

dal sito www.fisacunicredit.eu

**Documento di sintesi dell'accordo 27.01.22 per le Lavoratrici e i Lavoratori
A cura della Fisac Cgil**

USCITE VOLONTARIE

L'accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, sottoscritto il 27.01.22, prevede 1.200 uscite volontarie ed incentivate sia per l'accesso al pensionamento diretto, opzione donna, pensione quota 100, 102, ecc., che per l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Le uscite per accesso al pensionamento diretto prevedono come prima data utile di uscita il 1° maggio 2022.

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 2025.

PENSIONAMENTI DIRETTI INCENTIVATI

Il personale di ogni genere e grado che matura la prima finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2025 e che presenta su base volontaria entro il mese di marzo 2022 domanda di pensionamento diretto alla data di maturazione del proprio primo requisito di pensionamento diretto (vecchiaia/anzianità anticipata), sarà destinatario a titolo di incentivo all'esodo di un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilità - calcolata come 1/13° della RAL - risultante dalla seguente tabella:

Età compiuta alla cessazione	Mensilità di incentivo
fino a 56 anni	13
57 anni	12
58 anni	11
59 anni	10
60 anni	9
61 anni	8
62 anni	7
63 anni e oltre	6

L'art. 5.1 dell'accordo prevede che, in via assolutamente eccezionale, fermo il limite massimo complessivo di 13 mensilità, gli incentivi di cui alla precedente tabella verranno incrementati (tenendo anche in considerazione situazioni particolari dell'interessato):

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

* Le suindicate mensilità aggiuntive verranno riconosciute (entro il limite max di 13 mensilità) anche al

personale aderente al pensionamento diretto in base all'Accordo 2 aprile 2020 (Team 23), ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo Unlocked (27.01.22).

Tutti gli incentivi all'esodo di cui all'Accordo sul Piano Industriale UniCredit Unlocked, 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 è il 1° maggio 2022.

USCITE VOLONTARIE - FONDO DI SOLIDARIETÀ

Secondo l'art. 6 dell'accordo, la presentazione delle domande di adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà prevede 2 fasi:

- nel corso del mese di aprile 2022, per coloro che maturano la c.d. finestra per il primo requisito utile di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° aprile 2028;
- a seguire (di massima maggio 2022), e solo dopo una verifica di tutte le adesioni pervenute, se non dovessero essere raggiunti gli obiettivi di riduzione previsti, la presentazione delle domande di adesione sarà consentita a chi matura la c.d. finestra per il primo requisito utile di pensionamento (vecchiaia/anticipata) entro il 1° gennaio 2029.

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).

L'art. 6 dell'accordo prevede che, in relazione alle richieste pervenute, l'Azienda si impegna fin da ora a procedere all'accoglimento delle domande - fino al raggiungimento dei limiti complessivi previsti - con priorità delle esigenze di sostenibilità organizzativa e di servizio nonché - nel relativo ambito - la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria e la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo; dette uscite saranno bilanciate dalle assunzioni previste nella Lettera sulla nuova occupazione allegata all'accordo Unlocked (vedi slides n. 18 e n.19).

Nell'accordo le Parti si danno atto che tale previsione ha natura del tutto eccezionale legata al rafforzamento del perimetro italiano di UniCredit e del correlato riassetto delle funzioni centrali tra la banca nazionale e la Holding.

L'accesso volontario ed incentivato alle prestazioni del Fondo avrà una durata media di 54 mesi e massima di 60 mesi.

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 precedente Piano Team 23 (vedi slide successiva n. 10);
- 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.

Trattamenti previsti nel periodo di permanenza nella Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà (Allegato 2 Accordo 2.4.2020- vedi slides n.11 e n.12):

- 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 2022, fino al 31.12.2023). 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, che si trovano nella specifica condizione prevista dalla normativa aziendale;
- copertura temporanea caso morte (TCM), con premio a carico dell'azienda, la cui validità è stata prorogata al 31.12.2024 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.

Allegato 2

Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà

Il giorno 2 aprile 2020, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo,
e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

col presente Verbale le Parti intendono definire le seguenti agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit, fruiscono degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà" di settore (di seguito "personale interessato").

Condizioni finanziarie/bancarie

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di decorrenza del trattamento di pensione INPS o

Ente assimilato, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (escluse le sovvenzioni). Dopo tale momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Assistenza sanitaria

Al Personale oggetto del presente Verbale già aderente alle forme di copertura assistenziale presenti nel Gruppo saranno garantite – a richiesta – le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. L'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico – sino alla scadenza successiva alla data di decorrenza della pensione e fermo restando gli eventuali contributi a carico dell'interessato – il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.

Previdenza complementare

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO. In relazione a quanto precede, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso al Fondo di Solidarietà e la maturazione dei requisiti AGO, verrà mantenuto il versamento della contribuzione a carico dell'azienda e del Lavoratore/Lavoratrice interessato, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

Si conferma che, in favore di coloro che provvederanno – secondo quanto previsto negli Accordi del 12 settembre 2019 e 15 novembre 2019 – alla trasformazione della propria posizione previdenziale da capitalizzazione collettiva o prestazione definita a capitalizzazione individuale, la contribuzione verrà versata secondo le misure definite in dette intese.

DICHIARAZIONE AZIENDALE

In riferimento a quanto sopra, l'Azienda si rende disponibile ad effettuare il versamento del contributo a proprio carico – secondo le misure indicate – in un'unica soluzione al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

TFR maturato entro il 31 dicembre 2006

In accoglimento dell'istanza delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda, ricorrendone i presupposti tecnici e compatibilmente con le norme di legge, procederà ad una valutazione circa la fattibilità del conferimento – su richiesta del singolo – al Fondo di Gruppo (Sezione a contribuzione) delle quote del Trattamento di Fine Rapporto maturate entro il 31 dicembre 2006 ed accantonate presso l'Azienda in luogo della liquidazione all'atto della cessazione. In merito le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla data odierna.

NORMA TRANSITORIA

In via eccezionale, a favore dei dipendenti che aderiscano alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di Settore, sarà consentito di richiedere, entro il giorno 10 dell'ultimo mese che precede

l'ingresso nel Fondo in parola, la modifica della misura dell'aliquota contributiva a proprio carico relativa all'iscrizione a forme pensionistiche complementari a capitalizzazione individuale, ferma la misura minima di contribuzione per le stesse prevista. L'Azienda provvederà a fornire opportuna informativa circa le modalità attuative.

Copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno le coperture in parola tempo per tempo applicate al personale in servizio.

Contributo familiare portatore handicap

A far data dal corrente anno, in correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, ai Lavoratori/Lavoratrici interessati verrà riconosciuto il contributo di € 2.500,00 nel caso abbiano il coniuge/parte dell'unione civile e/o i figli compromessi nella propria integrità somatopsichica, in conseguenza di grave minorazione fisica o psichica, congenita od acquisita (ai sensi dell'art. 3, comma 3 L.104/92).

Le previsioni del presente verbale si intendono valide a condizione che il personale interessato:

- fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà o mantenga in essere presso UniCredit il rapporto di conto corrente sul quale farà accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;
- non percepisca 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.

In ogni caso le previsioni del presente verbale troveranno applicazione per ciascun interessato

confluito nel Fondo di Solidarietà fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

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 - ULTERIORI OPZIONI

L'accordo prevede inoltre (10 adesioni max per ogni opzione):

- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione donna;
- Accesso al pensionamento diretto incentivato attraverso l'esercizio volontario della c.d. opzione Quota 100 e Quota 102;
- 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 2025. 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.

USCITE VOLONTARIE - CASI SOCIALI

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie dell'Accordo UniCredit Unlocked

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) posti all'art. 6 dell'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.

USCITE VOLONTARIE - SOSPESI TEAM 23

L'accordo prevede che saranno gestite in via prioritaria le residue circa 200 richieste di accesso alla Sezione

Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nel precedente Piano Team23, tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento il 1° marzo e il 1° aprile 2028.

La decorrenza della cessazione di detti Lavoratori/Lavoratrici avverrà alla prima data utile di accesso al Fondo di Solidarietà, nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

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.

NUOVA OCCUPAZIONE

La Lettera di impegno sulla nuova occupazione, allegata all'Accordo UniCredit Unlocked, prevede 725 nuove assunzioni in proporzione al raggiungimento delle adesioni previste dall'accordo, da effettuarsi nel periodo 2022/2024 con contratti a tempo indeterminato/apprendistato.

È prevista inoltre la stabilizzazione a scadenza dei circa 1.000 contratti di apprendistato in essere alla data del 27.01.22 nelle aziende del Gruppo. Le stabilizzazioni non sono ricomprese nei numeri delle nuove assunzioni.

Restano inoltre da effettuarsi ulteriori 780 assunzioni rivenienti dal precedente Accordo Team 23.

UniCredit ha dichiarato il proprio impegno ad effettuare, nel periodo 2022/2024, un piano di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato/apprendistato, in rapporto di 1 entrata ogni 2 uscite di adesione al piano, sino all'inserimento di 475 risorse (a fronte di 950 riduzioni di personale).

In relazione alle ulteriori 250 uscite previste per il rafforzamento del ricambio generazionale, UniCredit effettuerà un corrispondente ulteriore numero di 250 assunzioni (nel rapporto 1 a 1), di cui 125 verranno inserite nelle Filiali - al pari delle suddette 475 - mentre le rimanenti 125 andranno a rafforzare le competenze dell'area Digital.

Delle 725 nuove assunzioni, dunque, 600 saranno destinate alle Rete e 125 all'area Digital.

PROSECUZIONE DEL PERCORSO DI CONFRONTO

L'art.9 prevede la prosecuzione del percorso di confronto sulle seguenti materie:

- Formazione (confermata, da parte aziendale, la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori e il rilievo attribuito alla creazione di una nuova Accademia in Italia, che dovrebbe garantire il recupero della formazione in presenza. Previsto un incontro in argomento nel corso del mese di febbraio 2022, con previsione di definizione dei relativi accordi sindacali entro il 31.3.22);
- Valorizzazione professionale e conciliazione vita-lavoro (il confronto tra l'azienda e il sindacato sul tema della valorizzazione professionale e degli inquadramenti dovrà svilupparsi e trovare definizione entro il 31.3.22, per le figure

di rete, ed entro il 31.12.2022 per le figure di UCS. Per il Personale di UCS il confronto su orari, turni e reperibilità si aprirà entro il prossimo mese di marzo);

- Procedimenti disciplinari (entro il mese di marzo 2022, l'Azienda si impegna ad illustrare in apposito incontro l'andamento dei procedimenti disciplinari e le modalità di gestione dell'azione disciplinare: ulteriori incontri su questioni aventi carattere generale potranno essere effettuati a richiesta delle Parti);
- Politiche commerciali (la Commissione "Politiche commerciali" – cui parteciperanno anche esponenti delle funzioni del business – si riunirà entro il mese di marzo per i previsti approfondimenti a carattere generale delle principali linee guida delle politiche commerciali dell'Azienda);
- Tutela superstiti (confermato l'impianto complessivo concordato nel tempo per la tutela dei superstiti dei dipendenti deceduti in servizio. Le Parti si incontreranno per effettuare una valutazione circa possibili evoluzioni della copertura già esistenti. Al contempo, su espressa richiesta delle OO.SS., l'azienda conferma che nei confronti di familiari superstiti di dipendenti deceduti in servizio non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti);
- Uni.C.A. (in relazione a quanto disposto dall'Accordo istitutivo di Uni.C.A. del 15 dicembre 2005, entro la fine del biennio di validità delle attuali coperture sanitarie, le Parti si incontreranno per valutazioni inerenti l'andamento del mercato assicurativo sanitario, anche attraverso l'ausilio della stessa Cassa Uni.C.A. per informazioni di maggior dettaglio).

INVESTIMENTI NEL MEZZOGIORNO

L'azienda conferma lo sviluppo della multipolarità, proseguendo le azioni di contributo alla crescita del sistema Italia, in coerenza con quanto previsto nell'Accordo del 2.4.2020 (all.6) riguardo agli investimenti nei poli del Mezzogiorno (Campania e Sicilia). Tali iniziative saranno oggetto di informativa alle OO.SS. relativamente allo stato di avanzamento del progetto, organici ed attività svolte entro il primo semestre 2022.

VAP 2021 - EROGAZIONE 2022

Possibilità di scelta – per le Lavoratrici e i Lavoratori (Aree Professionali e Quadri Direttivi) con reddito inferiore a 80.000 euro riferito all'anno 2021 – fra:

- Cash: 880 euro lordi
- Welfare: 1.430 euro da destinare al piano welfare.

L'accredito avverrà nel cedolino stipendio di giugno (scelta cash) e disponibilità in conto welfare a luglio (scelta welfare).

Oltre a ciò, è confermato il contributo di 88,70 euro pro capite a carico aziendale per l'onere connesso alla quota base inerente le coperture collettive odontoiatriche relativamente all'anno 2022.

ATTENZIONE: IN CASO DI MANCATA SCELTA VERRÀ AUTOMATICAMENTE ACCREDITATO IL C/WELFARE PER € 1.430.

BUONI PASTO

In base a quanto previsto dagli accordi del 2.4.2020, riportiamo, di seguito, le prossime tranches relative all'aumento del buono pasto elettronico:

Personale in FULL-TIME:

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

Personale in PART-TIME:

- 5,50 euro a partire dal 1° luglio 2022;
- 6,00 euro a partire dal 1° luglio 2023.

WELFARE DAYS

Viene confermata la possibilità di scegliere da 1 a 5 giorni di “welfare days” per chi decide di destinare il VAP a welfare.

Ogni permesso “welfare day” avrà per il 2022 un valore unitario medio di riferimento che andrà a ridurre l'importo del Premio destinato a welfare, pari a:

- per Aree Professionali 105 €
- per QD1 e QD2 135 €
- per QD3 e QD4 195 €

I “welfare day” saranno fruibili anche a ore / giornate intere nel periodo tra il 1° luglio 2022 ed il 27 novembre 2022.

BANCA ORE

Con l'accordo Unlocked 22-24, per la Banca delle ore viene stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2022, viene ripristinata l'applicazione dell'art.106 del CCNL ABI e decade quanto previsto nei precedenti accordi, ovvero l'obbligo di fruizione entro l'anno di maturazione della Banca ore accumulata.

Per la Banca delle ore maturata a partire dall'1.1.22, dunque, viene ripristinata la scadenza della stessa dopo 24 mesi dalla sua maturazione o dall'effettuazione delle ore di straordinario/prestazione aggiuntiva confluite in Banca delle ore.

BANCA ORE - CRITERI DI RECUPERO

Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive, secondo le disposizioni del CCNL il recupero può essere effettuato previo accordo tra azienda e Lavoratore/Lavoratrice. Dopo i 6 mesi il recupero può essere fruito previo semplice preavviso all'azienda di:

- 1 giorno lavorativo in caso di recupero frazionato di ore;
- 5 giorni lavorativi in caso di recupero di 1 o 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi in caso di recupero superiore a 2 giorni.

Dopo la scadenza dei 24 mesi l'azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il Lavoratore/Lavoratrice – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruito. In difetto di accordo l'impresa provvederà ad indicare, entro il medesimo

termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

POLIZZA TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)

È stata prorogata al 31.12.2024 la validità della 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 assicurativa, con premio a carico dell'azienda, era stata inserita in via sperimentale con l'accordo Team 23 a partire dal 1° settembre 2020. La polizza prevede, in caso di premorienza del dipendente titolare del mutuo, l'estinzione del debito residuo dello stesso.

FONDO PENSIONE PER APPRENDISTI

Viene confermato, fino al 2024, il mantenimento a favore del personale di prima occupazione assunto con contratto di apprendistato, iscritto al Fondo Pensione di Gruppo, di una contribuzione datoriale del 4% per 3 anni dalla data di assunzione. Sempre in tema di previdenza complementare e con riferimento al personale di cui sopra, ricordiamo che – a seguito di accordo sindacale – a partire dal 1 gennaio 2021 l'azienda riconosce il contributo a proprio carico pari al 4% sin dal primo mese di assunzione, a prescindere dal momento in cui intervenga l'effettiva adesione nel corso del primo semestre (il contributo individuale del Lavoratore/Lavoratrice decorre dal mese in cui intervenga la specifica manifestazione di volontà in sede di adesione).

Alcuni argomenti correlati:

- [Accordo sulle ridotte nel perimetro Italia del Piano denominato UniCredit Unlocked](#) 27/01/2022 Il giorno 27 gennaio 2022, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali premesso che in data 9 dicembre 2021 il Piano denominato "UniCredit Unlocked" è stato presentato alla...
- [Accordo del 2 aprile 2020 sulle ridotte nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato...](#) 02/04/2020 Il giorno 2 aprile 2020, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: in data 2 dicembre 2019 il Consiglio di...
- [Approfondimento n. 1: Premio di Produttività 2019](#) 20/04/2020 Approfondimenti sulle Intese di Gruppo del 2 aprile 2020 - Verso la fine degli anni 80 il mondo sindacale - ovviamente anche nel settore del credito - si trovò di...
- [Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2021](#) 31/01/2022 Il giorno 31 gennaio 2022, in Milano Unicredit/Aziende del Gruppo e le Organizzazioni Sindacali FABI, First/CISL, Fisac/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: in UniCredit opera da ormai diversi anni la...
- [Approfondimento n. 11: I rimanenti articoli dell'Accordo 02.04.2020: 11, 14, 17 e 18](#) 19/06/2020 Approfondimento sui rimanenti articoli dell'Accordo 02.04.2020 sulle ridotte nel perimetro Italia del Piano denominato Team 23, relativi a: 'Valorizzazione professionale' (art. 11); 'Riforma del welfare aziendale' (art. 14); 'Ultrattività' (art....)
- [Verbale di Accordo sul Premio Una Tantum di Produttività Esercizio 2020](#) 24/02/2021 Il giorno 24 febbraio 2021, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN premesso che: nell'ambito dei confronti negoziali sviluppatasi nel corso del...