

Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** in UniCredit –

Approfondimenti sulle Intese di Gruppo del 2 aprile 2020:

n.5

I primi 8 articoli dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione Team23

riguardanti il Personale che matura la finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2024 [compresi i Lavoratori/trici che, sempre entro tale data, possono optare per "Quota 100" o anticipare il loro pensionamento riscattando periodi di studio universitario (o fattispecie assimilabili)], le Lavoratrici interessate all'opzione per il contributivo (c.d. "Opzione Donna") di cui alla L.243/2004, nonché il Personale maturante la finestra pensionistica sino al 2028 (nella c.d. prima fase entro il 01.12.2027) che può aderire volontariamente alle «prestazioni straordinarie» del Fondo di Solidarietà



Sommario:

ARGOMENTO	PAGINA
Presentazione	pag. 2
La struttura delle Intese di Gruppo in Unicredit del 2.0.4.2020	pag. 3
Uno sguardo alla struttura dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute in Italia del Piano Team23	pag. 3
I contenuti dei primi 8 articoli dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano Team23	pag. 6
Le premesse (art.1)	pag. 6
Il Personale con finestra pensionistica entro la fine del Piano Team23 (sino all'1.01.2024 compreso) (art.2)	pag. 6
☛ ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE AGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART.2 (n.4 esempi)	pag. 7
I Lavoratori/trici interessati al riscatto di periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) per anticipare l'accesso alla pensione entro il 31.12.2023 (1.01.2024 compreso) (art.3)	pag. 8
I Lavoratori/trici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la c.d. "Quota 100" (art.4)	pag. 9
☛ ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE AGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART.4 (n.2 esempi)	pag. 9
Le Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione per il passaggio al "metodo contributivo" di cui all'art.1, comma 9, della Legge 234/2004 (N.d.R. c.d. "Opzione Donna") (art.5)	pag. 10
L'adesione volontaria alle prestazioni della «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà da parte del Personale con maturazione del proprio requisito pensionistico entro il 01.06.2024 (art.6)	pag. 10
La «volontarietà» quale criterio per individuare i Lavoratori/trici in esubero appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi (art.7, comma 1)	pag. 11
Il perimetro del Personale interessato al piano d'esodo mediante accesso volontario alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà (art.7, comma 3)	pag. 12
I termini e le modalità di raccolta delle adesioni volontarie alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà (art.7, commi 5 e 6)	pag. 12
Gli incentivi/trattamenti collegati alle adesioni al piano d'esodo (art.7, comma 8)	pag. 13
☛ ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE AGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART.7 (n.3 esempi)	pag. 14
L'incontro di verifica previsto entro un mese dal termine finale di raccolta delle adesioni (art.7, comma 7)	pag. 14
La disponibilità aziendale nei confronti del Personale a part-time aderente al piano d'esodo (Chiarimento a Verbale riferito all'art.7)	pag. 15
La valutazione positiva per 100 posizioni di "situazioni eccezionali" riferite a casi particolari (Raccomandazione delle OO.SS. e relativa Dichiarazione aziendale, riferite all'art.7)	pag. 15
Se dovesse cambiare la legislazione previdenziale (art.8, comma 1)	pag. 15
La conciliazione e la convalida (art.8, comma 2)	pag. 15
☞ I trattamenti ed i profili gestionali per gli/le aderenti ai piani d'esodo con un PRO-MEMORIA su alcuni aspetti di loro interesse relativi alle prestazioni dei Fondi di Previdenza complementare utilizzabili nella veste di esodati/e	pag. 16
Allegato n.1: Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia destinatarie dell'Accordo 2.04.2020 sul Piano Team23	pag. 20
Appendice 1: Allegato n.2 dell'Accordo 2.04.2020, riguardante il Verbale di Incontro sulle agevolazioni previste a favore del Personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà di settore	pag. 20
Appendice 2: Allegato n.3 dell'Accordo 2.0.4.2020, riguardante la Richiesta di adesione volontaria all'offerta di incentivazione all'esodo mediante accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà di settore" (art. ... dell'Accordo...)	pag. 21
Appendice 3: Allegato n.4 dell'Accordo 2.04.2020, concernente il Verbale sui profili applicativi relativi alla consegna degli Ecocert per i nati dall'1.01.1966 al 31.12.1970	pag. 22

Presentazione

Con l'intento di fornire un adeguato ventaglio di informazioni agli Iscritti/e e ai restanti Lavoratori/trici direttamente interessati, abbiamo predisposto questo opuscolo di approfondimento volto ad analizzare i contenuti dell'Accordo 2 aprile 2020 nel Gruppo UniCredit che riguardano i piani d'esodo incentivati *[per coloro che maturano la finestra pensionistica entro il 1° gennaio 2024 (anche riscattando periodi di studio universitario o altre fattispecie assimilabili); oppure, che esercitano l'opzione per il diritto alla*

pensione con la c.d. "Quota 100; ovvero, per le Colleghe che sono interessate ad optare per il passaggio al contributivo di cui all'art.1, comma 9, Legge 243/04 (c.d. "Opzione Donna") ed, infine, per coloro che possono aderire al Fondo di Solidarietà - Sezione Straordinaria, con maturazione del requisito della finestra pensionistica fino al 1° dicembre 2027].

A tale opuscolo si accompagnerà anche l'Approfondimento n.6, dedicato al "Fondo di Solidarietà di settore, con riferimento alle agevolazioni all'esodo previste dall'Accordo UniCredit 2.04.2020", mirato ai Colleghi/ghe interessati ad accedere nel Fondo.

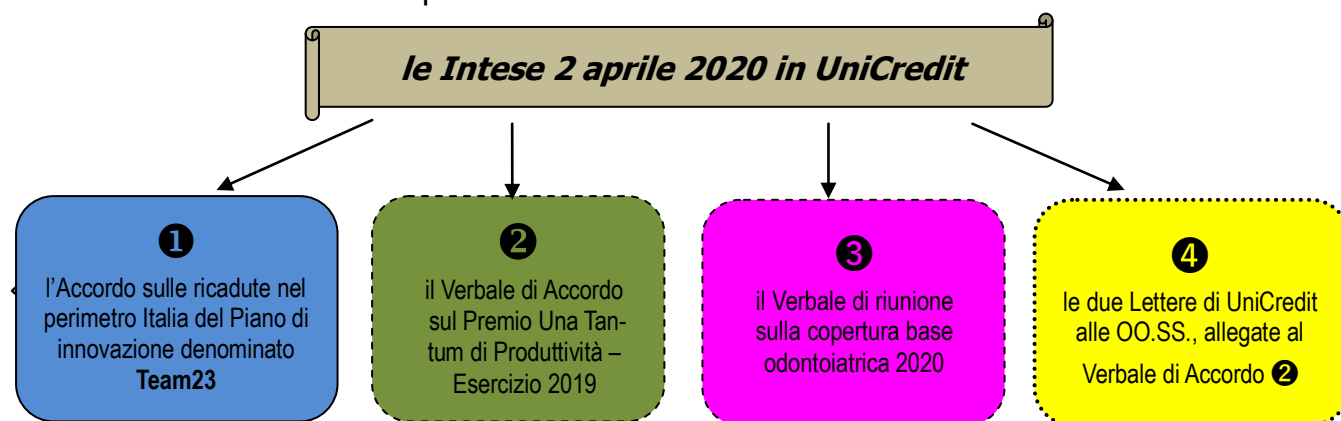
In proposito segnaliamo che, proprio oggi, Unicredit ha pubblicato sul Portale Intranet una news, a disposizione di tutto il Personale, con una comunicazione relativa all'Accordo 2.04.2020, unitamente ad alcune slide illustrative del piano d'esodi ad esso collegato nonché le **F.A.Q. – domande/risposte più frequenti**, utili all'approfondimento dei diversi aspetti del piano d'esodi da parte dei Colleghi/ghe eventualmente interessati ad aderirvi.

Milano, 14 maggio 2020

La Segreteria FISAC-CGIL di Gruppo

La struttura delle Intese di Gruppo in UniCredit del 2.04.2020

Il complesso delle Intese definite fra "**UniCredit/Aziende del Gruppo**" e le "**Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN**" il 2 aprile 2020 relativamente alle ricadute nel perimetro Italia del «Piano Team23» è così costituito:



Uno sguardo alla struttura dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano Team23:

L'Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia del Piano di innovazione denominato Team23, stipulato 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", **si compone delle premesse, di diciotto articoli e di sette allegati (fra cui tre lettere).**

⇒ LE PREMESSE

Le premesse di un Accordo sindacale **sono sempre importanti** perché servono a meglio inquadrare i termini, richiamando le motivazioni delle Parti, il loro percorso negoziale e, soprattutto, i principi che ne stanno alla base e che vengono poi sviluppati nei diversi articoli, assieme ai contenuti.

In tali premesse, troviamo il richiamo al **Piano Team23**, ai suoi obiettivi, strategie ed azioni programmate sino al termine del 2023, ricomprendendo altresì motivi e caratteristiche della revisione del modello di rete commerciale, con particolare attenzione al perimetro italiano; alla comunicazione di UniCredit del 10.02.2020 sull'avvio della procedura contrattuale ed alla conseguente trattativa conclusasi con l'intesa fra le Parti.

In tale ambito, ci preme porre l'accento sui seguenti punti:

► la riaffermazione delle Parti sul fatto che – ribadita l'importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali – esse hanno inteso definire e sviluppare, attraverso l'ampio ed approfondito confronto effettuato nel corso dei circa due mesi di 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;

► il darsi reciprocamente atto delle Parti rispetto alla **situazione di emergenza** che sta attraversando il Paese nonché rispetto al **ruolo e alla funzione** che singolarmente e congiuntamente **Lavoratrici/tori del Gruppo, le Organizzazioni Sindacali** ed **UniCredit** rivestono a supporto del tessuto economico nazionale, dei territori, dei cittadini e delle famiglie italiane;

► la constatazione delle Parti sulla **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;

► la ribadita considerazione delle Parti rispetto al **ruolo di UniCredit Services nel Gruppo**, quale leva strategica per mantenere e rafforzare situazioni di vantaggio competitivo, in relazione alla capacità della stessa UCS S.c.p.A. di offrire servizi tecnologicamente avanzati con un costante adeguamento, anche attraverso importanti progetti di sviluppo ed innovazione, delle attività strumentali;

► la condivisione delle Parti che l'eccesso di capacità produttiva derivante dal Piano Team23 nel territorio nazionale, pari a circa **6.000 FTE**, è contenibile in **5.200 FTE** (attraverso tutti gli strumenti individuati con l'Accordo 2.04.2020), in relazione al fatto che, nello stesso periodo di Piano, nel perimetro Italia sono previste **800 riqualificazioni professionali**;

► la puntualizzazione delle Parti che, a fronte anche degli importanti processi di digitalizzazione che caratterizzano l'attuazione concreta del Piano Team23, **vi è la necessità di introdurre un reciproco percorso di relazioni 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/trici coinvolti**; ciò nel comune intento delle Parti 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.

⇒ I DICIOOTTO ARTICOLI E I QUATTRO ALLEGATI

Considerando che, da pag.6 a pag.22 del presente opuscolo, i contenuti dei primi 8 articoli e dei relativi allegati che compongono l'Accordo vengono analizzati, punto per punto, ci limitiamo in questa sede a riportare **l'indice ragionato dei diciotto articoli e dei quattro allegati** (numero dell'articolo, suo titolo o testo, relativa pagina dell'accordo; numero e contenuto degli allegati, relativa pagina dell'accordo).

Articolo/ allegato	Titolo o testo dell'articolo, contenuto dell'allegato	Pag. accordo
Art. 1	«Le premesse formano parte integrante del presente accordo».	pag. 02
Art. 2	Personale con finestra pensionistica entro la fine del Piano Team23 (fino a 1.01.2024 compreso)	pag. 02
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)	pag. 02
Art. 4	Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la c.d. "quota 100"	pag. 03
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	pag. 04
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	pag. 04
Art. 7	Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà	pag. 04
	Chiarimento a Verbale	pag. 06
	Dichiarazione delle Parti	pag. 06
	Raccomandazione delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo	pag. 06
	Dichiarazione aziendale	pag. 06
Art. 8	Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida	pag. 06
Art. 9	Organizzazione del lavoro e razionalizzazione della presenza territoriale	pag. 07

Articolo/ allegato	Titolo o testo dell'articolo, contenuto dell'allegato	Pag. accordo
Art. 10	Formazione	pag. 08
Art. 11	Valorizzazione professionale	pag. 09
Art. 12	Premio di Produttività	pag. 09
Art. 13	Buono Pasto	pag. 09
Art. 14	Riforma del welfare aziendale	pag. 10
Art. 15	Politiche di conciliazione	pag. 10
Art. 16	Part-time e flessibilità degli orari	pag. 11
	Raccomandazione delle OO.SS.	pag. 11
Art. 17	Ultrattività	pag. 11
	Dichiarazione delle Parti	pag. 11
Art. 18	Disposizioni finali	pag. 12
	Dichiarazione aziendale	pag. 12
	Raccomandazione delle Parti	pag. 12
	Dichiarazione delle OO.SS.	pag. 12
	Dichiarazione aziendale	pag. 12
Alleg. 1	<i>Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia destinatarie dell'Accordo 2.04.2020</i>	pag. 13
Alleg. 2	<i>Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà di settore</i>	pag. 14
Alleg. 3	<i>Richiesta di adesione volontaria all'offerta di incentivazione all'esodo mediante accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà di settore" (art. ... dell'Accordo...)</i>	pag. 16
Alleg. 4	<i>Verbale sui profili applicativi relativi alla consegna degli EcoCert per i nati dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1970</i>	pag. 17

⇒ LE TRE LETTERE ALLEGATE

Le tre lettere di UniCredit datate 2 aprile 2020 e consegnate in pari data alle rispettive OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN sono relative ai seguenti argomenti:

- ① Lettera avente per oggetto: **Regolamento sull'interazione con rete My Agents** (lettera agli Organi di Coordinamento aziendali di UniCredit S.p.A. e, p.c., alle Delegazioni di Gruppo delle OO.SS.);
 - ② Lettera avente per oggetto: **Lettera di impegno sulla nuova occupazione** (lettera alle Delegazioni di Gruppo delle OO.SS.);
 - ③ Lettera avente per oggetto: **Piano Team 23** (lettera destinata alle OO.SS., intendendo con ciò sia le Delegazioni di Gruppo che le Segreterie Nazionali).
- ① Nella lettera avente per oggetto: **Regolamento sull'interazione con rete My Agents, UniCredit S.p.A.**, in relazione alle richieste presentate dalle OO.SS. nel corso della trattativa sulle ricadute del Piano Team23 ed ai chiarimenti già intervenuti al riguardo in quella sede, **conferma la separatezza della rete di Agenti/Collaboratori "My Agents"** e delle relative attività rispetto alla rete commerciale interna della Banca.
- UniCredit S.p.A. conferma** parimenti la propria disponibilità a fornire a stretto giro ulteriori e più dettagliate indicazioni ai Responsabili delle Filiali e Aree commerciali di UniCredit sulle corrette modalità di interazione con il canale "My Agents".
- Al riguardo, **UniCredit S.p.A.** assicura che, nell'ambito dei lavori della **Commissione sull'Organizzazione del Lavoro (N.d.R. istituita con l'art.9 dell'Accordo 2.04.2020)**, verranno previsti specifici momenti finalizzati a monitorare nel tempo l'andamento delle attività svolte dal canale commerciale "My Agents" (qual primo atto d'informativa verranno fornite alle OO.SS. le indicazioni di cui al 2° comma di questa lettera).
- ② Per quanto concerne i contenuti della lettera di UniCredit avente per oggetto: **Lettera di impegno sulla nuova occupazione**, rimandiamo alla lettura del nostro **Approfondimento n.7**, di prossima pubblicazione, interamente dedicato a tale importante lettera.
- ③ Nella lettera avente per oggetto: **Piano Team 23, la Capogruppo**, con riferimento a quanto già dichia-

rato nell'ambito della trattativa sulle ricadute del "Piano Team23", conferma che, con la sottoscrizione dell'Accordo 2.04.2020, si pongono le basi condivise per favorire il concreto raggiungimento degli obiettivi dello stesso Piano ed un positivo sviluppo del Gruppo UniCredit.

Alla luce di ciò - e tenuto conto anche della situazione oggi connessa alla diffusione del virus Covid-19 – la Capogruppo, nell'arco temporale del presente Piano, è impegnata ad adoperarsi per non attivare ulteriori iniziative di gestione di eccedenze occupazionali.

- - - * * * * *

I contenuti dei primi 8 articoli dell'Accordo 2 aprile 2020 sulle ricadute del Piano Team23

Le premesse (art.1)

Le premesse formano parte integrante dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute nel perimetro Italia del piano di innovazione denominato Team23 (N.d.R. tali premesse sono richiamate a pag.3 del presente opuscolo).

Il Personale con finestra pensionistica entro la fine del Piano Team23 (sino al 1° gennaio 2024 compreso) (art.2)

In relazione al Piano Team23, **le Parti concordano** in via prioritaria **che ai/alle 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 la finestra pensionistica entro il 31 dicembre 2023** (con ultima decorrenza del trattamento pensionistico al 1° gennaio 2024 compreso), ai sensi dell'art.8 comma 1 del Decreto Interministeriale n.83486 del 28 luglio 2014, 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 lordo onnicomprensivo pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. - risultante dalla seguente tabella:

Età compiuta alla cessazione	Mensilità d'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

(NOTA BENE: per R.A.L. s'intende la Retribuzione Annuale Lorda con l'esclusione del V.A.P., del sistema incentivante, nonché di altre componenti variabili, quali, ed es., straordinari e diarie, ed eventuali corrispettivi per patti di non concorrenza/stabilità corrisposti. La mensilità da utilizzare per tutti i calcoli degli incentivi previsti sarà data da **1/13° della R.A.L.** del/la Collega aderente al piano. Il conteggio puntuale e definitivo dell'incentivo all'esodo sarà effettuato solo all'epoca dell'effettiva cessazione dal servizio in quanto basato sulla R.A.L. percepita a quel momento).

A tal fine l'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai/alle dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini che saranno indicati dall'Azienda stessa.

Le Parti convengono altresì di consentire a detto personale la cui finestra pensionistica si apra successivamente alla data dell'Accordo 2.04.2020 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 dell'Accordo 2.04.2020.

In tutte le ipotesi previste da questo articolo **la prima data utile di uscita è il 1° agosto 2020.**

NOTA BENE: i/le dipendenti che, sulla base delle evidenze in possesso delle Aziende Gruppo, maturano la **prima finestra pensionistica entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso)** riceveranno nella giornata di **venerdì 15 maggio 2020**, un'e-mail con le indicazioni utili per poter aderire al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020, tramite apposito applicativo sul Portale di Gruppo (*percorso: People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23*).

ATTENZIONE: I Colleghi/ghe che ne avessero la necessità (*es., i lungo assenti che non abbiano accesso al Portale Intranet*), potranno rivolgersi direttamente **al proprio H.R. di riferimento**, per avere ogni tipo d'informazione e supporto al riguardo, anche ai fini dell'adesione vera e propria al piano.

Tramite l'applicativo, utilizzabile da **lunedì 18 maggio 2020 fino a venerdì 12 giugno 2020 compreso**, anche nelle situazioni di smart-working, **ogni interessato/a potrà:**

- verificare la data della propria finestra pensionistica;
- verificare la misura dell'incentivo spettante;
- consultare le **F.A.Q.** – domande/risposte più frequenti – predisposte da UniCredit per approfondire e chiarire i diversi aspetti del piano d'esodi;
- aderire, entro i termini previsti, allo stesso piano d'esodi incentivato per pensionamento, come segue:
 - stampando, datando e firmando il "modulo di adesione";
 - inviando, per posta interna (o per posta esterna, meglio se tramite raccomandata A.R.), il modulo originale, datato e firmato, a:

UniCredit S.p.A.
HR Administration Italy
Piano esodi Team 23
Via Livio Cambi, 1
20151 Milano (MI)

- - - ◆ - - -

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE ALL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART.2:

ESEMPIO N.1 - Esodo volontario di Lavoratore 3A 4L, al 12° scatto di anzianità, che matura la prima finestra pensionistica il 01.03.2021 (età 62 anni e 7 mesi; contributi: 42 anni e 10 mesi + 3 mesi, per finestra).		
Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	37.269,70
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	TOTALE R.A.L. ANNUA	44.997,94
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	(44.997,94 : 13) = 3.461,38; Nella Tabella richiamata, all'età di 62 anni (che vale fino ai 62 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 7 mensilità; (3.461,38 x 7) = 22.454,25	24.229,66
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	24.229,66
ESEMPIO N.2 - Esodo volontario di Lavoratrice Q.D.1, al 12° scatto di anzianità, che matura la prima finestra pensionistica il 01.11.2021 (età 61 anni e 2 mesi; contributi: 41 anni e 10 mesi + 3 mesi, per finestra).		
Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	42.139,24
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	AD PERSONAM	3.120,00
	TOTALE R.A.L. ANNUA	52.987,48
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	(52.987,48 : 13) = 4.075,96; Nella Tabella richiamata, all'età di 61 anni (che vale fino ai 61 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 8 mensilità; (4.075,96 x 8) = 31.180,56	32.607,68
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	32.607,68

NOTA BENE: la misura lorda dell'incentivo all'esodo viene corrisposta come **trattamento aggiuntivo/integrazione al T.F.R.**; la relativa tassazione non è quella del regime ordinario IRPEF, trattandosi di "tassazione separata" (che, l'anno successivo, non va dichiarata nel mod.730/Redditi).

ESEMPIO N.3 - Esodo volontario di Lavoratore Q.D.2, al 12° scatto di anzianità, che matura la prima finestra pensionistica il 01.12.2022 (età 62 anni e 2 mesi; contributi: 42 anni e 10 mesi + 3 mesi, per finestra).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	45.283,94
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	AD PERSONAM	2.145,00
	TOTALE R.A.L. ANNUA	55.157,18
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	(55.157,18 : 13) = 4.242,86; Nella Tabella richiamata, all'età di 62 anni (che vale fino ai 62 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 7 mensilità; (4.242,86 x 7) = 29.700,02	29.700,02
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	29.700,02

ESEMPIO N.4 - Esodo volontario di Lavoratrice 3A 3L TE 4L, al 12° scatto, P/T a 26,25 ore, che matura la prima finestra pensionistica il 01.03.2023 (età: 61 anni e 11 mesi; contributi: 41 anni e 10 mesi + 3 mesi, per finestra).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	24.557,19
	SCATTI DI ANZIANITA'	4.561,59
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	877,19
	EQUIPARAZIONE ECONOMICA	2.037,44
	A.P. EX INTESA 18.06.2002	2.964,00
	INDENNITA' DI RISCHIO	1.519,44
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	TOTALE R.A.L. ANNUA	36.516,85
	(36.516,85 : 13) = 2.808,99; Nella Tabella richiamata, all'età di 61 anni (che vale fino ai 61 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 8 mensilità; (2.808,99 x 8) = 22.471,92	22.471,92
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	22.471,92

NOTA BENE: la misura lorda dell'incentivo all'esodo viene corrisposta come **trattamento aggiuntivo/integrazione al T.F.R.**; la relativa tassazione non è quella del regime ordinario IRPEF, trattandosi di "tassazione separata" (che, l'anno successivo, non va dichiarata nel mod.730/Redditi).

--- ◆ ---

I Lavoratori/trici interessati al riscatto di periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) utili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 31.12.2023 (01.01.2024 compreso) (art.3)

Le Parti concordano che i Lavoratori/trici 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), possano manifestare – in alternativa anche all'accesso al Fondo di Solidarietà secondo gli articoli 6 e 7 dell'Accordo 2.04.2020 – **il proprio interesse a fruire della possibilità** (ai sensi dell'art.1, comma 237, della Legge di Stabilità 232 dell'11.12.2016 e successive modifiche ed integrazioni, sino a quelle introdotte con Legge di Stabilità n.160 del 27.12. 2019, con facoltà a scelta del Lavoratore/trice 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/a, laddove ne derivino benefici (**N.d.R. per l'Azienda**) in termini di costo di accompagnamento, **proporrà al Lavoratore/trice la relativa offerta** in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Complessivamente, rispetto a tale fattispecie di soluzione incentivata, verranno accolte 100 richieste.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art.8 dell'Accordo 2.04.2020 costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

NOTA BENE: tramite l'apposito applicativo sul Portale Intranet (percorso: **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**) che **dal 18.05.2020** sarà messo a disposizione dei Colleghi/ghe che – secondo le evidenze aziendali – rientrano nel bacino dei/lle potenziali aderenti al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020, gli interessati/e potranno scegliere anche questa possibilità **entro il 12.06.2020.**

I Lavoratori/trici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la c.d. "Quota 100" (art.4)

Le Parti concordano che nei confronti dei Lavoratori/trici 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 31.12.2021 che volontariamente **presentino la "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni"** e successivamente formalizzino le dimissioni telematiche secondo le tempistiche indicate loro dall'Azienda, verrà riconosciuto, quale integrazione TFR, un incremento dell'incentivo previsto per i pensionamenti diretti dall'art.2 dell'Accordo 2.04.2020, 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 c.d. 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, c.d. "Legge Fornero").

Complessivamente, per tale fattispecie di esodo incentivato, **verranno accolte 100 richieste.**

Mesi di anticipo rispetto alla c.d. "Legge Fornero"	Mensilità aggiuntive di 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

NOTA BENE: tramite l'apposito applicativo sul Portale Intranet (percorso: **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**) che dal 18.05.2020 sarà messo a disposizione dei Colleghi/ghes che – secondo le evidenze aziendali – rientrano nel bacino dei/lle potenziali aderenti al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020, gli interessati/e potranno scegliere anche questa possibilità **entro il 12.06.2020**.

--- ◆ ---

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE ALL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART.4:

ESEMPIO N.5 - Esodo volontario di Lavoratore Q.D.3, al 4° scatto di anzianità, che matura la finestra pensionistica per la c.d. "Quota 100" il 01.09.2020 (età 62 anni + 3 mesi, per finestra; contributi: 39 anni e 7 mesi).		
Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	48.887,54
	SCATTI DI ANZIANITA'	4.956,12
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	743,60
	AD PERSONAM	1.755,00
	TOTALE R.A.L. ANNUA	56.342,26
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	(56.342,26 : 13) = 4.334,02; Nella Tabella richiamata, all'età di 62 anni (che vale fino ai 62 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 7 mensilità; (4.334,02 x 7) = 30.338,14	30.338,14
	MISURA DEL 1° INCENTIVO LORDO	30.338,14
N.B.: avendo sempre a riferimento la R.A.L. utilizzata per calcolare la misura del 1° incentivo lordo, si calcola anche il 2° incentivo.	TOTALE R.A.L. ANNUA	56.342,26
Sulla base del 1° comma dell'art.4 dell'Accordo 2.04.2020, l'ulteriore incentivo da riconoscere al Lavoratore/trice optante per il conseguimento del diritto alla pensione con la c.d. "Quota 100" è pari al numero delle mensilità aggiuntive – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.4.	(56.342,26 : 13) = 4.334,02; Nella Tabella richiamata, ai 39 mesi di anticipo del pensionamento con "Quota 100" rispetto a quello con la c.d. "Legge Fornero", corrispondono 8 mensilità aggiuntive; (4.334,02 x 8) = 34.672,16	34.672,16
	MISURA DEL 2° INCENTIVO LORDO	34.672,16
	TOTALE DEGLI INCENTIVI LORDI	65.010,30

ESEMPIO N.6 - Esodo volontario di Lavoratore Q.D.1, al 12° scatto di anzianità, che matura la finestra pensionistica per la c.d. "Quota 100" il 01.05.2021 (età 62 anni + 3 mesi, per finestra; contributi: 40 anni e 4 mesi).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	42.139,24
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	TOTALE R.A.L. ANNUA	49.867,48
Sulla base dell'art.2 dell'Accordo 02.04.2020, per coloro che matureranno il trattamento pensionistico entro il 31.12.2023 (sino al 1° gennaio 2024 compreso), l'incentivo è pari al numero delle mensilità – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.2.	(49.867,48 : 13) = 3.835,96; Nella Tabella richiamata, all'età di 62 anni (che vale fino ai 62 anni e 364 giorni) corrisponde il numero di 7 mensilità; (3.835,96 x 7) = 26.851,72	26.851,72
	MISURA DEL 1° INCENTIVO LORDO	26.851,72
N.B.: avendo sempre a riferimento la R.A.L. utilizzata per calcolare la misura del 1° incentivo lordo, si calcola anche il 2° incentivo.	TOTALE R.A.L. ANNUA	49.867,48
Sulla base del 1° comma dell'art.4 dell'Accordo 2.04.2020, l'ulteriore incentivo da riconoscere al Lavoratore/trice optante per il conseguimento del diritto alla pensione con la c.d. "Quota 100" è pari al numero delle mensilità aggiuntive – calcolate come 1/13° della R.A.L. – risultante dalla Tabella di cui al comma 1 dello stesso art.4.	(49.867,48 : 13) = 3.835,96; Nella Tabella richiamata, ai 30 mesi di anticipo del pensionamento con "Quota 100" rispetto a quello con la c.d. "Legge Fornero", corrispondono 6 mensilità aggiuntive; (3.835,96 x 6) = 23.015,76	23.015,76
	MISURA DEL 2° INCENTIVO LORDO	23.015,76
	TOTALE INCENTIVI LORDI	49.867,48

- - - ◆ - - -

Le Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione per il passaggio al "metodo contributivo" di cui all'art.1, comma 9, della Legge 243/2004 (c.d. "Opzione Donna") (art.5)

Parimenti a quanto già concordato con l'art.6 dell'Accordo 15.09.2012 e con l'art.7 dell'Accordo 28.06.2014 (nonché successivamente con l'art.5 dell'Accordo 5.02.2016 e con l'art.5 dell'Accordo 4.02.2017), **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" (c.d. "Opzione Donna") di cui all'art.1, comma 9, della Legge n.243/2004 [facoltà estesa ai sensi dell'art.1, comma 222 Legge di Stabilità n.160 del 27.12.2019, fino a tutto il 31.12.2019, che diviene così la nuova data di riferimento ai fini della maturazione dei previsti requisiti dei 58 anni di età e dei 35 anni di anzianità contributiva, con conseguente decorrenza della relativa "finestra" pensionistica nei successivi 12 mesi], **concordano di raccogliere nuove adesioni all'esodo incentivato** da parte delle interessate.

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

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alla data di maturazione dei requisiti previsti per la pensione anticipata/di vecchiaia sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale, potranno beneficiare delle stesse condizioni definite all'art.6 dell'Accordo 15.09.2012 e all'art.7 dell'Accordo 28.06.2014.

NOTA BENE: tramite l'apposito applicativo sul Portale Intranet (percorso: **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**) che dal **18.05.2020** sarà messo a disposizione dei Colleghi/ghes che – secondo le evidenze aziendali – rientrano nel bacino dei/lle potenziali aderenti al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020, le interessate potranno decidere per tale opzione entro il 12.06.2020.

L'adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà da parte del Personale con maturazione della finestra pensionistica entro il 01.06.2024 (art.6)

Le Parti, facendo seguito alla comunicazione di UniCredit alle OO.SS. del 23.12.2019, **hanno concordato di dare corso**, con criterio di priorità rispetto alle complessive 5.200 adesioni, alle residue circa 400 richieste (N.d.R. precisamente n.381) di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore non accettate nell'arco del Piano Transform 2019 tra la popolazione maturante il primo requisito della finestra di pensionamento entro il 1° giugno 2024 compreso.

ATTENZIONE: ricordiamo, in proposito, che tali Colleghi/ghes hanno già ricevuto, alcune settimane fa,

da UniCredit le F.A.Q. – domande/risposte più frequenti – utili ad approfondire e chiarire tutti i diversi aspetti relativi all'accordo *[si tratta dei c.d. "sospesi", di cui alle 381 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore sulla base dell'Accordo di Gruppo 1.02.2018, che in allora avrebbero maturato il primo requisito della finestra di pensionamento entro il 1° giugno 2024 (compreso) ma le cui adesioni non furono accettate da UniCredit]*. Tali Colleghi/ghe, per poter rientrare nel piano d'esodi, dovranno aver fatto pervenire, entro **venerdì 15 maggio 2020**, le loro dimissioni telematiche, a conferma dell'adesione, data a suo tempo, al piano di cui al richiamato Accordo di Gruppo 1.02.2018.

Per tali Lavoratori/trici la decorrenza della cessazione 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, 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 c.d. **"aspettativa di vita"**, un anticipo della maturazione del proprio requisito della finestra pensionistica entro **il 1° giugno 2024 (N.d.R. data finale di riferimento utilizzata con l'«Accordo di Gruppo 1.02.2018 sul Piano Giovani e sul processo di completamento degli impegni connessi al Piano 2019»):**

➡ le relative cessazioni avverranno, secondo modalità che verranno indicate dall'Azienda, alla prima data utile **(N.d.R. il 1.08.2020 o il 1.10.2020)**, una volta ultimata la raccolta delle manifestazioni di interesse **(N.d.R. da intendersi nel senso di: "adesioni")**

NOTA BENE: tramite l'apposito applicativo sul Portale Intranet (percorso: **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**) che **dal 18.05.2020** sarà messo a disposizione dei Colleghi/ghe che – secondo le evidenze aziendali – rientrano nel bacino dei/lle potenziali aderenti al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020, gli interessati/e potranno decidere se aderire **entro il 12.06.2020**.

La «volontarietà», quale criterio per individuare i Lavoratori/trici in esubero appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi (art.7, comma 1)

Le Parti, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali del Piano Team23, **concordano di ricorrere ai criteri previsti all'art.8, comma 2, del D.M. n.83486 del 28 luglio 2014 (**), sancendo la volontarietà quale criterio di individuazione dei Lavoratori/trici in esubero appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.**

() Art.8 del D.M. 28 luglio 2014, n.83486: Individuazione dei lavoratori in esubero**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art.5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n.223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente decreto, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art.5, comma 1, lettera b), avviene adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che va esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Ciò premesso, in continuità di approccio con quanto previsto dall'art.17 dell'Accordo 28.06.2014, dall'art.2 dell'Accordo 5.02.2016 e dall'art.2 dell'Accordo 4.02.2017, **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 dell'Accordo 2.04.2020 sul Piano Team 23 – **per il raggiungimento del numero complessivo previsto dallo stesso Accordo, attraverso la risoluzione consensuale di altrettanti rapporti di lavoro.**

Il perimetro del Personale interessato al piano d'esodo mediante accesso volontario alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà (art.7, comma 3)

La **facoltà di adesione** è consentita ai Lavoratori/trici 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 alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la **durata media di 54 mesi**, secondo i termini della seguente tabella:

DATA CESSAZIONE	DECORRENZA DELLA FINESTRA DI PENSIONE*	PERMANENZA NEL FONDO DI SOLIDARIETA'
30.09.2020	Finestre di pensione sino a 01.12.2024 (compreso);	- massimo 50 mesi;
31.03.2021	Finestre di pensione da 01.01.2025 a 01.06.2025;	- da 45 mesi a 50 mesi;
30.06.2021	Finestre di pensione da 01.07.2025 a 01.12.2025;	- da 48 mesi a 53 mesi;
30.09.2021	Finestre di pensione da 01.01.2026 a 01.06.2026;	- da 51 mesi a 56 mesi;
31.12.2021	Finestre di pensione da 01.07.2026 a 01.12.2026;	- da 54 mesi a 59 mesi;
mese per mese, da gennaio 2022	Finestre di pensione successive a 01.01.2027 (sino ad esaurimento posti).	- 60 mesi.

***N.B.** per il personale INPDAP che maturi la propria finestra inframese si fa riferimento al 1° del mese di maturazione.

ATTENZIONE: trattandosi di piano d'esodi ad adesione volontaria, UniCredit 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 di quanto previsto nella tabella, comunicandola all'interessato/a almeno 90 giorni prima della stessa; di tali eventuali spostamenti verrà data informativa periodica agli Organismi di cui all'art.9 dell'Accordo 2.04.2020.

I termini e le modalità di raccolta delle adesioni volontarie alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà (art.7, commi 5 e 6)

Le richieste di adesione da parte dei Colleghi/e interessati (N.d.R. fra cui – come specificato nel comma 9 dell'art.7 dell'Accordo 2.04.2020 – sono ricompresi anche i/le Dirigenti, in quanto "lo strumento dell'adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà sarà applicato anche a loro", ferme le norme di legge e di contratto applicabili nei loro confronti) verranno raccolte:

- ➡ in una prima fase – **entro il mese di giugno 2020 (N.d.R. precisamente, da lunedì 18 maggio 2020 fino a venerdì 12 giugno 2020, compreso)** – in riferimento alla popolazione rientrante nel bacino dei Lavoratori/trici che maturino la citata finestra entro il **1° dicembre 2027**;
- ➡ **ove non dovessero essere raggiunti gli obiettivi di riduzione prevista**, si procederà, con una seconda fase, per raccogliere anche le adesioni di Lavoratori/trici che maturino la suddetta finestra nel corso dell'anno 2028 (iniziando dal primo quadrimestre e successivamente, laddove sia necessario, al secondo e infine al terzo quadrimestre).

NOTA BENE: Tutti coloro che, sulla base delle evidenze in possesso delle Aziende Gruppo, **posseggono i requisiti previsti dal piano d'esodi incentivati di cui all'Accordo 2.04.2020 (cioè che possono maturare la prima finestra pensionistica entro il 1° dicembre 2027)** riceveranno, nella giornata di **venerdì 15 maggio 2020**, un'e-mail con le indicazioni utili per aderire, tramite un apposito applicativo, sul Portale Intranet (percorso: > **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**).

A Coloro che, invece, maturano la prima finestra pensionistica solo nel corso dell'anno 2028, verranno eventualmente fornite – nel periodo **dopo il 12 giugno 2020** – in relazione ai posti che dovessero essere ancora disponibili per il piano d'esodi incentivati, le indicazioni di riapertura dell'apposito applicativo,

Tramite **l'apposito applicativo**, che sarà possibile utilizzare **da lunedì 18 maggio 2020 fino a venerdì 12 giugno 2020 (compreso)** anche nelle situazioni di smart-working, **ogni interessato/a potrà:**

- **verificare la data della propria finestra pensionistica e, quindi, quella di accesso alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà;**
- **verificare la misura dell'incentivo spettante;**
- **consultare le F.A.Q. – domande/risposte più frequenti – predisposte da UniCredit per approfondire e chiarire i diversi aspetti del piano d'esodi.**

– aderire, entro i termini previsti, al piano di esodo mediante l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore nei 54 mesi medi prima del pensionamento, nel modo seguente:

- ▶ **stampando, datando e firmando il "modulo di adesione";**
- ▶ **inviando, per posta interna** (o per posta esterna, meglio se tramite raccomandata A.R.), **il modulo originale, datato e firmato, a:**

UniCredit S.p.A.
HR Administration Italy
Piano esodi Team 23
Via Livio Cambi, 1
20151 Milano (MI)

▷ **Dopo aver ricevuto conferma da parte aziendale dell'accettazione** della richiesta di adesione al piano d'esodo e secondo le tempistiche che verranno indicate da UniCredit, il/la Collega potrà presentare le proprie dimissioni irrevocabili con modalità telematica, ai sensi di quanto previsto dall'art.26 del D.Lgs. n.151/2015 e dal Decreto Min-lavoro e PS del 15.2.2015: così facendo, si completerà la formalizzazione della propria cessazione dal servizio e si avrà diritto alla mensilità aggiuntiva d'incentivo.

ATTENZIONE: i Colleghi/ghe che ne avessero la necessità (es., i lungo assenti che non abbiano accesso al Portale Intranet), potranno rivolgersi direttamente al proprio H.R. di riferimento, per avere ogni tipo di informazioni e supporto al riguardo, anche ai fini dell'adesione vera e propria al piano.

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), redatta sulla base del Fac-simile di cui all'**Allegato n.2 dell'Accordo 2.04.2020 (N.d.R. vedi, al riguardo, l'Appendice 2 di pag.21 del presente opuscolo)**, **dovrà essere formalizzata tramite l'apposito applicativo messo a disposizione**, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica che sindacale).

NOTA BENE: constatato che tra i/le potenziali richiedenti l'accesso al Fondo di Solidarietà potrebbero rientrare anche Lavoratori/trici nati dopo il 1965, le Parti hanno concordato che gli stessi/e possano richiedere (N.d.r. contattando UCIPENSINC@Unicredit.eu) di accedere all'apposito applicativo riferito al piano d'esodi, trasmettendo il proprio EcoCert/documentazione previdenziale secondo le istruzioni che riceveranno dalle strutture aziendali (cfr. Allegato n.4 dell'Accordo 2.04.2020; vedi, al riguardo, l'Appendice 3 di pag.22 del presente opuscolo).

Gli incentivi/trattamenti collegati alle adesioni al piano d'esodo (art.7, comma 8)

Ai Lavoratori/trici che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà – fermo quanto previsto dall'art.8 dell'Accordo 2.04.2020 – **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 dell'Accordo 2.04.2020 (N.d.R. vedi, al riguardo, l'Appendice 1 di pag.20 del presente opuscolo);
- ▷ un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del T.F.R., pari, nella sua misura lorda, a due mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL); *
- ▷ una terza mensilità ove il Lavoratore/trice faccia pervenire le proprie dimissioni telematiche quando siano richieste da parte dell'Azienda (entro un mese dalla richiesta medesima).

* La mensilità di riferimento da utilizzare per calcolare l'ammontare dell'incentivo delle **2 (o 3) mensilità** è data da 1/13° della R.A.L. del/la Collega aderente al piano (il conteggio puntuale e definitivo dell'incentivo all'esodo sarà effettuato solo all'epoca dell'effettiva cessazione dal servizio in quanto basato sulla retribuzione annua lorda percepita a quel momento). Il suddetto incentivo sarà erogato in un'unica soluzione, sotto forma di una tantum aggiuntiva del T.F.R. (e, quindi, soggetto a tassazione separata), insieme alle altre spettanze finali.

Per R.A.L. s'intende la Retribuzione Annuale Lorda, con l'esclusione del V.A.P., del sistema incentivante, nonché di altre componenti variabili, quali, ad es., straordinari e diarie, ed eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.

ALCUNE ESEMPLIFICAZIONI RELATIVE ALL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 7:

ESEMPIO N.7 – Accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore in data 01.07.2021 da parte di Lavoratore 3A 4L, al 12° scatto di anzianità, che matura la prima finestra pensionistica con decorrenza 01.09.2025 (all'età di 63 anni; con 42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi, per finestra).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	37.269,70
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	TOTALE R.A.L. ANNUA	44.997,94
Sulla base del comma 8 dell'art.7 dell'Accordo 2.04.2020, per coloro che aderiscono volontariamente al piano d'esodo mediante l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, l'incentivo è pari a 2 mensilità + 1 (ciascuna calcolata come 1/13° della R.A.L.)	$(44.997,94 : 13) = 3.461,38;$ $(3.461,38 \times 3) = 10.384,14$	10.384,14
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	10.384,14

ESEMPIO N.8 – Accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore in data 01.10.2021 da parte di Lavoratrice 3A 4L, al 12° scatto di anzianità, P/T a 25 ore, che matura la prima finestra pensionistica con decorrenza 01.03.2026 (all'età di 61 anni e 8 mesi; con 41 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi, per finestra).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	24.846,47	37.269,70
	SCATTI DI ANZIANITA'	4.321,20	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	830,86	1.246,44
	AD PERSONAM	1.326,00	1.326,00
Sulla base del comma 8 dell'art.7 dell'Accordo 2.04.2020, per coloro che aderiscono volontariamente al piano d'esodo mediante l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, l'incentivo è pari a 2 mensilità + 1 (ciascuna calcolata come 1/13° della R.A.L.)	TOTALE R.A.L. ANNUA	31.324,83	46.323,94
	$(46.323,94 : 13) = 3.563,38;$ $(3.563,38 \times 3) = 10.690,14$		10.690,14
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO		10.690,14

NOTA BENE: sulla base del Chiarimento a Verbale riferito all'art.7 dell'Accordo 2.04.2020 (N.d.R. vedi pag.15 del presente opuscolo), la Collega a P/T nel mese di settembre 2021 potrà rientrare a tempo pieno e, così, beneficiare di un incentivo rapportato alla R.A.L. del full-time anziché a quella del part-time (evidenziata in viola); analogamente, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo, con riferimento alla misura dell'assegno straordinario, nonché relativamente ai correlati contributi AGO INPS. Ovviamente, trattandosi di facoltà "volontaria" e non di "obbligo", la stessa Collega, nell'apposito applicativo disponibile, in questa fase, sul Portale di Gruppo visionerà un incentivo rapportato alla propria R.A.L. da part-time.

ESEMPIO N.9 – Accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore in data 01.01.2022 da parte di Lavoratore Q.D.1, al 12° scatto di anzianità, che matura la prima finestra pensionistica con decorrenza 01.08.2026 (all'età di 63 anni e 5 mesi; con 42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi, per finestra).

Nella R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) sono esclusi il V.A.P., il sistema incentivante, nonché le altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti.	STIPENDIO	42.139,24
	SCATTI DI ANZIANITA'	6.481,80
	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	1.246,44
	TOTALE ANNUO	49.867,48
Sulla base del comma 8 dell'art.7 dell'Accordo 2.04.2020, per coloro che aderiscono volontariamente al piano d'esodo mediante l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, l'incentivo è pari a 2 mensilità + 1 (ciascuna calcolata come 1/13° della R.A.L.)	$(49.867,48 : 13) = 3.835,96;$ $(3.835,96 \times 3) = 11.507,88$	11.507,88
	MISURA DELL'INCENTIVO LORDO	11.507,88

NOTA BENE: nei tre esempi sopra riportati le mensilità d'incentivo riconosciute sono pari a $2 + 1 = 3$ in quanto alle due mensilità ordinarie stabilite dal comma 8 dell'art.7 dell'Accordo 2.04.2020 si è aggiunta anche l'ulteriore mensilità a fronte del fatto che i tre Colleghi/ghie esemplificati faranno pervenire le loro dimissioni telematiche quando queste verranno richieste dall'Azienda (e ciò, entro un mese dalla medesima richiesta).

L'incontro di verifica previsto entro un mese dal termine finale di raccolta delle adesioni (art.7, comma 7)

Le Parti – entro un mese dal termine finale di raccolta delle adesioni – **effettueranno uno specifico incontro di verifica**, per valutare l'andamento del processo di adesioni al piano d'esodo e per le conseguenti determinazioni.

Nel caso in cui si riscontrasse un numero di domande di adesione superiori rispetto agli obiettivi di riduzione previsti, **le Parti stabiliscono sin da ora** – quale criterio di priorità per l'accesso degli/Ile aderenti alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà di settore – **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 dei requisiti di accesso alla pensione, la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.**

La disponibilità aziendale nei confronti del Personale a part-time aderente al piano d'esodo (*Chiarimento a Verbale riferito all'art.7*)

In ragione dell'accesso degli interessati/e al Fondo di Solidarietà, l'Azienda dichiara 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, **(N.d.R. così facendo, l'interessato/a si vedrà riconosciuto un incentivo all'esodo nella misura prevista per la Lavoratrice/ore a tempo pieno, oltre a beneficiare di un maggior assegno straordinario nel periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, in conseguenza dei maggiori versamenti contributivi correlati riconosciuti all'AGO INPS).**

La valutazione positiva per 100 posizioni di "situazioni eccezionali" riferite a casi particolari (*Raccomandazione delle OO.SS. e relativa Dichiarazione aziendale, riferite all'art.7*)

Con riferimento al piano d'esodo incentivato mediante accesso alla «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà, **le OO.SS.** *(in continuità con quanto già previsto dall'art.2 dell'Accordo 5.02.2016)* **hanno raccomandato ad UniCredit di valutare positivamente l'accoglimento in via eccezionale di richieste di accesso al Fondo** *(anche in supero dei limiti numerico/temporali previsti, applicando i trattamenti di cui al Documento condiviso del 4.07.2016)* **presentate da Colleghi/**

- **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 Legge 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.**

In relazione a tale raccomandazione sindacale, **UniCredit ha dichiarato la propria disponibilità a valutare positivamente tali situazioni eccezionali, nel limite massimo di 100 casi.**

Se dovesse cambiare la legislazione previdenziale (*art.8, comma 1*)

La normativa previdenziale di riferimento per l'individuazione dei/le potenziali aderenti ai piani di esodo di cui agli artt.2, 3, 4, 5, 6 e 7 dell'Accordo 2.04.2020 è quella attualmente in vigore *(Legge 22.12.2011, n.214 e successive modifiche).* Nel caso in cui, nel periodo di valenza del Piano Team23 e, comunque, per tutta la durata di permanenza dei Colleghi/ ghe interessati nel Fondo di Solidarietà, dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione A.G.O. INPS, si darà luogo ad appositi incontri fra le Parti (Capo-gruppo e OO.SS.) al fine di valutare congiuntamente eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

La conciliazione e la convalida (*art.8, comma 2*)

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL *(il cui testo verrà reso disponibile agli/alle interessati/e contestualmente all'offerta di adesione)* **costituisce elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi/ trattamenti** nei termini di cui all'Accordo del 2 aprile 2020 **(N.d.R. stante l'attuale fase di emergenza sanitaria da Covid-19, in attesa di poter effettuare le previste conciliazioni sindacali in sede ABI, in questo periodo ogni Collega aderente sarà convocato per la firma di una "scrittura privata di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro", fatta comunque salva la successiva Conciliazione in sede ABI).**

I trattamenti ed i profili gestionali previsti per gli/le aderenti ai piani d'esodo, con un pro-memoria relativo ad alcuni aspetti della previdenza complementare

Ai Lavoratori/trici che aderiranno ai piani d'esodo incentivati di cui agli artt.2, 3, 4 e 5 dell'Accordo 2.04.2020 verrà mantenuta l'applicazione delle normative di secondo livello sino alla data di cessazione e – a far tempo da tale data – saranno loro garantite le previsioni tempo per tempo definite per il Personale già in quiescenza.

Per quanto concerne **le ferie e le ex-festività**, tutti i Colleghi/ghe coinvolti nei piani d'esodo incentivati, ferma la fruizione per intero del numero di giorni di ferie e di ex-festività di loro spettanza anno per anno nonché di eventuali residui di banca delle ore (e di riposi compensativi), entro la data di cessazione con pensionamento o accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovranno pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie eventualmente residue.

NOTA BENE: da quest'anno – su richiesta delle OO.SS. e previa verifica dei presupposti tecnici e delle compatibilità con le norme di legge – viene introdotta la possibilità, per i Lavoratori/trici che cessano dal servizio per adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, di richiedere all'Azienda, all'atto della cessazione, in alternativa alla liquidazione del proprio TFR accantonato fino al 31.12.2006, il suo conferimento alla posizione previdenziale individuale aperta presso il Fondo Pensione di Gruppo (e Previbank).

Chi fosse interessato a conferire a previdenza complementare il TFR accantonato in azienda fino a fine 2016, dovrà effettuarne apposita istanza nella fase di adesione al piano d'esodi di cui all'Accordo 2.04.2020 tramite l'apposito applicativo (percorso: **People Focus > Altri Documenti > Piano Esodi 2020 - Team23**).

Ai Lavoratori/trici che, ai sensi dell'art.2, comma 3, dell'art.6, comma 1 e 2 e dell'art.7, comma 3, dell'Accordo 2.04.2020, aderiranno alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, **UniCredit garantirà**, durante tutta la permanenza nel Fondo stesso, i trattamenti previsti nell'Allegato n.2 dell'Accordo 2.04.2020, come di seguito riportato:

Trattamenti previsti dall'Allegato n.2 dell'Accordo 2.04.2020

⇒ **condizioni finanziarie e bancarie** vale a dire tutte le fattispecie 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; **N.d.R.** per tale motivo, chi avesse in essere un finanziamento al tasso dell'1,25%, al momento della cessazione dovrà estinguerlo); una volta cessata la permanenza nel Fondo da parte degli esodati/e, avendo essi/e maturato il pensionamento, verranno loro applicate le condizioni previste per il Personale in quiescenza;

⇒ **assistenza sanitaria integrativa (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda** fino al **31.12** dell'anno di decorrenza della pensione [**N.d.R.** nei fatti, l'iscrizione effettuata ovvero vigente come dipendente nell'anno di cessazione dal servizio ed ingresso nel Fondo di Solidarietà resta 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 2020, fino al 31.12.2021); per i successivi bienni di permanenza nel Fondo bisognerà, confermare l'iscrizione, ancorché con il solo contributo a carico dell'Azienda; ovviamente, in tale occasione, l'interessato/a potrà sempre optare fra le varie formule di copertura sanitaria tempo per tempo previste a favore del Personale in servizio di pari inquadramento, decidendo anche di aderire – con onere a proprio carico – ad eventuali formule di copertura “upgrade” o di iscrivere propri “familiari non a carico”, alle stesse condizioni previste per i dipendenti; nell'ultimo anno di permanenza nel Fondo, ancorché la cessazione dal Fondo stesso per pensionamento avvenga in corso d'anno, ad es. il 31.07.2025, l'iscrizione ad Uni.C.A. resterà in vigore fino alla fine dell'anno (nell'esempio già citato, fino al 31.12.2025)];

⇒ **previdenza complementare**, con relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo come Lavoratore/trice (previsione valida solo per le forme pensionistiche complementari a contribuzione definita a capitalizzazione individuale operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/trice. Presupposto per beneficiare di tale contributo previdenziale da parte del datore di lavoro è che anche l'esodato/a continui a versare, nel periodo di permanenza nel Fondo, il “contributo previdenziale di base” statutariamente previsto a suo carico: proprio per questo, considerando che – nello stesso periodo – non sarà possibile variare la misura dell'aliquota contributiva previdenziale, è stato stabilito che, entro il giorno 10 del mese precedente alla cessazione, con accesso alla Sezione Straor-

dinaria del Fondo di Solidarietà, ciascun interessato/a possa modificare la propria aliquota contributiva, fermo il rispetto del limite minimo di contribuzione) **N.B.** l'Azienda si rende disponibile ad effettuare il versamento del contributo a suo carico – secondo le misure indicate – in un'unica soluzione al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà;

⇒ **copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti** che, per gli esodati/e, 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** a partire dal 2020, in correlazione alla cessazione dal servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ai Lavoratori/trici interessati sarà riconosciuto il contributo di € 2.500,00, secondo le regole previste per i Colleghi/ghe in servizio e per i pensionati/te del Fondo di Gruppo e destinatari di prestazione sotto forma di rendita (**N.d.R.** ovviamente la richiesta di tale contributo deve essere rinnovata annualmente anche dagli esodati/e interessati);

➔ **copertura temporanea caso morte (TCM)** questo nuovo tipo di copertura (ancora da realizzare) è stato stabilito nel paragrafo "Nuove misure" dell'art. 14 dell'Accordo 2.04.2020 ed è mirato 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); la copertura sarà prevista per il Personale in servizio ed anche per i Colleghi/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.

PRO- MEMORIA SU ALCUNI ASPETTI RELATIVI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Gli/le aderenti alle prestazioni della «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà che sono **iscritti alla Sezione I del Fondo Pensione di Gruppo** (già dipendenti ex-Credit) al momento della cessazione dal servizio, possono fare richiesta di pensione al Fondo se in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- ➔ 60 anni compiuti di età per gli uomini o 55 per le donne, con almeno 15 anni di partecipazione e di contribuzione al Fondo (c.d. "pensione di vecchiaia");
- ➔ oppure, in mancanza dei suddetti requisiti, 35 anni di partecipazione e di contribuzione al Fondo (c.d. "pensione di anzianità"; in tal caso alla pensione maturata verranno applicati i coefficienti di riduzione di cui all'Allegato 1 dello Statuto).

In proposito, l'interessato/a può, innanzitutto, richiedere informazioni riguardanti la gestione della propria posizione previdenziale all'indirizzo e-mail pensionfunds@unicredit.eu (**N.d.R.** Gli anni di iscrizione e di contribuzione al Fondo sono verificabili sull'estratto conto del Fondo accedendo all'area riservata del sito del Fondo Pensione di Gruppo: www.fpunicredit.eu).

Se si decide di chiedere la prestazione finale del Fondo, poiché ciò interrompe la contribuzione (sia individuale che aziendale), si deve segnalarlo all'Azienda ai fini della richiesta di cessazione di tali contribuzioni, scrivendo all'indirizzo e-mail: UCIPENSINC@unicredit.eu.

Una volta deciso, per richiedere la pensione, si deve compilare il modulo "Prestazioni" (scaricabile dal sito: www.fpunicredit.eu, sezione Modulistica > Personale iscritto alla Sez. I) ed inviarlo al Fondo di Gruppo tramite:

- e-mail, previa scansione, all'indirizzo: pensionfunds@unicredit.eu (**soluzione preferibile in questa fase**);
- oppure, per posta ordinaria, all'indirizzo indicato sul modulo.

Attenzione: è indispensabile indicare nel modulo un indirizzo e-mail personale per successive eventuali comunicazione da parte del Fondo e compilare, se necessario, il modulo di autorizzazione alla privacy, nonché indicare il regime fiscale scelto direttamente sul modulo di richiesta.

Come noto, in presenza dei suddetti requisiti per la pensione integrativa, agli **iscritti alla Sezione I del Fondo Pensione di Gruppo** (già dipendenti ex-Credit) la prestazione finale viene erogata in forma periodica, quale **rendita pensionistica integrativa*** (**N.d.R.** vedi, di seguito, la nota sulla sua fiscalità).

*** Nota sulla fiscalità della rendita:** una volta effettuato il calcolo della pensione lorda dell'iscritto/a, sulla base di quanto previsto all'art.25 dello Statuto, per definire l'ammontare del netto spettante, si deve applicare la relativa tassazione, considerando che, nella previdenza complementare, i montanti/trattamenti sono assoggettati a regole fiscali diverse, a seconda del tempo in cui gli stessi sono stati costituiti. Il trattamento complessivo lordo esistente va, quindi, suddiviso in tre parti, a

ciascuna delle quali applicare la prevista regola fiscale: - **Montante K1**: pensione maturata fino al 31.12.2000; - **Montante K2**: pensione maturata dal 01.01.2001 al 31.12. 2006; - **Montante K3**: pensione maturata dal 01.01.2007 in poi.

Schema della fiscalità applicata alla prestazione finale in rendita per un "vecchio iscritto" (entro il 28.04.1993)

Periodo di accumulo della posizione	Montante K1 fino al 31.12.2000	Montante K2 dall'1.01.2001 al 31.12.2006	Montante K3 dall'1.01.2007 in poi
Tassazione della pensione lorda	Tassazione ordinaria IRPEF sull'87,5% della rendita [^]	Tassazione ordinaria IRPEF della rendita al netto dei rendimenti maturati (già tassati anno per anno) [^]	Imposta sostitutiva sulla rendita del 15% (ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione al Fondo oltre il 15° fino ad un minimo del 9%), al netto dei rendimenti maturati (già tassati anno per anno)

Schema della fiscalità applicata alla prestazione finale in rendita per un "nuovo iscritto" (dal 29.04.1993)

Periodo di accumulo della posizione	Montante K1 fino al 31.12.2000	Montante K2 dall'1.01.2001 al 31.12.2006	Montante K3 dall'1.01.2007 in poi
Tassazione della pensione lorda	Tassazione ordinaria IRPEF sull'87,5% della rendita [^]	Tassazione ordinaria IRPEF della rendita al netto dei rendimenti maturati (già tassati anno per anno) [^]	Imposta sulla rendita del 15% (ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione al Fondo oltre il 15° e fino ad un minimo del 9%), al netto dei rendimenti maturati (già tassati anno per anno)

[^] gli imponibili soggetti a tassazione ordinaria IRPEF sono assoggettati anche alle addizionali regionali e comunali, diversamente dall'imponibile del Montante K3. In tale tipo di tassazione, il montante imponibile si cumula ad eventuali altri redditi percepiti nell'anno, escluso l'assegno straordinario.

Gli/le aderenti alle prestazioni della «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà che risultano **iscritti alla Sezione II del Fondo Pensione di Gruppo** (o ad altro Fondo di Previdenza complementare a capitalizzazione individuale a cui possono essere iscritti i/le dipendenti del Gruppo, con contributo a carico del datore di lavoro) mantengono la loro posizione individuale presso tale fondo di previdenza, che continuerà ad essere alimentata con i contributi dell'iscritto/a e dell'Azienda durante tutto il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà sino al raggiungimento dei requisiti per la pensione INPS, allorquando normalmente potrà essere richiesta la prestazione finale.

Al momento della cessazione dal servizio e durante tutto il periodo in cui restano esodati/e, gli/le aderenti alle prestazioni della «Sezione Straordinaria» del Fondo di Solidarietà di settore **iscritti alla Sezione II del Fondo Pensione di Gruppo** (o altro Fondo di Previdenza complementare a capitalizzazione individuale a cui possono essere iscritti i/le dipendenti del Gruppo, con contributo a carico del datore di lavoro) possono esercitare le seguenti opzioni:

- ➔ riscattare il 50% della posizione individuale** (**N.d.R.** vedi nota relativa alla fiscalità del riscatto a pag.19);
- ➔ riscattare l'ulteriore 50%** (**N.d.R.** vedi nota relativa alla fiscalità del riscatto a pag.19 del presente opuscolo).

Se si decide di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale (50% + 50%), poiché ciò interrompe la contribuzione (sia individuale che aziendale), si deve segnalarlo all'Azienda ai fini della richiesta di cessazione di tali contribuzioni, scrivendo all'indirizzo e-mail: UCIPENSINC@unicredit.eu.

Per chiedere il riscatto parziale o totale al Fondo di Gruppo, è necessario compilare il modulo "Prestazioni iscritti sezione II" (scaricabile dal sito: www.fpunicredit.eu, sezione Modulistica > Personale iscritto alla Sez. II) ed inviarlo al Fondo di Gruppo tramite:

- e-mail, previa scansione, all'indirizzo: pensionfunds@unicredit.eu (soluzione preferibile in questa fase);
- oppure, per posta ordinaria, all'indirizzo indicato sul modulo.

Attenzione: è indispensabile indicare nel modulo un indirizzo e-mail personale per successive eventuali comunicazioni da parte del Fondo.

NOTA BENE: Durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà, gli esodati/e **iscritti alla Sezione II del Fondo Pensione di Gruppo** (o altro Fondo di Previdenza complementare a capitalizzazione individuale a cui possono essere iscritti i/le dipendenti del Gruppo, con contributo a carico del datore di lavoro) hanno anche la possibilità di richiedere al proprio Fondo la **RITA (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata)**, una forma di «prestazione anticipata» della previdenza complementare con caratteristiche molto flessibili ed un trattamento fiscale alquanto agevolato (**N.d.R.** s'invitano gli esodati/e iscritti al Fondo Pensione di Gruppo a leggere il Regolamento della RITA, scaricabile dal sito: www.fpunicredit.eu, sezione Normativa e documentazione istituzionale > Regolamenti > Regolamento RITA).

Di fatto, la **RITA** è l'anticipazione frazionata (in un numero variabile di rate trimestrali) della prestazione finale della posizione previdenziale a capitalizzazione individuale accumulata nel tempo, che un esodato/a (ma anche un pensionato/a che abbia maturato il suo trattamento pensionistico anticipatamente rispetto alla pensione di vecchiaia) a cui manchino non più di 5 anni (o 10, in caso di inattività

lavorativa da almeno 24 mesi) al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia (ad oggi, 67 anni) e che possa far valere almeno 20 anni di contributi *INPS (o similare)* e risulti iscritto da almeno 5 anni alla previdenza complementare, può decidere di richiedere al Fondo Pensione di appartenenza. In tal modo, la posizione previdenziale accumulata verrà rimborsata all'interessato/a in rate trimestrali a partire dall'accettazione della richiesta e fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia.

La RITA può essere richiesta in misura parziale, oltre che totale, ed una volta ottenuta se ne può anche chiedere la successiva revoca. Sull'intero ammontare della RITA viene applicata **un'imposta sostitutiva** del 15%. Tale imposta si riduce dello 0,30% fino ad arrivare ad un'aliquota minima del 9% per ogni anno di partecipazione al Fondo Pensione di appartenenza dopo il 15°. Quindi per chi, alla data dell'1.01.2007 vantava 15 o più anni di iscrizione alla previdenza complementare, tale imposta, quest'anno (*nel 2020*), applica un'aliquota pari all'11,10%. Si tratta, pertanto, di un trattamento fiscale particolarmente favorevole, soprattutto per chi sia iscritto ad un fondo di previdenza complementare a capitalizzazione individuale da parecchi anni.

ATTENZIONE: le indicazioni fornite agli Iscritti/e al Fondo Pensione di Gruppo rispetto alle modalità pratiche/procedurali volte a richiedere un'eventuale rendita pensionistica e/o riscatto per mobilità e/o per "cause diverse", nonché RITA, possono essere utilmente ricavate, riguardo a qualsiasi altro "Fondo di Previdenza complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale" cui i/le dipendenti del Gruppo risultino Iscritti/e con contributo a carico del datore di lavoro, consultando direttamente il **sito internet del Fondo Pensione di appartenenza**.

**** Nota sulla fiscalità del riscatto:** lo zainetto accumulato nel corso della "vita previdenziale" dell'iscritto/a viene tassato sulla base delle diverse regole fiscali vigenti nel tempo. Al riguardo, l'ammontare esistente della propria posizione previdenziale individuale viene suddiviso in tre periodi distinti, cui si applicano le specifiche regole fiscali: - Montante **K1**: fino al 31.12.2000; - Montante **K2**: dal 01.01.2001 al 31.12. 2006; - Montante **K3**: dal 01.01.2007 in poi. Nel caso dei **riscatti**, le somme riconosciute vengono scomutate partendo dai periodi più vecchi in poi (*cioè prima si utilizza l'ammontare di K1, poi quello di K2 ed, infine, quello di K3*).

Schema della fiscalità che viene applicata nel caso di riscatto da parte di un "vecchio iscritto" (entro il 28.04.1993)

Motivazione riscatto	Misura riscatto	Montante K1 fino al 31.12.2000	Montante K2 dall'1.01.01 al 31.12.06	Montante K3 dall'1.01.2007 in poi
Mobilità	50%	Tassazione separata con aliquota del TFR, al netto dei contributi versati dall'iscritto (<i>nel limite del 4% della RAL</i>) e della c.d. "franchigia TFR" ° (1)	Tassazione separata con aliquota interna al fondo pensione, al netto dei rendimenti maturati (<i>già tassati anno per anno</i>) e dei contributi non dedotti (esenti) (2)	Imposta sostitutiva sulla rendita del 15% (<i>ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione al Fondo oltre il 15° fino ad un minimo del 9%</i>), al netto dei rendimenti maturati (<i>già tassati anno per anno</i>) e dei contributi non dedotti (esenti)
Cause diverse	50%	Tassazione separata con aliquota del TFR, al netto dei contributi versati dall'iscritto (<i>nel limite del 4% della RAL</i>) e della c.d. "franchigia TFR" ° (1)	Tassazione ordinaria IRPEF (3)	Imposta sostitutiva fissa del 23%

Schema della fiscalità che viene applicata nel caso di riscatto da parte di un "nuovo iscritto" (dal 29.04.1993)

Motivazione riscatto	Misura riscatto	Montante K1 fino al 31.12.2000	Montante K2 dall'1.01.01 al 31.12.06	Montante K3 dall'1.01.2007 in poi
Mobilità	50%	Tassazione separata con aliquota interna al fondo pensione, al netto dei contributi versati dall'iscritto (<i>nel limite del 4% della RAL</i>) e della c.d. "franchigia TFR" ° (2)	Tassazione separata con aliquota interna al fondo pensione, al netto dei rendimenti maturati (<i>già tassati anno per anno</i>) e dei contributi non dedotti (esenti) (2)	Imposta sostitutiva sulla rendita del 15% (<i>ridotta dello 0,30% per ogni anno di partecipazione al Fondo oltre il 15° fino ad un minimo del 9%</i>), al netto dei rendimenti maturati (<i>già tassati anno per anno</i>) e dei contributi non dedotti (esenti)
Cause diverse	50%	Tassazione separata con aliquota interna al fondo pensione, al netto dei contributi versati dall'iscritto (<i>nel limite del 4% della RAL</i>) e della c.d. "franchigia TFR" ° (2)	Tassazione ordinaria IRPEF (3)	Imposta sostitutiva fissa al 23%

- (1) **Tassazione con aliquota del TFR:** è una "tassazione separata" applicata sulla base delle aliquote ordinarie IRPEF, però senza detrazioni e deduzioni;
- (2) **Tassazione con aliquota interna al Fondo pensione:** è una "tassazione separata" così ottenuta: si moltiplica il montante considerato per il coefficiente fisso di 12, si divide il relativo risultato per il numero di anni e frazione d'anno di partecipazione al fondo; sull'imponibile risultante si applicano le aliquote ordinarie IRPEF: l'imposta ottenuta, rapportata al montante, costituisce l'aliquota interna applicabile;
- (3) **Tassazione ordinaria:** in tale tipo tassazione, diversamente dagli altri quattro regimi fiscali applicabili, il montante assoggettato si cumula ad eventuali

altri redditi ordinari percepiti nell'anno del riscatto (fermo restando che l'assegno straordinario del Fondo di Solidarietà non costituisce reddito soggetto ad IRPEF); i montanti imponibili soggetti a tassazione ordinaria IRPEF sono assoggettati anche alle addizionali regionali e comunali;

° C.d. "franchigia T.F.R.": ovviamente, la deduzione annuale di tale franchigia si applica nel caso in cui l'iscritto/a abbia destinato, nel periodo considerato, il proprio TFR a previdenza complementare.

Allegato 1

Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia, destinatarie dell'Accordo 2.04.2020 sulle ricadute del Piano di innovazione denominato Team23

UniCredit S.p.A.	UniCredit Factoring S.p.A.
UniCredit Services S.c.p.A.	Cordusio (Fiduciaria e Sim)
UniCredit Leasing (S.p.A. e UCLAM)	UniCredit Bank AG – Filiale Italia

Appendice 1

Allegato n.2 all'Accordo 2.04.2020

Verbale di incontro sulle agevolazioni previste a favore del Personale di UniCredit che fruisce degli "assegni straordinari" in forma rateale del Fondo di Solidarietà di settore

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 al 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/trice 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 di 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 in forma rateale del Fondo di Solidarietà;
- 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, 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 28.07.2014 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.

Appendice 2

Allegato n.3 all'Accordo 2.04.2020

Fac-simile

Richiesta di adesione volontaria all'offerta di incentivazione all'esodo mediante accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà di settore" (art.... dell'Accordo ...)

[Azienda]

[Comune Filiale], (gg)/(mm)/2020

Io sottoscritto/a [cognome/nome], codice fiscale [codice fiscale], matricola [userID]

con la presente

in relazione alla mia adesione al piano di incentivazione al pensionamento di cui all'art. ... dell'Accordo... – sulla gestione delle ricadute occupazionali relative alla gestione del Piano Team23 – di cui ho preso compiuta conoscenza e che accetto ad ogni effetto,

rassegno le mie dimissioni – volontarie e irrevocabili – da codesta Azienda

alla data del [risultante dalla tabella di cui all'art.... dell'Accordo....]

Sono consapevole che, come sancito dall'art. ... del suddetto Accordo..., l'incentivo all'esodo previsto nel citato articolo verrà corrisposto ferma la rinuncia ad ogni pretesa in termini di preavviso e subordinatamente alla sottoscrizione di apposito Verbale di Conciliazione in sede sindacale.

Fermo quanto sopra, richiedo altresì – accettando le condizioni e i termini previsti dall'Accordo citato (*in particolare, artt....*) e dal Regolamento contenuto nel D.M. 28 luglio 2014, n.83486 (*relativo alla nuova disciplina e ridenominazione del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del Personale del credito"*) – la fruizione delle prestazioni Straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal [FINESTRA PENSIONE - ... MESI] e fino alla data del [FINESTRA PENSIONE – 1 giorno] ovvero, ferma la presente adesione, quella posticipata per effetto delle modifiche ai requisiti di età anagrafica e/o di contribuzione che saranno approvati con Decreto Direttoriale previsto dall'art.2, comma 12 bis della L.122/2010.

Sono consapevole che, come sancito dall'art. ... del suddetto Accordo..., la domanda irrevocabile di cessazione dal servizio con decorrenza dal-l'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà resta subordinata alla conferma da parte a-ziendale al termine delle necessarie verifiche (*di natura sia tecnica sia sindacale*).

Chiedo inoltre che l'erogazione dell'assegno erogato dalla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà avvenga in rate mensili.

Firma.....

Chiedo infine il mantenimento del versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale cui sono attualmente iscritto/a.

[Comune Filiale], (gg)/(mm)/2020

Firma

Appendice 3

Allegato n.4 all'Accordo 2.04.2020

Verbale sui profili applicativi relativi alla consegna degli Ecocert per i nati dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1970

Il giorno 2 aprile 2020, in Milano

UniCredit/Aziende del Gruppo

e le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN

premesso che

- con il Protocollo 18 ottobre 2010 era stato previsto nei confronti di tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo nati fino al 31 dicembre 1959 l'obbligo di fornire all'Azienda il proprio Ecocert e il proprio "questionario previdenziale";
- con il Verbale 29 maggio 2015 si è estesa la raccolta della documentazione previdenziale a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo nati fino al 31 dicembre 1965;

le Parti hanno convenuto che

- tutti i dipendenti del Gruppo UniCredit di ogni ordine e grado nati dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1970 dovranno fornire entro e non oltre il 31 dicembre 2020 la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio "EcoCert" (posizione previdenziale certificata);
- i dipendenti interessati, entro il termine del 31 dicembre 2020, dovranno inoltre fornire all'Azienda il "questionario previdenziale" relativo alla propria posizione contributiva (da compilare tramite l'apposita procedura che verrà messa a disposizione sul Portale di Gruppo (*Allegato n.1 al presente Verbale, fac-simile del Questionario*), corredato dal modello certificato "EcoCert" rilasciato dall'INPS (richiedibile in via telematica sul sito internet www.inps.it o tramite Patronato);
- con riferimento ai dipendenti nati sino al 31 dicembre 1959 che in base al Protocollo 18 ottobre 2010 avevano fornito delega all'Azienda, stante anche il mutato quadro normativo intervenuto, dovranno fornire direttamente la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio "EcoCert"; i colleghi effettivamente interessati saranno contattati direttamente tramite e-mail a cura della struttura aziendale preposta;
- con riferimento a tutti i dipendenti del Gruppo di cui ai precedenti alinea è fatto obbligo di comunicare eventuali modifiche che fossero intervenute ovvero che intervengano tempo per tempo sulla propria posizione previdenziale rispetto a quanto già comunicato in base alle intese di cui in premessa ed alla presente.

Le previsioni di cui sopra si applicano anche alla popolazione INPS-GdP (ex INPDAP) nata entro il 31 dicembre 1970, il cui contatto avverrà tramite e-mail a cura della struttura aziendale preposta.

FABI

FIRST/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA

UNISIN

Dichiarazione dell'Azienda

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti richiesti da parte dei Lavoratori/Lavoratrici interessati costituiscono obbligo per il dipendente la cui inosservanza sarà soggetta all'applicazione delle vigenti normative in materia disciplinare.

UniCredit/Aziende del Gruppo

ATTENZIONE!

L'iscrizione al Sindacato FISAC/CGIL nel Fondo di Solidarietà di settore

I lavoratori/trici che fruiscono dell'assegno straordinario hanno la facoltà di aderire a una delle Organizzazioni Sindacali di settore: nella modulistica per la richiesta di accesso al Fondo è inclusa la sezione "Delega per la riscossione dei contributi associativi sindacali" compilando la quale gli Iscritti/e potranno confermare l'adesione alla FISAC/CGIL.

La dicitura da riportare è: **FISAC/CGIL 1/B.**

Oltre a ciò, per riconfermare l'iscrizione al nostro sindacato, gli interessati/e dovranno anche compilare e sottoscrivere un'apposita delega d'iscrizione alla FISAC/CGIL che verrà loro fornita dal Segretario/ria R.S.A. FISAC di riferimento.