzogiorno**.

Un lungo percorso terminato, ma non del tutto, dopo giornate concitate ed intense, nella notte del 26 gennaio.

Un percorso durante il quale i due binari si sono sviluppati per alcuni tratti parallelamente e per altri si sono intersecati, fissando importanti "snodi".

Proprio da quegli snodi ripartiremo.

mp

Il primo binario...

ESODI IN TABELLA

1.200 USCITE VOLONTARIE → 725 NUOVE ASSUNZIONI (600 nelle filiali, 125 nell'Area Digital)
 a tempo indeterminato, destinate anche a coloro che ricevono le prestazioni del Fondo Emergenziale

"Finestra pensionistica"	Quando aderire all'esodo	Fondo Solidarietà		Incentivi	Data di uscita
		si	no		
FASE 1 – Adesioni sospese da Team 23					
Entro 1.4.2028 compreso	Adesione già effettuata	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche), già previsto dal piano precedente	Alla prima data utile, che l'azienda provvederà a comunicare
FASE 2 – Pensionamenti diretti					
Entro 1.1.2025 compreso	entro marzo 2022		x	Pensionamento diretto Da 13 a 6 mensilità * + 2 mensilità come premio di tempestività (adesione nei primi 15 giorni di apertura applicativo) + 1 mensilità al raggiungimento di 350 adesioni + 1 mensilità al raggiungimento di 400 adesioni Quota 100 e 102 si aggiungono da 2 a 12 mensilità** Opzione Donna Vedi tabella***	Alla maturazione del primo requisito pensionistico a partire dal 1.5.2022
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> In via eccezionale e nel limite massimo complessivo delle 13 mensilità già previste, incentivi riconosciuti in aggiunta anche ai colleghi aderenti al pensionamento diretto con accordo Team 23 e ancora in servizio alla data del 27 gennaio 2022. </div>					
FASE 3 – Accesso al Fondo – step 1					
Entro 1.4.2028	nel mese di aprile 2022	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	In media 54 mesi prima della finestra di pensione (con riserva aziendale di anticipo o posticipo fino a 12 mesi con preavviso di 60 gg)
FASE 4 – Accesso al Fondo – step 2					
Entro 1.1.2029	Indicativamente nel mese di maggio 2022	x		2 mensilità + 1 (se dimissioni telematiche)	In media 54 mesi prima della finestra di pensione (con riserva aziendale di anticipo o posticipo fino a 12 mesi con preavviso di 60 gg)

* Età compiuta alla data di cessazione dal servizio	Fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni e oltre
N° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6

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

*** 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

A cui si aggiunge:

- importo convenzionale pari al 70% di 1 mensilità per il numero di mesi interi tra la cessazione dal servizio e la finestra pensionistica
- 1.300 euro lordi per ogni anno o frazione intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui si sarebbero maturati 41 anni e 10 mesi di contributi (max. 6.500 euro)

Il primo binario...

Che cosa spetta andando in esodo

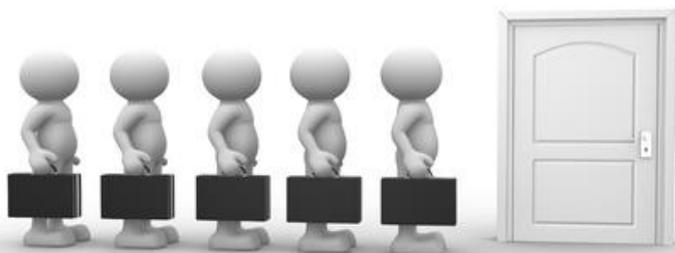
Con l'accordo del 31 gennaio scorso vengono mantenute ai colleghi che beneficiano delle prestazioni del Fondo Straordinario di Solidarietà tutte le agevolazioni già previste con l'accordo del 2 aprile 2020.

Più nel dettaglio:

- ✓ **Condizioni finanziarie/bancarie** (escluse le sovvenzioni) praticate tempo per tempo al personale in servizio;
- ✓ **Uni.C.A.** alle stesse condizioni del personale in servizio;
- ✓ **Versamenti aziendali al Fondo pensione** come per il personale in servizio (a condizione di mantenere in essere la posizione e di effettuare i versamenti a proprio carico);
- ✓ **Possibilità di modificare la propria aliquota di contribuzione al fondo pensione** (entro il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio);
- ✓ **Possibilità di conferire al Fondo Pensione il TFR ante 2007** (scelta modificabile entro il giorno 10 dell'ultimo mese di servizio);
- ✓ **Coperture assicurative a favore dei superstiti dei dipendenti deceduti;**
- ✓ **Contributo familiari disabili;**

Attenzione, come già previsto anche negli accordi precedenti, per beneficiare di quanto indicato sopra i colleghi interessati devono:

- fruire degli assegni straordinari del Fondo di Solidarietà in forma rateale;
- mantenere in essere presso UniCredit il rapporto di conto corrente sul quale far accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;
- non percepire redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività 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.



Copyright: Corina Rosu/123rf.com

Il primo binario...

Banca delle ore

Viene eliminata, a partire da gennaio 2022, la deroga al CCNL che imponeva la fruizione della banca ore nell'anno di maturazione (salvo eventuali proroghe).

Da quest'anno si torna quindi alla possibilità di fruire dei permessi banca ore così come regolato al comma 9 dell'art. 110 CCNL ABI 2019:

"...il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine l'impresa, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con la lavoratrice/lavoratore – 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."

Il primo binario...

Ricominciamo dal VAP

La trattativa per il **Premio “Una Tantum” di Produttività 2021 (VAP)**, realizzato con incontri serrati nei giorni immediatamente successivi al 27 gennaio, ha ottenuto un risultato economico assolutamente significativo, da intendersi sia come riconoscimento concreto dell’impegno profuso dai lavoratori e dalle lavoratrici del Gruppo Unicredit nel 2021 che come elemento di forte coesione sociale.

Vediamo i dettagli.

- **Quando sarà erogato:**
 - con le competenze di **giugno 2022** se si sceglie l’erogazione in **busta paga**
 - con disponibilità da **luglio 2022** in caso di conferimento a **Conto Welfare**

- **A chi sarà erogato:** colleghe e colleghi appartenenti, **al 31 dicembre 2021**, alle categorie delle **Aree Professionali e dei Quadri Direttivi** a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato) che:
 - abbiano superato il periodo di prova,
 - non abbiano riportato per l’esercizio 2021 un giudizio di sintesi negativo (requisito di prestazione non raggiunto),
 - abbiano un **reddito nell’anno 2021 non superiore a 80.000 euro**

Copyright: amirafham/123rf.com

VAP TIME



N.B. Chi ha un reddito superiore a 80.000 euro: i colleghi con reddito imponibile per il 2021 superiore a 80.000 euro **saranno destinatari del Premio “Una Tantum” di Produttività 2021** negli importi previsti dall’accordo, ma secondo le modalità loro successivamente comunicate in via unilaterale dall’Azienda.

- **Le scelte possibili e gli importi:**
 - **accredito in busta paga**, per un importo pari a **880 euro** (scelta da esplicitare)
 - **destinazione a Conto Welfare** per un importo pari a **1.430 euro** (accredito automatico nel caso non venga esplicitata alcuna scelta).
 - **Conversione** (da indicare nel momento della scelta di destinazione del VAP) di parte del premio nel numero **massimo di 5 “welfare day”** (per effettuare questa scelta l’importo del VAP deve essere obbligatoriamente conferito a Conto Welfare)

- **I termini di utilizzo del Conto Welfare:**
 - l’importo conferito a Conto Welfare sarà utilizzabile sino al **27 novembre 2022**. In corso d’anno sarà valutata la possibilità di proroga - a partire da gennaio 2023 - dell’utilizzo degli eventuali residui al 27 novembre delle **somme relative al VAP ed al Sistema Premiante/incentivante**.
 - **Proroga al 27 novembre 2022** delle somme **scadenti al 27 giugno 2022** rivenienti dai premi accreditati a luglio 2021 (salvo eventuale versamento volontario sul fondo pensione). Dopo il 27 novembre 2022, le cifre che dovessero ancora risultare inutilizzate sul Conto Welfare verranno esclusivamente ed automaticamente accreditate a Fondo Pensione (posizione a capitalizzazione individuale, purché attiva ed atta a recepire il versamento). (Vedi grafico nella pagina seguente).

LUGLIO 2021	27/11/21	01/01/21	27/6/22	27/11/22
Disponibilità somme	Scadenza iniziale di utilizzo	Ulteriore messa a disposizione del residuo a seguito prima proroga	Termine di utilizzo indicato dalla prima proroga	termine di utilizzo del residuo dopo ulteriore proroga del 31.1.2022

➤ **Quando il premio non viene pagato “intero”:**

- Inizio del periodo lavorativo **nel corso del 2021** (in base ai mesi lavorati considerando mese intero l’eventuale frazione del primo mese);
- Personale a part time (in base all’orario di lavoro);
- Assenza dal servizio **nel corso del 2021** (riduzione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza in analogia a quanto previsto dall’art. 51, commi 9 e 10, del CCNL 19 dicembre 2019)¹; **non** verranno considerate le assenze per permessi fruiti, in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratrici/lavoratori disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità.

N.B. A seguito di richiesta di approfondimento da parte delle organizzazioni sindacali, l’azienda ha confermato che, in via assolutamente eccezionale (stante lo specifico contesto dello scorso anno legato alla pandemia e la connessione allo stato di emergenza) **le assenze dovute a periodi di congedo straordinario Covid indennizzato dall’Inps al 50% verranno sterilizzate ai fini del computo del Premio 2021 (erogazione 2022).**

➤ **Il pagamento a chi non è più in servizio:**

- **a lavoratori e lavoratrici a tempo determinato** che hanno prestato servizio nel corso del **2021** (anche se non più presenti in servizio alla data di erogazione del premio e ferme le condizioni e i requisiti soggettivi) sarà erogato uno specifico **“Importo monetario” di Euro 880,00 lordi** (importo unico per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), **riproporzionato per il periodo di servizio** prestato con contratto a tempo determinato.
- **ai dipendenti** destinatari del Premio **non più in servizio alla data dell’accredito al Conto Welfare** sarà accreditato lo specifico **importo monetario di 880 euro lordi** (fatto salvo quanto già indicato per eventuali periodi di assenze dal servizio e part time)



➤ **VAP, sistema incentivante e questioni fiscali**

Per chi ha un reddito imponibile 2021 non superiore a 80.000 euro:

- Nel momento in cui l’azienda metterà a disposizione l’apposito applicativo sarà possibile destinare **l’importo del VAP** e, contestualmente, anche **dell’eventuale premio da sistema incentivante** scegliendo tra:
 1. accredito in busta paga, con tassazione agevolata del 10%;
 2. accredito a conto welfare, esente da tassazione

¹ **CCNL - Art. 51** (comma 9): Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza retribuita, la riduzione di cui sopra non si applica se l’assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l’assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie.

(comma 10): Relativamente ai periodi di congedo di maternità dal servizio dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Attenzione, in assenza di scelta esplicita:

- l'importo del Premio "Una Tantum" di Produttività 2021 (VAP) verrà conferito a conto welfare
- l'importo relativo al sistema incentivante sarà erogato in busta paga
- Le agevolazioni fiscali indicate al punto precedente sono applicate sull'importo **massimo complessivo di 3.000 euro**.
- Sempre nel limite complessivo di 3.000 euro, gli importi derivanti da VAP e/o sistema incentivante **versati a conto welfare e destinati al versamento di contributi a previdenza complementare o all'assistenza sanitaria integrativa tramite Uni.C.A. sono detassati anche oltre i limiti ordinari di deducibilità fiscale** (5.164,57 euro e 3.615,20 euro annui rispettivamente per le due casistiche).
- Nel computo dei 3.000 euro:
 - **non rientrano** la **strenna natalizia** ed il **contributo figli 4-12 anni**, automaticamente accreditati a Conto Welfare².
 - **rientra** la cifra di **88,70 euro** relativa alla polizza odontoiatrica 2022 ed a **carico dell'azienda in base all'accordo del 31 gennaio scorso**.

N.B. In sintesi, tenendo conto di quanto sopra, l'importo massimo effettivo sul quale effettuare la scelta è pari a **2.911,30 euro** (3.000 euro – 88,70 euro).

Per chi ha un reddito imponibile 2021 superiore a 80.000 euro:

- Le normative fiscali non consentono al singolo lavoratore la destinazione di scegliere l'importo da destinare a conto welfare;
- l'importo accreditato a titolo di VAP e/o a titolo di sistema incentivante sarà accreditato nei limiti e nelle modalità rese note dall'azienda con apposita comunicazione agli interessati.

Ricapitoliamo per quanto riguarda i welfare day:

- possibilità per coloro che hanno un reddito imponibile 2021 non superiore a 80.000) euro di acquistare **da 1 a 5 giorni nell'anno;**
- valore unitario dei "welfare day" (riproporzionato per i part time) pari a:
 - **105 €** per Aree Professionali;
 - **135 €** per QD1 e QD2;
 - **195 €** per QD3 e QD4;
- Possibilità di **fruizione a ore/giornate intere dal 1° luglio 2022 al 27 novembre 2022**, compatibilmente con le esigenze di servizio della struttura di appartenenza;
- **preavviso di 5 giorni lavorativi** rispetto alla fruizione;
- nel giorno di fruizione **non** si ha diritto al **buono pasto**;
- **nessun impatto** dei welfare day sul numero di settimane utili **ai fini contributivi**;
- **nessuna riduzione del Premio di Produttività** dell'anno successivo in relazione alle assenze per welfare day;
- **nessuna possibilità di conversione monetaria o di proroga della scadenza dei "welfare day"**;
- in caso di **mancato utilizzo**, alla chiusura del Conto Welfare l'equivalente economico dei giorni non utilizzati verrà esclusivamente accreditato nella posizione a capitalizzazione individuale presso il **Fondo Pensione** (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti).

Copyright: inesbazdar/123rf.com



² N.B. A differenza della strenna natalizia e del contributo figli 4-12, il **contributo familiari disabili** viene accreditato in busta paga.

Il secondo binario...

Tutte le “traversine”

Come dicevamo, si tratta di **un secondo percorso**, definito nel corposo articolo 9 dell'accordo siglato il 27 gennaio scorso, del quale si sono già individuati e concordati gli elementi fondamentali ed irrinunciabili. I vari temi saranno ulteriormente approfonditi entro la data, in linea di massima, **del prossimo 31 marzo**.

Vediamoli insieme.

Formazione

Condividendo il principio che *“la formazione continua a rappresentare un elemento di imprescindibile importanza per la diffusione delle competenze di natura tecnica, relazionale manageriale e commerciale”*, le organizzazioni sindacali e l'azienda hanno definito la necessità - non più prorogabile - di supportare i colleghi con precisi percorsi formativi.

Tali percorsi avverranno, di massima, preventivamente all'inserimento in ruolo e saranno definiti sia in relazione al processo di qualificazione e riconversione derivante della riorganizzazione sia con il fine di consolidare e sviluppare le qualità professionali presenti nel Gruppo.

Inoltre, con la creazione di Accademia Italia e l'effettuazione di corsi in presenza si potrà finalmente ritrovare la più vera dimensione, da tempo sollecitata, della formazione. Nei prossimi mesi saranno definiti tramite specifici accordi sindacali gli aspetti più tecnici relativi ai percorsi formativi anche con riferimento allo smart learning.



Copyright:johan2011/123rf.com

Inquadramenti

Si aprirà un confronto finalizzato a normare, in termini di inquadramenti minimi previsti, le figure di rete con particolare riferimento a quelle nate dalla riorganizzazione del 13 dicembre scorso.

Entro fine anno verrà avviato analogo confronto per la valorizzazione professionale all'interno di Unicredit Services.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro in UCS

Proseguiranno le valutazioni per orari di lavoro, turni e reperibilità in Unicredit Services con l'intento di definire una posizione condivisa e positiva.

Procedimenti disciplinari

Un tema sentito e scottante, da affrontare con l'azienda in un apposito incontro nel quale la stessa illustrerà anche l'andamento dei procedimenti e le modalità di gestione dell'azione disciplinare.

Politiche commerciali

Considerata la recrudescenza del fenomeno odioso delle pressioni commerciali, denunciata già da tempo dalle organizzazioni sindacali, sono stati concordati con l'azienda incontri in seno alla specifica commissione - già costituita ai sensi dell'accordo sulle politiche commerciali siglato nel 2016 - da effettuarsi alla presenza anche delle funzioni commerciali. Nella medesima sede saranno inoltre valutati sia l'impatto dei nuovi strumenti informatici che le infrazioni agli accordi sottoscritti.

Tutela superstiti e coperture assicurative

Si confermano tutte le coperture assicurative già concordate. Si valuteranno inoltre possibili evoluzioni delle coperture in favore dei familiari superstiti e discendenti dei colleghi deceduti in servizio. Su espressa richiesta delle organizzazioni sindacali inoltre non verranno posti limiti alle assunzioni dei familiari dei dipendenti deceduti (fermi ovviamente i requisiti richiesti).

➔ Uni.C.A.

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente, ove possibile, l'efficacia delle coperture, si valuterà in appositi incontri l'andamento del mercato assicurativo e sanitario.

➔ Work Life Balance nel Gruppo

Tutti gli strumenti di welfare inizialmente concordati in via sperimentale con gli ultimi accordi sono ulteriormente prorogati a fine 2024.

➔ Multipolarità

Viene confermato lo sviluppo della multipolarità e proseguono le iniziative di investimento nei poli del Mezzogiorno di Napoli e Palermo, in coerenza con quanto previsto dall'accordo del 2.4.2020. Per tali progetti, l'Azienda fornirà dati sulle attività svolte e sugli organici previsti.



Gli accordi Unicredit su FABI TV "Piano Industriale UnLocked 2022-2024"

Disponibile su FABI TV la nuova puntata della rubrica "Lavori in corso - Focus Accordi" dedicata all'accordo siglato il 27 gennaio scorso in relazione al Piano Industriale UnLocked 2022-2024.

La rubrica è come sempre a cura di Flaminia Falpo, componente della Segreteria di Coordinamento FABI del Gruppo Unicredit.

Puoi vedere il servizio collegandoti al seguente link:

[FABITV Unicredit- focus accordi](#)

