

**Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia
del Piano di innovazione denominato Team23**

Il giorno 2 aprile 2020, in Milano

UniCredit/Aziende del Gruppo,

e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

premessi che

- in data 2 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit S.p.A. ha deliberato il Piano di innovazione di Gruppo 2020/2023 (denominato qui di seguito anche “Team 2023”, “Team23” o semplicemente “T23”);
- in data 3 dicembre 2019, detto Piano è stato presentato alla comunità finanziaria, al Comitato Aziendale Europeo, nonché – con riferimento al perimetro Italia – alle competenti Organizzazioni Sindacali;
- in data 10 febbraio 2020, compiutosi nel frattempo il processo di negoziazione a livello nazionale di settore per il rinnovo del CCNL, è stato dato avvio alla relativa procedura sindacale con la Comunicazione che costituisce parte integrante del presente accordo;
- nel Piano Team23, che si pone quale coerente evoluzione di quanto realizzato nel precedente Piano “Transform 2019”, sono rappresentati obiettivi, strategie e azioni programmate sino al termine del 2023 per tutte le realtà del Gruppo operanti nei vari Stati in cui lo stesso è presente, ricomprendendo altresì motivi e caratteristiche della revisione del modello di rete commerciale con particolare attenzione al perimetro italiano;
- per quanto concerne il perimetro italiano il nuovo Piano Industriale mira:
 - al rafforzamento della rete di clienti, ridisegnando e specializzando la presenza territoriale;
 - alla trasformazione e semplificazione del modello organizzativo/operativo e alla costante disciplina sui costi, massimizzando la produttività e adattando il modo di lavorare alla luce della digitalizzazione (canali diretti, banca paperless, filiali digitali);
 - alla minimizzazione del rischio operativo in ogni sua variante, attraverso il costante miglioramento dei controlli e della sicurezza nonché attraverso una sempre attenta gestione degli NPE (esposizioni creditizie deteriorate);
 - all’uso rigoroso ed all’allocazione proattiva del capitale realizzati a livello centralizzato di Gruppo;
- nel territorio nazionale il Piano Team23, in conseguenza del processo dianzi descritto, prevede a regime (tenuto anche conto della fortissima evoluzione tecnologica nel contesto dell’attività bancaria e della costante riduzione delle operazioni allo sportello, unita alla sempre maggiore migrazione della clientela verso canali digitali) la realizzazione di una vasta serie di misure e l’ottimizzazione dei processi di lavoro, dalla cui attuazione deriverà tra il 2019 e il 2023 una riduzione della rete filiali per 450 strutture e un eccesso di capacità produttiva per circa 6.000 FTE così composto:
 - da circa 500 FTE quali ulteriori eccedenze di capacità produttiva derivanti dalla realizzazione delle azioni di Transform 2019 nella banca commerciale nel perimetro italiano;
 - da circa 5.500 FTE derivanti dalle specifiche leve descritte nella Documentazione allegata alla Comunicazione di avvio procedura;

dandosi reciprocamente atto

- 
- che le Parti - riaffermata l’importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali - hanno inteso definire e sviluppare, attraverso l’ampio ed approfondito confronto effettuato all’interno della citata procedura, un impianto contrattuale capace di cogliere gli

elementi di rilancio della competitività, produttività e redditività del Gruppo, generando valore per tutti i portatori di interesse coinvolti;

- della situazione di emergenza che sta attraversando il Paese nonché del ruolo e della funzione che singolarmente e congiuntamente Lavoratrici/Lavoratori del Gruppo, le Organizzazioni Sindacali ed UniCredit rivestono a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori, dei cittadini e delle famiglie italiane;
- della volontà dichiarata da UniCredit di proseguire ad essere una banca commerciale paneuropea con quartier generale in Italia e ivi quotata, così da essere supporto all'economia reale dell'Italia e degli altri paesi in cui il Gruppo opera;
- della ribadita considerazione sul ruolo di UniCredit Services nel Gruppo, quale leva strategica per mantenere e rafforzare situazioni di vantaggio competitivo, in relazione alla capacità di UniCredit Services stessa di offrire servizi tecnologicamente avanzati con un costante adeguamento, anche attraverso importanti progetti di sviluppo ed innovazione, delle attività strumentali;

condiviso nel corso del confronto che

- l'eccesso di capacità produttiva dichiarato dall'azienda nel territorio nazionale di 6.000 FTE sopraccitato è contenibile in 5.200 (attraverso tutti gli strumenti individuati con il presente Accordo) in relazione al fatto che nello stesso periodo di Piano, nel perimetro nazionale sono previste 800 riqualificazioni professionali;
- a fronte anche degli importanti processi di digitalizzazione che caratterizzano l'attuazione concreta del Piano Team23, vi è la necessità di introdurre un percorso di relazioni tra le Parti che si sviluppi parallelamente alle innovazioni che tempo per tempo verranno attuate, per una loro piena comprensione e verifica circa gli effetti sui processi lavorativi, con particolare riferimento ai processi di formazione dei Lavoratori coinvolti; ciò nel comune intento di cogliere le opportunità che l'evoluzione tecnologica può offrire per la valorizzazione del personale in termini di costante aggiornamento professionale a supporto della produttività, occupabilità e benessere lavorativo;

le Parti

hanno stipulato il presente Accordo
sulla gestione delle ricadute occupazionali del Piano Team23
e per un percorso condiviso di relazioni industriali
specifico per i processi organizzativi
e i programmi di formazione professionale
conseguenti l'implementazione della digitalizzazione nelle attività lavorative

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Personale con finestra pensionistica entro la fine del Piano Team 2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso)

In relazione al Piano T23, le Parti concordano in via prioritaria che ai 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 2023 (con ultima decorrenza del trattamento pensionistico al 1° gennaio 2024 compreso), ai sensi dell'art. 8 comma 1 del Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486, i quali presentino su base volontaria – entro il mese di giugno 2020 – domanda di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, venga riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo un importo omnicomprendivo 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

A tal fine 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.

Le Parti convengono altresì di consentire a detto personale la cui finestra pensionistica si apra successivamente alla data del presente Accordo ed entro il sopraindicato termine del 31 dicembre 2023 di effettuare in alternativa la richiesta di fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con i trattamenti di cui all'art. 7 del presente Accordo.

In tutte le ipotesi di cui al presente articolo la prima data utile di uscita è il 1° agosto 2020.

Art. 3 – Personale avente periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 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 31 dicembre 2023 (1° gennaio 2024 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 100 richieste.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art. 8 del presente Accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

Art. 4 – Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la cd "quota 100"

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 che volontariamente presentino la "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 dall'art. 2 del presente Accordo, 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 decorrenza della pensione quota 100 (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 100 richieste.

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

Art. 5 - 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

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 e con l'art. 5 dell'Accordo 4 febbraio 2017), 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), 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.

Complessivamente verranno accolte 100 richieste (prima data di cessazione utile sarà il 1° agosto 2020).

Art. 6 – Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà da parte del personale con maturazione del proprio requisito pensionistico entro il 1° giugno 2024

Le Parti – facendo seguito alla Comunicazione del 23 dicembre 2019 – hanno concordato di dar corso, con criterio di priorità rispetto alle complessive 5.200 adesioni, alle residue circa 400 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nell'arco di piano Transform 2019 tra la popolazione maturante il primo requisito di pensionamento entro il 1° giugno 2024 (compreso); la decorrenza della cessazione di detti Lavoratori/Lavoratrici avverrà alla mezzanotte dell'ultimo giorno del mese successivo a quello di firma del presente accordo, vale a dire con cessazione dal 1° giugno 2020.

Analogamente – sempre facendo seguito alla Comunicazione del 24 dicembre 2019 – le Parti concordano di voler gestire la cessazione in via prioritaria anche della popolazione che successivamente al termine della raccolta delle adesioni del precedente Piano ha visto, per effetto dell'intervenuta evoluzione normativa concernente la tematica della cd "aspettativa di vita", un anticipo della maturazione del proprio requisito pensionistico entro il 1° giugno 2024 (data finale di riferimento utilizzata con le intese sottoscritte nell'ambito del Piano Trasform 2019); le relative cessazioni avverranno alla prima data utile una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

Art. 7 – Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà

Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali del Piano 2023, le Parti concordano di ricorrere ai criteri previsti all'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.

Alla luce di quanto sopra – in continuità di approccio con quanto previsto dall’art. 17 dell’Accordo 28 giugno 2014, dall’art. 2 dell’Accordo 5 febbraio 2016 e dall’art. 2 dell’Accordo 4 febbraio 2017 – le Parti hanno provveduto ad effettuare valutazioni circa le modalità di utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore – unitamente alle altre azioni di cui agli articoli del presente accordo - per il raggiungimento del numero complessivo previsto dal Piano Team 2023 attraverso la risoluzione consensuale di altrettanti rapporti di lavoro.

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 2028, 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, secondo la tabella qui di seguito riportata:

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
mese per mese 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)*

In riferimento al suddetto schema, trattandosi di piano ad adesione volontaria, l’Azienda si riserva – in relazione a comprovate necessità operative – la facoltà di disporre per limitate aliquote di personale una diversa data di cessazione nell’ambito del semestre di uscita conseguente all’applicazione della tabella sopra riportata, comunicandola all’interessato almeno 90 giorni prima della stessa; periodicamente di tali eventuali spostamenti verrà data informativa agli organismi di cui all’art. 9 del presente Accordo.

Le adesioni verranno raccolte:

- in una prima fase – entro il mese di giugno 2020 - in riferimento alla popolazione rientrante nel bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che maturino la citata finestra entro il 1° dicembre 2027;
- ove non dovessero raggiungersi gli obiettivi di riduzione, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni anche di Lavoratori/Lavoratrici che maturino la suddetta finestra nel corso del 2028 (iniziando dal primo quadrimestre e successivamente, laddove sia necessario, al secondo e infine al terzo quadrimestre).

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).

In applicazione dei principi definiti con il presente Accordo e degli obiettivi di cui in premessa, le Parti – entro un mese dal termine finale di raccolta delle adesioni – effettueranno uno specifico incontro di verifica. In relazione a quanto sopra, le Parti stabiliscono sin da ora quale criterio di priorità per l’accesso degli aderenti al Fondo di Solidarietà la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell’Assicurazione Generale Obbligatoria (art. 8, comma 2, del D.M. 28 luglio 2014 n. 83486); in caso di parità di requisiti di accesso alla pensione, varrà la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.

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. 8 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;
- 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 faccia pervenire le proprie dimissioni telematiche ove vengano richieste dall'Azienda (ed entro un mese dalla richiesta medesima).

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 al presente Accordo).

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie del presente Accordo

Le OO.SS – in continuità con quanto già previsto dall'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 – 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 nel limite massimo di 100 casi tra gli aderenti al Fondo di Solidarietà.

Art. 8 – 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. 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. 9 – Organizzazione del lavoro e razionalizzazione della presenza territoriale

In aderenza a quanto condiviso nelle Premesse del presente Accordo sull'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, valutata positivamente l'attività fino ad oggi svolta, di mantenerne l'operatività della "Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro" per tutta la durata del Piano Team 23, rafforzandone i termini informativi/operativi nei termini qui di seguito indicati.

Commissione Strategica organizzazione del lavoro

Tale Commissione, che si riunirà di massima con cadenza semestrale, sarà formata da 14 rappresentanti sindacali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e da rappresentanti delle Aziende del Gruppo (individuati di volta in volta in relazione ai temi oggetto di approfondimento).

Alla Commissione verrà fornita una visione generale sullo stato di avanzamento del Piano Industriale; in tale ambito è prevista anche la partecipazione dei Segretari Nazionali titolari che seguono il Gruppo. La stessa monitorerà – anche in relazione al programma di gestione degli esuberanti di cui al presente Accordo – le ricadute dell'attuazione del Piano medesimo, la realizzazione/efficacia degli interventi sull'innovazione tecnologica e digitale e sui processi di lavoro, proponendo eventuali suggerimenti finalizzati a migliorare i processi operativi e le condizioni di lavoro, fermo restando le esigenze di produttività e redditività.

Commissione Tecnica organizzazione del lavoro

Al fine di rafforzare nel suo complesso l'attività di monitoraggio e verifica della Commissione Organizzazione, l'attuazione dei processi di attuazione del Piano Team 2023 e l'implementazione delle diverse leve organizzative per i riflessi sugli organici dei relativi ambiti, formeranno oggetto di incontro nell'ambito di una "Sottocommissione Tecnica organizzazione del lavoro" che si riunirà con cadenza trimestrale e sarà formata per parte sindacale dai 14 componenti effettivi della Commissione Organizzazione integrata di volta in volta da ulteriori 3 rappresentanti per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo e da rappresentanti delle Aziende del Gruppo (individuati di volta in volta in relazione ai temi oggetto di approfondimento).

Nell'ambito degli incontri della Sottocommissione tecnica verrà monitorato l'andamento complessivo degli organici con specifico riferimento alla dinamica, anche geografica, delle uscite, in particolare del turn over naturale, nonché delle assunzioni.

Chiusura agenzie

Sempre al fine di fornire elementi utili sullo svolgimento del Piano Team 23, Le Parti, preso atto di quanto illustrato dall'azienda nel corso della procedura in merito ai criteri che verranno utilizzati da UniCredit per la definizione delle filiali oggetto di chiusura e alle modalità con le quali verrà assicurato un adeguato servizio sostitutivo alla clientela, convengono di rafforzare come segue il processo di informativa alle Organizzazioni Sindacali.

L'Azienda provvederà, contestualmente alle comunicazioni previste per la clientela interessata, a fornire all'Organo di coordinamento di UniCredit S.p.A.:

- l'elenco delle filiali in chiusura (numero e ubicazione geografica) con indicazione delle relative filiali dove verranno indirizzati i rapporti bancari della clientela;
- indicazione di quali tra i criteri illustrati in linea generale nel corso della procedura, hanno motivato per ogni singola filiale il provvedimento di chiusura;

Nelle informative previste nelle Region ai Coordinatori Territoriali, l'Azienda indicherà eventuali casi di ricadute sul personale (trasferimenti territoriali, per i quali si ricercherà, per quanto possibile, il consenso degli interessati), non gestibili attraverso i consueti strumenti previsti dalle norme contrattuali nazionali, di Gruppo o aziendali.

Osservatorio nuove professionalità

Allo scopo di seguire l'evoluzione - necessaria per rafforzare la competitività e la produttività aziendale - dell'utilizzo di nuove tecnologie e dello sviluppo di un sistema organizzativo sempre più digitale, le Parti convengono di istituire un apposito "Osservatorio sulle nuove professionalità" che si riunirà di massima con cadenza annuale (e/o a richiesta delle Parti) e sarà composto da tre rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e da componenti aziendali individuati di volta in volta.

L'Osservatorio, in modo particolare, seguirà - tenendo anche conto delle risultanze degli eventuali aggiornamenti contrattuali derivanti dai lavori del Comitato nazionale paritetico di cui all'art. 29 dell'accordo ABI del 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL di settore - l'inserimento e l'evoluzione di nuove figure professionali legate alla digitalizzazione dei processi e all'utilizzo nell'organizzazione aziendale delle tecnologie più avanzate.

Art. 10 – Formazione

Le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per la riuscita del Piano T23, nonché per l'assolvimento degli obblighi imposti dagli Organismi di Controllo nazionali ed europei.

Le Parti, atteso che le iniziative del Piano T23 comportano, una riprogettazione/ottimizzazione dei processi operativi, una forte attenzione al miglioramento dei servizi al Cliente attraverso un approccio pluridimensionale che include la digitalizzazione come fattore di semplificazione dei processi e di maggiore efficienza ed efficacia dell'interazione con il Cliente, una decisa ristrutturazione del modello distributivo, concordano che il tutto sarà supportato da interventi formativi, addestrativi trasversali o specifici di riconversione e riqualificazione professionale tali da fornire, nei tempi necessari, le competenze richieste per consentire alle risorse che ne saranno protagoniste di affrontare i rapidi cambiamenti organizzativi e di business.

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.

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.

In tale ottica le Parti, al fine di rendere sempre più fruibile ed efficace la formazione, ribadiscono la necessità di una puntuale e diffusa applicazione di quanto previsto dal Verbale della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo del 2 dicembre 2015, dall'Accordo UniCredit del 9 dicembre 2015 e dal Verbale di riunione del 21 dicembre 2018 in particolare per quanto riguarda il processo di programmazione delle ore di formazione obbligatoria e di ruolo ed il corretto utilizzo del codice PFO.

Le Parti hanno altresì condiviso che la formazione, sia per l'assolvimento degli obblighi imposti dai diversi Regolatori, sia in relazione agli obiettivi previsti dal Piano T23, con particolare attenzione alle situazioni di riqualificazione, verrà erogata, in base alle diverse esigenze formative, utilizzando corsi on line, training on the job e in particolare formazione in aula (fisica e virtuale).

Le Parti si danno atto del comune interesse a valutare nel tempo le possibilità di svolgimento della formazione con modalità innovative di fruizione (smart learning).

A tal fine, le Parti riconoscono l'interesse all'adozione, nel tempo, di modalità innovative di fruizione (Smart Learning) cogliendo le opportunità offerte dalle moderne tecnologie anche con la volontà di

ulteriormente agevolare il proficuo svolgimento dei corsi, nell'ottica di assicurare l'efficacia e l'effettività del processo formativo. Pertanto, ferme le necessarie compatibilità tecniche/organizzative/gestionali, nell'ambito dei lavori della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo verranno valutate le possibili eventuali iniziative di natura sperimentale finalizzate ad introdurre tale modalità di fruizione degli interventi formativi.

Art. 11 - Valorizzazione professionale

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo 28 giugno 2014 allo stesso titolo, le Parti concordano di favorire il raggiungimento di intese aziendali, con particolare riguardo a UniCredit Services, che tengano conto anche delle previsioni in tema del CCNL Abi 19 dicembre 2019.

Art. 12 - Premio di Produttività

Con il Verbale del 5 dicembre 2019, a seguito degli incontri e approfondimenti effettuati nel corso del 2019, le Parti hanno - in continuità con i due esercizi precedenti - confermato:

- quali indicatori utili a misurare la produttività/redditività del personale del perimetro Italia del Gruppo i dati di bilancio a Risultato di gestione a/a, Risultato netto di gestione a/a, Crediti commerciali verso la clientela a/a e Commissioni nette a/a, subordinando l'erogazione del Premio di Produttività alla positività della maggioranza degli stessi, che costituiranno riferimento anche in relazione all'esercizio 2019;
- la possibilità di effettuare una scelta individuale se destinare a Conto Welfare ovvero ricevere in forma monetaria le somme percepite quale premio e sistema premiante/incentivante;
- impegnandosi a proseguire il confronto sui conseguenti profili economici di detto Premio di produttività nel calendario stabilito, effettuando anche dopo l'Assemblea UniCredit che approverà i risultati del 2019 specifici momenti di verifica sia della relativa positività sia degli effetti delle iniziative di conciliazione derivanti dall'Accordo 13 aprile 2018.

Fermo e in coerenza a quanto sopra, le Parti, con separato Verbale siglato in data odierna, hanno concordato ulteriori caratteristiche applicative concernenti il Premio Una Tantum di Produttività 2019 in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale anche in riferimento alla conclusione del Piano Trasform 2019, dandosi atto che detto emolumento, al pari di eventuali altri premi di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rientra nelle previsioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (e successive modifiche ed integrazioni), con particolare riferimento alla facoltà di scelta, concessa ai Lavoratori/Lavoratrici con reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, e nel limite d'importo del premio di euro 3.000, di ottenere il premio stesso in denaro o sotto forma di benefit di utilità sociale.

Le Parti inoltre concordano di proseguire i lavori per pervenire entro il 31 ottobre 2020 a determinazioni condivise in merito all'esercizio 2020.

Art. 13 – Buono Pasto

Al personale a tempo pieno (ovvero a part time verticale, per le giornate ad orario pieno) inquadrato nelle Aree Professionali e nell'intera categoria dei Quadri Direttivi è riconosciuto, per ogni giornata lavorativa in cui effettui l'intervallo di cui all'art 104 del CCNL 31 marzo 2015, un buono pasto in forma elettronica pari a (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 31 marzo 2015):

- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 6,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 7,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Al personale a tempo parziale orizzontale il buono pasto sarà riconosciuto in forma elettronica nella misura di:

- 4,50 euro a partire dal 1° luglio 2020;
- 5,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;

- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

Art. 14 - Riforma del welfare aziendale

Le Parti - richiamati i principi dell'art. 6 del Protocollo 28 giugno 2014 e gli impegni assunti con l'art. 3 dell'Accordo 8 ottobre 2015 - hanno ribadito l'assoluta priorità di completare la rivisitazione complessiva del sistema di welfare di Gruppo (perimetro Italia), adottando politiche e soluzioni che consentano di continuare ad assicurare adeguati livelli di protezione a tutti i dipendenti, garantendone la necessaria sostenibilità nel tempo e l'equità distributiva.

Previdenza complementare

Le Parti - per quanto concerne la tematica dell'attuazione del processo di composizione del sistema di previdenza complementare del Gruppo mediante la concentrazione dei fondi preesistenti - richiamano quanto definito con l'Accordo del 3 marzo 2020 (che fa parte integrante della presente intesa), impegnandosi a darvi completa attuazione in tutte le sue parti.

Ai fini della previdenza complementare, in considerazione dell'abrogazione dell'art. 46 del CCNL 31 marzo 2015 in base all'Accordo di rinnovo dello stesso sottoscritto il 19 dicembre 2019 e fermo quanto da quest'ultimo previsto, le Parti concordano di mantenere a favore del personale di prima occupazione assunto con contratto di apprendistato iscritto al Fondo di Gruppo, una contribuzione datoriale del 4% per 3 anni dalla data di assunzione (ivi compresi i destinatari del citato ex art. 46 del CCNL 31 marzo 2015).

Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti e IPM

Le Parti confermano in via definitiva l'adozione di un sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti - Aree Professionali e Quadri Direttivi - deceduti in costanza di attività lavorativa presso un'Azienda del Gruppo. Tale copertura garantisce un intervento economico in caso di morte del dipendente a seguito di malattia, modulato in relazione alla situazione del proprio nucleo familiare, nonché una copertura in caso di inabilità totale al lavoro del dipendente a seguito di malattia.

Nuove misure

Le Parti concordano che (grazie all'intervenuto completamento del processo di integrazione dei Fondi di Previdenza) dal 1° gennaio 2022 il contributo delle coperture sanitarie dei Lavoratori/Lavoratrici appartenenti alle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello sia parificato in via strutturale a quello dei Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello.

Le Parti inoltre concordano che dal 1° settembre 2020 venga introdotta in via sperimentale una 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 prevederà, in caso di premorienza del dipendente titolare del mutuo, l'estinzione del debito residuo dello stesso).

Art. 15 – Politiche di conciliazione

Nell'ambito delle politiche di welfare aziendali orientate a garantire un maggiore benessere dei Lavoratori/Lavoratrici, le Parti con l'Accordo 13 aprile 2018 (Work Life Balance) hanno inteso valorizzare – anche attraverso il continuo confronto nell'ambito della Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo – iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo UniCredit, formalizzando in via sperimentale sino al 31 dicembre 2019 (termine prorogato con Verbale del 5 dicembre 2019 al 31 marzo 2020) misure innovative inerenti la flessibilità, la genitorialità e il welfare aziendale.

Le Parti con l'odierno Piano di innovazione denominato Team 23 hanno confermato la volontà di continuare a valorizzare iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, convenendo di proseguire la sperimentazione di dette misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il welfare aziendale sino al 31 dicembre 2023.

In relazione a quanto sopra, le Parti si sono altresì impegnate sin da ora ad introdurre le seguenti novità (che verranno attuate entro un anno dalla data odierna, in considerazione dei tempi tecnici di realizzazione):

- in applicazione del nuovo CCNL estensione, ove compatibile, del lavoro agile almeno sino a due giornate alla settimana;
- estensione dei permessi per eventi chiave della vita anche alle coppie di fatto;
- introduzione di permessi per eventi chiave in reazione a:
 - tre giorni ulteriori a quelli di legge di congedo per il padre (anche nel caso di adozione/affiliazione);
 - giorno della sentenza di separazione/divorzio.

Le suddette novità saranno recepite – entro il 31 dicembre 2020 - in un nuovo testo coordinato di accordo su WLB che aggiornerà quello originario del 13 aprile 2018, nella cui redazione si terrà altresì conto di quanto disposto in materia dal CCNL 19 dicembre 2019 (e dalla redazione del relativo testo coordinato); il nuovo testo sul WLB che deriverà da tale lavoro sarà da intendersi quale parte integrante del presente odierno Accordo.

Art. 16 – Part-time e flessibilità degli orari

In continuità con quanto previsto nell'art. 9 Accordo 28 giugno 2014 e art. 5.3 dell'Accordo 8 ottobre 2015 allo stesso titolo, le Parti, al fine di dare maggiore impulso alla concessione di nuove trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si impegnano reciprocamente a ridefinire nel più breve tempo possibile le previsioni contenute nel Verbale di riunione di UniCredit S.p.A. del 17 novembre 2011 e successive integrazioni, per aumentarne la coerenza con le nuove condivise esigenze di maggiore concedibilità possibile, fermo restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive aziendali nonché la necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in tale ambito si valuterà anche l'opportunità di estendere ad altri territori le forme alternative di flessibilità già in essere presso la Region Nord Est.

Raccomandazione delle OO.SS

Le Organizzazioni Sindacali, nelle more della definizione di una nuova regolamentazione sul part time e flessibilità, raccomandano all'azienda di intensificare il processo di accoglimento delle domande di part time ancora pendenti.

Art. 17 - Ultrattività

Le Parti concordano sulla ultrattività sino al 31 dicembre 2023 delle previsioni concernenti flessibilità di utilizzo del personale già definite con l'Accordo 4 febbraio 2017 (Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo UniCredit - perimetro Italia - art. 20) e prorogate con il Verbale del 5 dicembre 2019.

Le Parti concordano che gli Accordi di Gruppo sui livelli di rappresentanza dei Lavoratori/Lavoratrici (in particolare quelli dell'11 maggio 2017 e 23 novembre 2018) mantengano la loro validità sino al 30 settembre 2020.

In relazione a quanto sopra, in occasione degli incontri che hanno condotto all'Accordo odierno le Parti hanno altresì effettuato una riflessione congiunta sulla sperimentazione nel Gruppo UniCredit della Specifica Componente RLS e - in relazione alle considerazioni emerse ed allo stato dei lavori avviati nel corso del 2019 nonché alla situazione contingente di questi mesi - si sono date atto che, anche con particolare riferimento ai lavori concernenti la tematica dello "Stress lavoro correlato", la sperimentazione stessa prosegua sino al 31 dicembre 2020; entro tale data, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta di detta sperimentazione e per valutare l'adozione di eventuali nuove determinazioni.

Dichiarazione delle Parti

Per quanto concerne la banca ore/riposi compensativi le Parti – in relazione alla situazione contingente – dichiarano di concordare sulla proroga sino al 30 giugno 2020 del termine per la fruizione di

eventuali residui di competenza 2019 accumulati nel corso dell'anno in banca ore ed eventuali riposi compensativi non utilizzati in scadenza al 31 dicembre 2019.

Art. 18 – Disposizioni finali

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto all'Accordo/Protocollo 28 giugno 2014, cui si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato, in particolare per le seguenti tematiche: utilizzo del personale e multipolarità, lavoro straordinario/supplementare, ex festività, ferie e banca ore, pari opportunità, costi hr e consulenze, le cui relative previsioni restano efficaci sino a tutto il 2023.

Le Parti, al fine di dare effettività a quanto previsto nel presente accordo, concordano sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi ulteriormente convenuti, tutte le materie oggetto di confronto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il rispetto di quanto previsto al comma che precede è condizione ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi di recupero della competitività e di costo previsti dal Piano T23 oltre che necessaria per garantire l'efficacia degli interventi di rilancio previsti nell'Accordo odierno.

Dichiarazione aziendale

UniCredit, in relazione alle richieste delle Organizzazioni Sindacali in tema di sviluppo della multipolarità, manifesta la propria disponibilità a porre in essere azioni di contributo 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.

Raccomandazione delle Parti

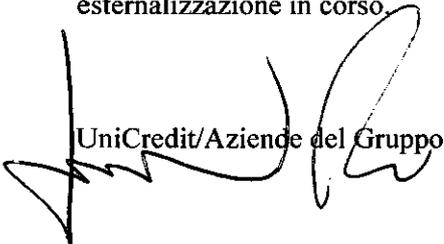
In relazione a quanto convenuto in sede di rinnovo del CCNL ABI, all'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, UniCredit promuoverà in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impiegato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono la propria contrarietà a eventuali ipotesi di operazioni industriali di esternalizzazione di aziende/rami di azienda.

Dichiarazione aziendale

UniCredit, nel prendere atto di tale Dichiarazione, chiarisce che allo stato non vi sono nuove esternalizzazioni in corso.



UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN