



INsintesi

Accordo 17 ottobre 2024 parte 1: pensionamenti diretti ed esodi

Con l'accordo siglato il 17 ottobre scorso le Organizzazioni Sindacali hanno dovuto gestire le ricadute di un'evoluzione tecnologica già annunciata nell'ultimo piano industriale e che si esplicherà pienamente nei prossimi anni e porterà anche a cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Con questa premessa la trattativa è proseguita su un duplice binario:

- la gestione del ricambio generazionale con modalità simili a quelle avviate con il precedente piano industriale;
- la gestione del processo di riqualificazione del personale impattato dall'avvio di nuove procedure automatizzate e dai processi di semplificazione.

Il tutto senza dimenticare le necessità delle colleghe e dei colleghi in servizio.

La proposta aziendale ha mantenuto l'impostazione avviata con il piano Unicredit Unlocked in cui l'azienda ha puntato sul ricambio generazionale (favorendo le assunzioni nelle reti commerciali) a fronte di un'ottimizzazione nelle strutture di governo e supporto.

L'adesione al piano di uscita (esodo o pensionamento) è estesa a tutti i dipendenti del Gruppo e viene confermata su base **assolutamente volontaria**.

Ricambio generazionale

A fronte delle uscite volontarie dal mondo del lavoro per circa 1000 ftes (persone a tempo pieno equivalente) sono state concordate circa 750 assunzioni con contratti di apprendistato, da destinare sostanzialmente nella rete commerciale, con un rapporto di 1 a 2 sulle uscite integrato però da ulteriori assunzioni di 125 persone all'anno sia per il 2025 che per il 2026 determinati sulla base di una valutazione forfettaria delle sostituzioni per dimissioni



volontarie (turn over). Qualora il turn over nei prossimi due anni, sempre riferito al personale con contratto di apprendistato, dovesse superare tali numeri, verranno effettuate ulteriori assunzioni.

La **normativa di riferimento** per l'individuazione dei potenziali aderenti all'offerta di uscita dall'Istituto, alle previsioni di cui al presente Accordo, è quella in vigore alla data odierna. Qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO¹ resta inteso che le Parti daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

Per l'**adesione al piano di esodo incentivato** l'azienda metterà a disposizione un **apposito tool**, disponibile sul portale aziendale tra il giorno 11 e il 22 novembre, che permetterà anche di conoscere data e finestra di pensionamento, opzioni di cessazione di pensionamento diretto (opzione donna, quota 100-102-103, pensionamento vecchiaia) e importo di incentivazione all'esodo con il collaudato schema presente negli ultimi accordi.

Verranno **prioritariamente** accolte le **domande in sospeso** ex accordo 19 dicembre 2023 e le **domande di risoluzione volontaria** del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico **sino al 31 dicembre 2025** (decorrenza trattamento 1 gennaio 2026). Saranno poi prese in considerazione le richieste di uscita che dovranno ricorrere alle prestazioni della sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

Domande in sospeso ex accordo 19 dicembre 2023: accoglimento immediato

I colleghi che avevano aderito alla proposta di uscita tramite accesso al fondo di solidarietà in base alle previsioni dell'accordo 19 dicembre 2023 (primo requisito di pensionamento entro 31 dicembre 2029 e finestra di uscita entro 1 gennaio 2030) e rimasti "in sospeso" per l'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo quantitativo posto dall'azienda verranno **prioritariamente soddisfatti** "nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda". **L'Azienda si riserva la possibilità di anticipare o posticipare la data di uscita fino a 12 mesi comunicandolo all'interessato con un preavviso minimo di 30 giorni.**

L'Azienda, in attesa di eventuali interventi di modifica "all'aspettativa di vita" prevista per la fine dell'anno in corso, si riserva di porre in aspettativa retribuita i colleghi rappresentati nel presente paragrafo la cui data di cessazione sia prevista nei mesi di dicembre 2024 e gennaio 2025, nei termini previsti dalla lettera allegata all'accordo denominata "Proposta di aspettativa retribuita". Tale aspettativa verrà applicata per un periodo massimo di 12 mesi e potrà essere interrotta o prolungata per garantire alle/ai dipendenti interessati l'accesso al Fondo alla prima data utile e con permanenza nello stesso per 60 mesi.

Pensionamento diretto entro il 1 gennaio 2026 compreso

Tutte/i le/i colleghe/i, di ogni genere e grado, che **matureranno il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata entro il 1 gennaio 2026 potranno** esprimere, tramite il tool sul portale aziendale, la propria adesione all'offerta, che andrà confermata rassegnando le dimissioni telematiche secondo le tempistiche indicate dall'Azienda.

L'adesione comporterà un incentivo a seconda della tipologia di uscita (calcolato in base a 1/13° di Ral) secondo la tabella sotto indicata.

¹ Assicurazione Generale Obbligatoria che permette di poter contare, una volta terminata l'attività lavorativa, sulla pensione pubblica.



Tutti gli incentivi all'esodo o al pensionamento diretto, di cui al presente accordo, saranno erogati al momento della cessazione dal servizio a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del trattamento di fine rapporto e quindi fiscalmente soggetti a tassazione separata con i correlati effetti sull'ammontare netto derivante. **In tutte le ipotesi di cui al presente articolo la prima data utile non sarà antecedente al 1 dicembre 2024.**

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

Tabella 1

Personale avente periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili ed utili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2026 (massimo 20 richieste)

Il personale avente **periodi di studio universitario** (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticipare l'**accesso** alla pensione **entro il 1 gennaio 2026** (compreso) potrà manifestare il proprio interesse in base alle istruzioni aziendali.

L'Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove le derivino benefici in termini di costo di accompagnamento, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la propria offerta **in alternativa** ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

N.B: i colleghi che, a prescindere dalla finestra volessero segnalare all'Azienda il **riscatto** di un periodo di laurea (o di fattispecie assimilabili) effettuato **a proprio carico** e non risultante da documentazione previdenziale potranno farlo tramite la casella mail: ucipensinc@unicredit.eu.

Quota 100-102-103

I Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'**opzione previdenziale**, in possesso dei requisiti previsti per l'esercizio dell'opzione 100-102-103, **in alternativa** all'accesso al Fondo di Solidarietà, beneficeranno di un incentivo pari a quanto riconosciuto in tabella 1 integrato da quanto previsto nella sottostante tabella:



Mesi di anticipo rispetto alla cessazione con pensionamento diretto di vecchiaia	Mensilità aggiuntive all'incentivo di pensionamento diretto (in 13° di RAL)
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

Tabella 2

L'azienda, esaminata la posizione del singolo e la convenienza aziendale in termini di costo/beneficio, presenterà ai lavoratori e alle lavoratrici interessati la propria offerta e solo a seguito del nulla osta aziendale il/la collega potrà dare corso alle dimissioni telematiche secondo le tempistiche indicate. Gli incentivi spettanti verranno riconosciuti, anche ai fini fiscali, quale integrazione del TFR. La sottoscrizione del verbale di conciliazione resta elemento necessario per ottenere il pagamento degli incentivi.

Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale (opzione donna) per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004 (e successive modifiche) per massimo 10 richieste

Le lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alla data di maturazione dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia o anticipata sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale, potranno beneficiare dei seguenti trattamenti, dove per mensilità si intende 1/13° della RAL, **rapportata a full time**, ove si tratti di personale part time, così determinati:

- 1) importo risultante applicando il numero delle mensilità di incentivo rappresentate nella seguente tabella:

Età compiuta alla data di cessazione dal servizio	≤59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	≥65 anni
Mensilità di incentivo in 13° di RAL	14	13	12	11	9	8	6

Tabella 3

- 2) un importo convenzionalmente fissato in misura pari al 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti tra la data di cessazione (ultimo giorno di servizio) e la data corrispondente alla finestra di accesso al trattamento di pensione risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva;
- 3) un ulteriore importo corrispondente a 1.300 Euro lordi per ogni anno o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato il requisito per la pensione di vecchiaia (con un massimo di 6.500 euro lordi)



Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica verrà mantenuto il riconoscimento della correlata contribuzione a carico aziendale nella misura prevista per la forma di previdenza complementare di appartenenza e le coperture assistenziali del personale in servizio.

Infine, verrà mantenuta, sino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione, l'iscrizione ad Uni.C.A. (con contributo a carico azienda) e le condizioni agevolate creditizie (mutui, finanziamenti, ecc.) come dipendenti in servizio.

Adesioni volontarie alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà

A valle delle adesioni delle casistiche precedenti verranno accolte le richieste di utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, entro i limiti numerici stabiliti dall'accordo, avanzate dalle/dai dipendenti che maturino i requisiti di legge per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o ente assimilabile entro il 31 dicembre 2030 (finestra uscita 1 gennaio 2031). L'accesso sarà possibile a colleghe e colleghi di qualunque ordine e grado (compresi i dirigenti).

L'accesso all'esodo avrà titolo esclusivamente volontario e prevede una durata massima di permanenza nel fondo di 60 mesi come previsto dalla normativa attuale. Anche in questo caso la presentazione di domanda di cessazione dal servizio (con rinuncia espressa al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva), con decorrenza l'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli applicativi aziendali messi a disposizione. L'accettazione della domanda resta subordinata alla conferma aziendale.

L'azienda si riserva di disporre una diversa data di cessazione (fino a un massimo di 12 mesi sia in anticipo che in posticipo) comunicandola all'interessato almeno 45 giorni prima.

La prima data utile di uscita non sarà antecedente al 1 dicembre 2024.

Anche in questo accordo, alle colleghe e ai colleghi in **part time esodandi**, sarà data l'opportunità di **rientrare a tempo pieno un mese prima** della cessazione dal servizio, inoltrando tempestivamente richiesta al proprio HR di riferimento che fornirà i dettagli sulle modalità operative.

Ai colleghi che presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà verrà riconosciuta la seguente **incentivazione**:

- due mensilità (sempre in 13° di RAL) in unica soluzione ed a titolo di integrazione di TFR
- una ulteriore mensilità se il lavoratore farà pervenire all'azienda le proprie dimissioni telematiche nei tempi richiesti.

L'azienda, in attesa di eventuali interventi di modifica "all'aspettativa di vita" prevista per la fine dell'anno in corso, si riserva di porre in aspettativa retribuita i colleghi rappresentati nel presente paragrafo la cui data di cessazione sia prevista nei mesi di dicembre 2024 e gennaio 2025, nei termini previsti dalla lettera allegata all'accordo denominata "Proposta di aspettativa retribuita". Tale aspettativa verrà applicata per un periodo massimo di 12 mesi e potrà essere interrotta o prolungata per garantire alle/ai dipendenti interessati l'accesso al Fondo alla prima data utile e con permanenza nello stesso per 60 mesi.

Le eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarietà che fossero in sospeso al termine del processo formeranno oggetto di valutazione prioritaria nel caso di futuri ulteriori utilizzi del Fondo.

I nati dopo il 1970 che potenzialmente abbiano i requisiti per aderire a questa offerta potranno chiedere, inviando il proprio Ecocert (con i modi e tempi che comunicherà l'Azienda), l'apertura dell'applicativo per fare richiesta.



Casi Particolari (massimo 20)

Ancora una volta, su sollecitazione delle parti sindacali l'Azienda è disponibile ad accogliere, **superando i limiti numerico\temporali previsti** le richieste presentate da colleghi che rientrino nelle seguenti casistiche:

- a) **non vedenti** (di cui alla L. 29 marzo 1985, n. 113 e L. 28 marzo 1991 n. 120);
- b) **titolari di invalidità** riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla L. 23 dicembre 2000 n. 388);
- c) **titolari di assegni ordinari di invalidità** (di cui alla L. 12 giugno 1984 n. 222);
- d) **affetti da patologie** di carattere oncologico, tbc, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) o altre patologie di analogo gravità, nonché con componenti del proprio nucleo familiare affetti da dette patologie.

I criteri di accoglimento delle domande, sempre rispettando i limiti complessivi previsti in accordo, seguiranno in ordine le seguenti priorità:

- maggiore percentuale di invalidità per i casi b) e c);
- maggiore vicinanza alla pensione;
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità di servizio.

Trattamenti riconosciuti agli esodandi

Per tutto il periodo di fruizione dell'assegno di esodo del Fondo di Solidarietà le/gli esodate/i beneficeranno delle seguenti agevolazioni:

- **Applicazione delle Condizioni:** vengono mantenute le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (**escluse le sovvenzioni**) fino a pensionamento INPS o Ente assimilato.
- **Uni.C.A.:** al personale **già aderente** alle forme di copertura assistenziale saranno garantite, **a richiesta**, le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. Il relativo contributo annuale ad Uni.C.A. sarà a carico dell'azienda fino al 31 dicembre dell'anno di accesso al pensionamento. **La polizza "odontoiatrica collettiva denti"**, non essendo più obbligatoria, sarà sottoscrivibile **facoltativamente**, anno per anno, ed il costo sarà **a carico dell'esodata/o**.
- **Fondo Pensione:** in correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i lavoratori e le lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO. 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 o lavoratrice interessato, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà. Si conferma che, in favore di coloro che provvederanno alla trasformazione della propria posizione previdenziale da capitalizzazione collettiva o prestazione definita a capitalizzazione individuale (secondo quanto previsto negli Accordi del 12 settembre 2019, 15 novembre 2019, 20 aprile 2021) la contribuzione a carico dell'azienda verrà versata nella posizione previdenziale del collega secondo le misure definite in dette intese.
- **TFR:** in accoglimento dell'istanza delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda, procederà al conferimento – su richiesta del singolo se titolare di posizione attiva in una sezione a contribuzione presso o al Fondo di Gruppo o al Fondo PreviBank 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. Le eventuali restanti quote di TFR accantonate in azienda post 31 dicembre 2006 saranno liquidate con il primo cedolino paga dalla cessazione dal servizio.

- **Contributo familiari disabili:** 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).
- **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.

Le agevolazioni di cui sopra saranno concesse se il dipendente rispetterà le seguenti **condizioni**:

- **fruisca** degli assegni straordinari 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 lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza.

Consegna Ecocert nati tra 1 gennaio 1966 e 31 dicembre 1970

Grazie all'accordo viene riaperta la possibilità di consegna dell'Ecocert di cui all'accordo 2 Aprile 2020 e successive integrazioni secondo tempi e modalità che verranno comunicati dall'Azienda. Ricordiamo che la mancata consegna, se richiesta, dell'Ecocert e del questionario previdenziale comporta l'esclusione dalla platea dei beneficiari del VAP.

Informazioni ed approfondimenti

Per maggiori informazioni vi invitiamo a consultare gli accordi sottoscritti e il materiale aziendale (faq, comunicazioni, etc).

Sul sito First Cisl e sulla pagina di EsoFirst, settore dedicato agli esodati del credito, si possono trovare approfondimenti in merito al Fondo di Solidarietà, alla fiscalità, alla R.i.t.a. e a molti argomenti relativi al mondo degli esodati del nostro settore.

Segnaliamo inoltre alcuni link per la consultazione della documentazione:

Portale First Cisl Unicredit Accordi: <https://www.firstcisl.it/gruppounicredit/accordi-unicredit-group/>

Esofirst per esodandi ed esodati: <https://www.firstcisl.it/aree-contrattuali/esofirst/il-foglio-di-esofirst/>

Guida ai fondi di solidarietà a cura di EsoFirst:

https://www.firstcisl.it/wp-content/uploads/2024/02/Guida.ai_.Fondi_.di_.Solidarieta-edizione.FEB2024.pdf

Le/i sindacaliste/i della FIRST sul territorio sono a disposizione dei colleghi interessati per ogni chiarimento in merito all'Accordo.

Novembre 2024

LA SEGRETERIA FIRST CISL UNICREDIT GROUP

