



Fisac CGIL UniCredit Group

Approfondimento n. 11: I rimanenti articoli dell'Accordo 02.04.2020: 11, 14, 17 e 18

L'art. 11 dell'Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team 23, relativo alla «Valorizzazione professionale»

L'art.11 dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team 23, sottoscritto a Milano il 2 aprile 2020 fra "UniCredit/Aziende del Gruppo" e le Delegazioni di Gruppo delle "OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN", dal titolo: «Valorizzazione professionale», così recita:

"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."

Si tratta di un articolo molto breve, nel quale le Parti concordano di favorire in sede aziendale la stipulazione di accordi che valorizzino le figure professionali (in particolare in UniCredit Services e tenendo di quanto previsto in materia dal nuovo CCNL ABI). Nel merito, ci limitiamo a segnalare solo che il riferimento a "quanto previsto dall'Accordo 28 giugno 2014" deve intendersi invece rivolto al Protocollo sulle prospettive di rilancio connesse al Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit – perimetro Italia, sempre del 28.06.2014 (e, precisamente, all'art.3, dal titolo: "Valorizzazione delle figure professionali").

L'art. 14 dell'Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team 23, relativo alla «Riforma del welfare aziendale»

L'art.14 dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team 23, sottoscritto a Milano il 2 aprile 2020 fra "UniCredit/Aziende del Gruppo" e le Delegazioni di Gruppo delle "OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN", dal titolo: «Riforma del welfare aziendale», così recita:

"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)."

L'articolo 14 dell'Accordo 2.04.2020 si compone di sei commi, un primo di "Premessa" ed ulteriori cinque, suddivisi in tre capitoli:

- Previdenza complementare (n.2 commi);
- Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti e IPM (un solo comma);
- Nuove misure (n.2 commi).

Nel comma di Premessa, le Parti (richiamando i principi dell'art. 6 de Protocollo 28.06.2014 e gli impegni assunti con l'art. 3 dell'Accordo programmatico 8.10.2015) ribadiscono 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;
- => garantendo, nel tempo, la necessaria sostenibilità degli stessi;
- => garantendo l'equità distributiva.

Nel primo comma del capitolo Previdenza complementare – rispetto all'assoluta priorità del processo di concentrazione dei fondi preesistenti – le Parti s'impegnano a dare concreta attuazione a quanto definito con l'Accordo 3.03.2020 (N.d.R. considerato parte integrante dell'Accordo 2.04.2020 e concernente il trasferimento delle dotazioni patrimoniali del Fondo della ex Banca di Roma nel Fondo Pensione del Gruppo UniCredit, in attuazione del processo di composizione del sistema di previdenza complementare del Gruppo ai sensi dell'Accordo programmatico 8.10.2015, oltre ad altre importanti previsioni di carattere tecnico/politico che confermano l'efficacia dei contenuti delle diverse Intese di Gruppo del 12.09.2019 e successive integrazioni in materia di previdenza complementare).

Con riferimento al secondo comma del capitolo Previdenza complementare, ci limitiamo a ricordare che la

materia ivi contenuta è già stata oggetto di attenzione nel nostro Approfondimento n.7 riguardante “La lettera d’impegno sulla nuova occupazione allegata all’Accordo 2.04.2020...” (cfr. l’Appendice 4 a pag. 14 di quell’opuscolo).

Analogamente, con riguardo al comma del capitolo Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti e IPM, rinviando alla lettura del nostro Approfondimento n.3 dedicato a: Le tutele relative alla “Protezione Vita, Infortuni e Inabilità Permanente”.

Nel primo comma del capitolo Nuove misure – a seguito del completamento del processo di integrazione dei Fondi di previdenza – le Parti concordano che dal 1° gennaio 2022 il contributo aziendale delle coperture sanitarie dei Lavoratori/trici 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.

Nel secondo comma del capitolo Nuove misure, le Parti 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, rientranti nella categoria dei “mutui dipendenti” (una volta operativa, tale copertura prevederà – in caso di premorienza dell’interessato/a – l’estinzione del debito residuo del mutuo di cui era titolare; N.d.R. come già evidenziato nei nostri Approfondimenti n.6-7 – rivolti al Personale coinvolto nel piano d’esodi incentivato – tale copertura sarà prevista per il Personale in servizio ed anche per i Col- legghi/ghe che, in base all’Accordo 2.04.2020, aderiranno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, limitatamente al periodo di permanenza nello stesso).

L’art. 17 dell’Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team 23, intitolato «Ultrattività»

L’art.17 dell’Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team 23, sottoscritto a Milano il 2 aprile 2020 fra “UniCredit/Aziende del Gruppo” e le Delegazioni di Gruppo delle “OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN”, dal titolo: «Ultrattività», così recita:

“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.”

Nel primo comma dell'articolo, le Parti concordano sulla proroga dell'efficacia sino al 31 dicembre 2023 delle previsioni concernenti le flessibilità di utilizzo del personale coinvolto negli efficientamenti organizzativi, in termini di mobilità territoriale, mobilità infragruppo, mobilità sulle posizioni di lavoro ed insourcing (flessibilità introdotte dall'art.8 dell'Accordo 28 giugno 2014 sulle ricadute del Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit; riprese – e rese valide fino al 31.12.2019 – dall'art. 20 dell'Accordo 4 febbraio 2017 sulle ricadute del Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo UniCredit; successivamente prorogate, fino al 31.03.2020, con il Verbale d'Incontro di Gruppo del 5.12. 2019).

Nel secondo comma dell'articolo in questione, le Parti concordano che gli Accordi sui livelli di interlocuzione sulle libertà sindacali nel Gruppo UniCredit (in particolare quelli dell'11 maggio 2017 e del 23 novembre 2018) mantengano la loro validità sino al 30.09.2020.

Nel terzo comma dell'articolo, le Parti, sempre con riguardo agli Accordi di Gruppo sui livelli di rappresentanza dei Lavoratori/trici, hanno altresì effettuato – durante gli incontri che hanno portato all'Accordo 2.04.2020 – una riflessione congiunta sulla sperimentazione nel Gruppo UniCredit riferita ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e – in relazione alle considerazioni emerse, allo stato dei lavori avviati nel corso del 2019 ed 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.

Nella “Dichiarazione delle Parti” posta in calce a quest'articolo, le Parti, con riguardo a “banca ore e riposi compensativi”, dichiarano – in relazione alla situazione contingente di questi mesi – di concordare sulla proroga sino al 30.06.2020 del termine per la fruizione di eventuali residui di banca delle ore di competenza del 2019 e di eventuali riposi compensativi non utilizzati in scadenza al 31.12.2019.

L'art. 18 dell'Accordo sulle ricadute in Italia del Piano Team 23, titolato: «Disposizioni finali»

L'art.18 dell'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team 23, sottoscritto a Milano il 2 aprile 2020 fra “UniCredit/Aziende del Gruppo” e le Delegazioni di Gruppo delle “OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN”, dal titolo: «Disposizioni finali», così recita:

“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 ri- lancio 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 esternalizzazione in corso."

Nel primo comma dell'articolo in questione, si ricorda che l'Accordo 2.04.2020 costituisce normativa unitaria con l'Accordo ed il Protocollo del 28.06.2014, ai quali si rimanda per tutto quanto non espressamente disciplinato nell'Accordo 2.04.2020, in particolare per le seguenti tematiche: utilizzo del personale e multipolarità, lavoro straordinario/supplementare, ex festività, ferie e banca ore, pari opportunità, costi H.R. e consulenze, le cui relative previsioni restano efficaci sino a tutto il 2023.

Nel secondo comma dell'articolo, le Parti concordano – al fine di dare effettività a quanto previsto nell'Accordo 2.04.2020 – sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi ulteriormente convenuti, tutte le materie che sono state oggetto di confronto.

Nel terzo comma di questo articolo, le Parti si danno reciprocamente atto che il rispetto di quanto previsto al comma precedente è condizione ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi di recupero della competitività e di costo previsti dal Piano Team23 oltre che necessaria per garantire l'efficacia degli interventi di rilancio previsti nell'Accordo 2.04.2020.

Nella prima, importante "Dichiarazione aziendale" posta in calce all'articolo, UniCredit – in relazione alle richieste delle OO.SS. in termini 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.

Nella "Raccomandazione delle Parti" posta in calce a quest'articolo, le Parti hanno inteso ribadire – richiamandola espressamente – la RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI inserita a calce dell'art.19 (Appalti) del

CCNL 31.03.2015 dall'art.6 dell'Accordo di Rinnovo contrattuale del 19.12.2019 e cioè che: «All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, UniCredit (N.d.R. in qualità d'impresa committente) 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.»

Nella "Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali" posta in calce all'articolo, le OO.SS. ribadiscono la propria contrarietà a eventuali ipotesi di operazioni industriali di esternalizzazione di aziende/rami di azienda.

Nella successiva ed altrettanto importante "Dichiarazione aziendale" posta in calce all'articolo, UniCredit, nel prendere atto della Dichiarazione delle OO.SS., chiarisce che allo stato non vi sono nuove esternalizzazioni in corso.

LA SEGRETERIA DI GRUPPO FISAC/CGIL

⇒ [scarica "Materiali di Documentazione" #11](#)