

***Accordo sulle ricadute nel perimetro Italia delle iniziative complementari  
del Piano Industriale Unlocked del Gruppo UniCredit S.p.A.***

Il giorno 17 ottobre 2024, in Milano  
UniCredit/Aziende del Gruppo,  
e le Organizzazioni Sindacali

preMESSO che

- in data 9 dicembre 2021 il Piano denominato “UniCredit Unlocked” è stato presentato alla comunità finanziaria e alle Organizzazioni Sindacali del Gruppo;
- in tale Piano sono stati rappresentati obiettivi e strategie che mirano al rilancio strutturale del mondo delle filiali attraverso una serie di azioni di cambiamento volte a valorizzare appieno il potenziale commerciale di UniCredit;
- in tale ambito, l’Azienda con lettera del 6 settembre 2024 - al fine di migliorare ulteriormente la redditività attraverso lo sviluppo dei ricavi e un attento controllo dei costi, garantire la necessaria evoluzione delle attività di business, attivare iniziative necessarie alla continua generazione di valore e più in generale rafforzare l’azione del Gruppo, ha dichiarato la necessità di attivare nuovi interventi che consentano di proseguire nell’obiettivo di razionalizzazione delle funzioni non di business, di ottimizzazione, efficientamento e semplificazione della macchina operativa e dei processi di lavoro.
- tali iniziative sono mirate in linea generale a una maggiore semplificazione e razionalizzazione delle strutture centrali, del modello operativo, dei processi e della digitalizzazione/automazione di molte attività.
- in tale contesto, nel territorio nazionale, l’attuazione delle misure integrative del Piano, descritte nella documentazione allegata alla comunicazione di avvio procedura, comporterà nell’arco del biennio 2024/2025 ulteriori efficientamenti fino a 1600 FTE;
- nel corso del confronto sindacale si è stabilito che la gestione complessiva delle predette efficienze avverrà facendo ricorso a strumenti socialmente responsabili caratterizzati dalla volontarietà di adesione ai piani di esodo (fondo di solidarietà, pensionamenti diretti incentivati, ecc.) e a percorsi di riqualificazione e riconversione di personale di governo/supporto anche verso le strutture di business, sostenuti da adeguati percorsi di formazione;
- le Parti hanno inteso valorizzare il ruolo della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo UniCredit nell’individuare soluzioni per favorire la sostenibilità della formazione, anche alla luce della recente evoluzione della normativa di settore in materia di accesso alle risorse di finanziamento dei programmi formativi da parte di fondi ed enti bilaterali di settore;

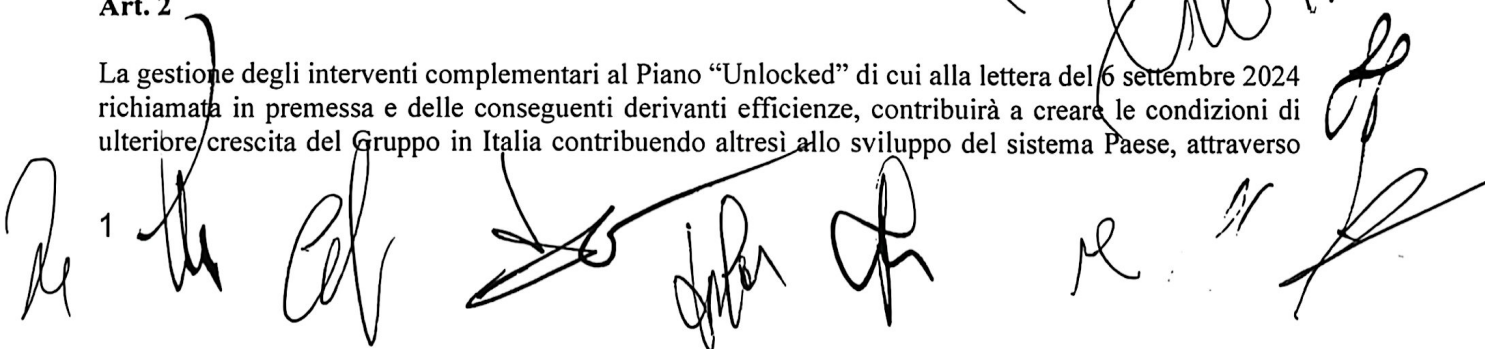
le Parti  
hanno stipulato il presente Accordo

**Art. 1**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

**Art. 2**

La gestione degli interventi complementari al Piano “Unlocked” di cui alla lettera del 6 settembre 2024 richiamata in premessa e delle conseguenti derivanti efficienze, contribuirà a creare le condizioni di ulteriore crescita del Gruppo in Italia contribuendo altresì allo sviluppo del sistema Paese, attraverso



nuove assunzioni, come previsto nella lettera di impegno sulla nuova occupazione allegata al presente accordo.

Le Parti hanno condiviso che la gestione delle 1600 (Fte) efficienze avverrà attraverso strumenti socialmente responsabili - pensionamenti diretti incentivati e Fondo di solidarietà di settore - e al fine di contenere il numero effettivo delle eccedenze, attraverso specifici percorsi di riallocazione e riqualificazione professionale.

Pertanto, nei termini e con le modalità di cui agli articoli che seguono, è stato concordato:

- per un numero pari a circa 1000 Ftes, l'accesso, nel corso del biennio 2024/25, su base volontaria a diverse forme di esodo, privilegiando il pensionamento diretto incentivato (con ultima finestra di pensione entro 1° gennaio 2026) ovvero tramite l'utilizzo del Fondo di Solidarietà (con ultima finestra di pensione entro 1° gennaio 2031);
- per gli ulteriori circa 600 Ftes, l'attivazione di specifici percorsi di ricollocazione e riqualificazione professionale, nel corso del biennio 2025/26, anche verso le strutture di business con interventi di reskilling/upskilling che consentano un reimpiego delle risorse consentendone la occupabilità nelle diverse strutture aziendali attraverso il mantenimento e lo sviluppo di elevati livelli di competenze.

#### Art. 3 – Domande in sospenso già presentate ex Accordo del 19 dicembre 2023

Le Parti hanno concordato di dar corso in via prioritaria all'accettazione delle residue circa 280 richieste di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore in "sospeso" con riferimento all'ultimo Accordo del 19 dicembre 2023 tra la popolazione maturante il proprio primo requisito di pensionamento entro il 31 dicembre 2029 (finestra 1 gennaio 2030). La decorrenza della cessazione di detti Lavoratori/Lavoratrici avverrà alla prima data utile di accesso al Fondo di Solidarietà, nelle tempistiche e modalità che verranno indicate dall'Azienda.

#### Art. 4 – Pensionamenti diretti sino al 1° gennaio 2026 compreso

In relazione agli obiettivi del nuovo Piano - e per rendere sostenibili in tutte le sue parti il presente Accordo - le Parti concordano come forma prioritaria, rispetto a quanto previsto nel successivo articolo 5, l'accettazione (ai sensi dell'art. 8 comma 1 del Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486) di tutte le domande di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico presentate da parte dei dipendenti di ogni genere e grado (compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) che maturino il requisito pensionistico sino al 31 dicembre 2025 (ultima decorrenza del trattamento pensionistico al 1° gennaio 2026), attraverso le seguenti modalità:

##### 4.1 – Personale con finestra di pensione diretta - vecchiaia/anzianità anticipata - entro il 1° gennaio 2026

Il personale di ogni genere e grado che presenti su base volontaria, entro i termini che verranno comunicati dall'Azienda, domanda di pensionamento diretto alla data di maturazione del proprio primo requisito di pensionamento diretto (vecchiaia/anzianità anticipata) sarà destinatario a titolo di incentivo all'esodo di un importo omnicomprendivo pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL - risultante dalla seguente tabella:

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large 'M' and a '2' in the bottom left corner.]*



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

Tutti gli incentivi all'esodo di cui al presente Accordo verranno erogati al momento della cessazione dal servizio a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del trattamento di fine rapporto e quindi soggetti a tassazione separata con i correlati effetti sull'ammontare netto derivante.

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini indicati dall'Azienda stessa.

In tutte le ipotesi di cui al presente articolo la prima data utile di uscita non sarà antecedente al 1° dicembre 2024

4.2 – Personale avente periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2026 (compreso)

Le Parti concordano che i Lavoratori/Lavoratrici aventi periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2026 (compreso), potranno manifestare – in alternativa anche all'accesso al Fondo di Solidarietà secondo gli articoli che seguono – il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di Stabilità 232 dell'11 dicembre 2016 nonché successive modifiche e integrazioni sino a quelle introdotte con Legge di Stabilità n. 160 del 27 dicembre 2019), di riscatto diretto a carico dell'azienda dei periodi medesimi. In tal caso, l'Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove ne derivino benefici in termini di costo di accompagnamento, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà in base al presente accordo. Complessivamente verranno accolte 20 richieste.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art. 6 del presente Accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

4.3 – Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'opzione previdenziale per il conseguimento del diritto alla pensione con la cd "quota 100", "quota 102" ovvero "quota 103".

Le Parti concordano che i Lavoratori/Lavoratrici in possesso dei requisiti di cui sopra potranno manifestare – in alternativa anche all'accesso al Fondo di Solidarietà secondo gli articoli che seguono – il proprio interesse all'esodo incentivato con le modalità citate. In tal caso, l'Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove ritenga sussistano le compatibilità normative/economiche, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà in base al presente accordo.

A seguito degli approfondimenti sulla posizione del singolo previa ricezione del nulla osta da parte aziendale nei confronti del collega, lo stesso potrà procedere alla formalizzazione delle dimissioni telematiche secondo le tempistiche indicate dall'azienda e gli verrà riconosciuto, quale integrazione TFR, un incremento dell'incentivo previsto per i pensionamenti diretti del punto 4.1 del presente articolo, nelle misure di cui alla tabella che segue:

mesi di anticipo rispetto alla cessazione con Pensionamento diretto per Vecchiaia	Mensilità aggiuntive all'incentivo per pensionamento diretto
Fino a 12	2
da 12 e un giorno a 24	4
da 24 e un giorno a 36	6
da 36 e un giorno a 48	8
da 48 e un giorno a 56	10
da 56 e un giorno	12

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art.6 del presente Accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

4.4 - 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 (e successive modifiche)

Le parti concordano di raccogliere nuove adesioni all'esodo incentivato mediante l'esercizio della suddetta opzione.

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

- a) importo risultante applicando il numero delle mensilità di incentivo di cui alla seguente tabella:

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

- b) 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;

- c) 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 risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva a suddetto personale verrà mantenuto il riconoscimento della correlata contribuzione previdenziale a carico aziendale nella misura prevista per la forma di previdenza complementare di appartenenza e le coperture assistenziali riservate ai dipendenti.



Al suddetto personale verranno mantenute sino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione, in via assolutamente eccezionale:

- iscrizione ad UniCA come dipendenti in servizio (con contributo a carico azienda);
- condizioni agevolate creditizie (mutui/finanziamenti, ecc.) come dipendenti in servizio.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui al successivo art. 6 costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'incentivo nei termini di cui al presente articolo.

Complessivamente verranno accolte 10 richieste.

**Art. 5** – Ulteriori uscite attraverso adesioni volontarie alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà

Per la restante quota di efficienze previste, a valle delle adesioni di cui agli articoli che precedono, le Parti concordano di ricorrere all'utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore (art. 8, comma 2, del D.M. 83486 del 28 luglio 2014), sancendo la volontarietà quale criterio di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero appartenenti alle categorie delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

A tal fine, la facoltà di adesione è consentita ai Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti di legge (relativa "finestra") previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o Ente assimilabile sino al 31/12/2030 (finestra 1/1/2031), mediante l'accesso volontario, secondo le modalità di cui al presente articolo, alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata massima prevista dalla normativa vigente alla firma del presente Accordo, pari a 60 mesi. In riferimento a ciò, trattandosi di piano ad adesione volontaria, l'Azienda si riserva la facoltà di disporre una diversa data di cessazione nell'ambito dei 12 mesi dalla data di uscita (sia in posticipo che in anticipo, ferma la durata di permanenza massima prevista dal Regolamento del Fondo di Solidarietà), comunicandola all'interessato almeno 45 giorni prima della stessa (eccezion fatta per gli aderenti di cui all'art. 3 il cui preavviso si potrà ridurre a 30 giorni prima della cessazione prevista); periodicamente di tali eventuali spostamenti verrà data informativa in sede di incontro di verifica.

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata mediante gli appositi applicativi che verranno messi a disposizione, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale).

La prima data utile di uscita ai sensi del presente articolo non sarà antecedente al 1° dicembre 2024.

L'Azienda si riserva la facoltà di porre in aspettativa retribuita a decorrere dal 1° dicembre 2024, nei termini di cui alla lettera allegata al presente accordo avente ad oggetto "Garden Leave" ed in attesa di eventuali interventi di modifica alla c.d. aspettativa di vita previste per la fine di dicembre 2024, quei colleghi che abbiano manifestato il loro interesse all'accesso al Fondo di Solidarietà ai sensi del presente articolo e la cui data di cessazione per accesso allo stesso sia prevista nei mesi di dicembre 2024 e gennaio 2025. Tale aspettativa potrà essere interrotta o prolungata – nel limite massimo di 12 mesi - , anche con il differimento della data di cessazione dell'interessato, con la finalità di consentire al medesimo l'accesso al Fondo di Solidarietà alla prima data utile al fine della permanenza nello stesso per 60 mesi.

Eventuali domande di accesso al Fondo di Solidarietà che, al termine del processo di cui sopra, dovessero risultare in sospeso, formeranno oggetto di valutazione prioritaria tra le Parti qualora in futuro si rendesse necessario utilizzare nuovamente il Fondo di Solidarietà.

A coloro che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà – fermo quanto previsto dall'art. 6 del presente accordo – verrà riconosciuto il seguente trattamento:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti previsti dall'Allegato n. 1 al presente Accordo ("Verbale sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà");
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL);
- detta mensilità verrà incrementata di una mensilità a fronte del fatto che il Lavoratore/Lavoratrice faccia pervenire le proprie dimissioni telematiche nei tempi richiesti dall'Azienda.

Lo strumento dell'adesione alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà previsto dal presente articolo sarà applicato anche ai Dirigenti, ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

#### Chiarimento a Verbale

In ragione dell'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, da parte aziendale viene dichiarata la disponibilità ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate da personale a part-time per il mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo medesimo.

#### Dichiarazione delle parti

Le parti – constatato che tra i potenziali richiedenti l'accesso al fondo di solidarietà – potrebbero rientrare anche lavoratori nati dopo il 1970, concordano che gli stessi possano richiedere di accedere all'applicativo trasmettendo il proprio ecocert/documentazione previdenziale.

#### Raccomandazione delle OO.SS firmatarie del presente Accordo

Le OO.SS – in analogia con quanto già previsto dall'Accordo 5 febbraio 2016 e dall'Accordo 2 aprile 2020 – raccomandano che per i dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie:

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

l'Azienda, in via eccezionale, valuti positivamente l'accoglimento delle richieste di accesso al Fondo di Solidarietà, ferme le previsioni del relativo Regolamento, anche in supero dei limiti (numerico/temporali) sopra indicati, applicando i criteri di priorità di cui al documento condiviso il 4 luglio 2016.

#### Dichiarazione aziendale

In relazione alla Raccomandazione dianzi riportata, da parte aziendale si dichiara la disponibilità a valutare positivamente le situazioni eccezionali di cui sopra, a prescindere dalle strutture di appartenenza, nel limite massimo di 20 casi tra gli aderenti al Fondo di Solidarietà.

#### Art. 6 – Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle previsioni di cui al presente Accordo è quella in vigore alla data odierna (normativa previdenziale cd. "Monti/Fornero", Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche). Qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che le Parti (Gruppo/OO.SS. firmatarie) daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.



La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (il cui testo verrà reso disponibile agli interessati contestualmente all'offerta di adesione) costituisce elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi/trattamenti nei termini di cui al presente Accordo.

Le parti concordano di riaprire la possibilità di consegna dell'ecocert di cui all'accordo 2 aprile 2020 e successive integrazioni per i nati dal 1° gennaio 1966 al 31 dicembre 1970, secondo i tempi e le modalità che verranno comunicati dall'azienda.

#### **Art. 7**

##### **Ricollocazione e riqualificazione professionale**

L'Azienda dichiara che, al fine di migliorare ulteriormente la redditività attraverso lo sviluppo dei ricavi e un attento controllo dei costi, garantire la necessaria evoluzione delle attività di business, attivare iniziative necessarie alla continua generazione di valore e più in generale rafforzare l'azione del Gruppo, si rende necessario attivare nuovi interventi che consentano di proseguire nell'obiettivo di razionalizzazione delle funzioni non di business, di ottimizzazione e semplificazione della macchina operativa e dei processi di lavoro, di efficientamento, tutto finalizzato al rafforzamento delle funzioni di business e dell'azione commerciale.

In questa ottica, lo sviluppo delle persone e la predisposizione di nuove opportunità di aggiornamento e crescita professionale, in un settore in cambiamento che richiede nuovi ruoli, sono fattori determinanti per la realizzazione degli obiettivi di UniCredit.

Le attività formative dedicate saranno assicurate da una apposita struttura della University di UniCredit, denominata "Workforce Reskilling and Redeployment Italia - UC SpA" - cui verranno allocate temporaneamente le risorse interessate dai processi di riallocazione di cui al precedente art. 2 per tutta la durata della formazione prevista - attraverso programmi mirati alla creazione/sviluppo delle competenze necessarie per mettere in grado i dipendenti di affrontare i nuovi ruoli di destinazione nel modo migliore possibile, attenuando le complessità professionali e personali legate al passaggio ad altre attività e riducendo il più possibile i rischi operativi.

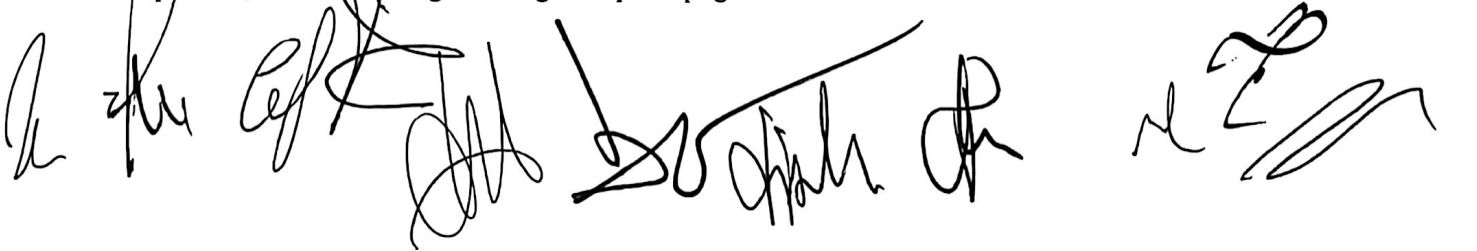
Il processo di riqualificazione si articolerà in tre fasi: formazione trasversale, formazione verticale/di ruolo e processo strutturato di affiancamento nel ruolo.

Le risorse interessate dai processi di riallocazione sostenuti dalle attività di reskilling, saranno individuate in linea generale:

- in base alle esigenze tecnico produttive dell'azienda derivanti dall'implementazione degli interventi complementari richiamati in premessa che determineranno tempo per tempo fonti e impieghi;
- tenendo conto delle competenze acquisite nel corso della vita professionale;
- tenendo conto della professionalità di partenza e delle competenze richieste nel nuovo ruolo;
- ponendo particolare attenzione anche all'equilibrio di genere e a particolari situazioni personali che possano incidere in modo significativo sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- verifica di eventuali preferenze personali verso nuovi percorsi professionali, valutando la possibilità di adottare sistemi di internal recruiting;

L'azienda ricercherà - compatibilmente con le esigenze organizzative e comunque ove lo rendano possibile specifiche situazioni - tutte le soluzioni utili al mantenimento dei livelli di professionalità raggiunti dai dipendenti interessati.

Pertanto, nella individuazione del personale da inserire nei percorsi di aggiornamento e sviluppo delle competenze, si dovranno seguire i seguenti principi generali:



- individuazione delle risorse in relazione alla maggiore propensione al cambiamento e adattabilità ai nuovi ruoli richiesti;
- valutazione della compatibilità del processo di riqualificazione rispetto al periodo lavorativo residuo, in relazione alla prossimità dei trattamenti pensionistici, anche anticipati.

In ogni caso, il processo di individuazione delle risorse da riallocare, dovrà garantire forte attenzione all'equilibrio di genere e alle specificità individuali personali al fine di evitare qualsiasi tipo di discriminazione e, al contempo, favorire la possibilità di sviluppo professionale incentivando comportamenti, a tutti i livelli, in grado di generare inclusione all'interno dei diversi contesti organizzativi.

Le Parti concordano sull'opportunità di prevedere un percorso di relazioni industriali che si sviluppi parallelamente alla progressiva realizzazione delle iniziative di cui in premessa.

Le Parti, pertanto, si incontreranno in incontri dedicati in sede di commissione organizzazione del lavoro a cadenza trimestrale, per monitorare l'andamento del processo di riallocazione e riqualificazione e la coerenza dello stesso con quanto previsto al presente articolo.

Al fine di salvaguardare l'occupazione garantendo la copertura di tutti i ruoli che si rendano tempo per tempo disponibili secondo le esigenze organizzative aziendali, i dipendenti interessati dai processi di riallocazione potranno essere impiegati anche in mansioni diverse, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 22, comma 2 del CCNL; in questo ambito e ferme le esigenze organizzative, l'azienda presterà particolare attenzione ai fenomeni di mobilità con la finalità di minimizzare i disagi, soprattutto quelli derivanti da particolari condizioni familiari e personali, anche in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferme restando tutte le previsioni in materia di mobilità del CCNL e delle prassi aziendali.

Qualora l'Azienda dovesse prevedere futuri interventi assimilabili (es. riorganizzazioni, ristrutturazioni, azioni di riallocazione, ecc.) le Parti si incontreranno preventivamente per ricercare le migliori soluzioni possibili valutando anche l'adozione di misure simili a quelle del comma precedente.

## **Art. 8 Welfare**

Le Parti confermano quale fattore prioritario l'attenzione a favorire nel Gruppo UniCredit politiche di welfare aziendale capaci di garantire l'obiettivo comune di assicurare un sempre maggiore benessere a tutti i dipendenti, garantendo equità distributiva fra tutti i partecipanti.

Il positivo confronto fra le Parti ha prodotto un sistema di welfare di grande valore, in continua evoluzione, mirato a generare condizioni di benessere diffuso per i dipendenti del Gruppo UniCredit e le loro famiglie attraverso una serie di strumenti e flessibilità volti a favorire, tra l'altro, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, l'inclusività e la parità di genere.

### *Polizza TCM*

Su espressa richiesta delle Organizzazioni sindacali, UniCredit conferma la propria disponibilità a rinnovare la polizza TCM mutui dipendenti in scadenza al 31 dicembre 2024 fino a tutto il 2026.

### *Uni.C.A*

Le Parti, con riferimento alle previsioni di cui all'accordo 4 dicembre 2023, convengono per il biennio 2026/2027 il contributo di natura sociale erogato in favore delle lavoratrici e dei lavoratori italiani del Gruppo UniCredit appartenenti alle categorie delle Aree professionali e dei Quadri direttivi, nella misura di euro 1.200 pro capite per anno.



*Eccedenze di cassa*

Le Parti concordano di destinare, per i fini di cui al presente articolo, le eccedenze di cassa per le quali siano trascorsi alla data odierna i periodi di prescrizione, come previsto dall'art. 42 CCNL Abi, e, in continuità con quanto convenuto nell'accordo 17 dicembre 2015;

*Lucietta Veroi*

Le residue consistenze economiche relative al "Fondo Lucietta Veroi" verranno destinate alle iniziative del sistema aziendale di welfare;

*Spille e medaglie***Dichiarazione aziendale**

Nell'ambito di quanto previsto nei commi che precedono e più in generale al fine di rendere più efficaci le iniziative del sistema di welfare aziendale a sostegno del benessere e della salute dei dipendenti - individuando con maggiore precisione gli effettivi bisogni e rendendo così possibili ambiti di intervento mirato - UniCredit dichiara la propria volontà di indirizzare a fini assistenziali previsti dal welfare aziendale le disponibili relative alle spille e medaglie di cui alla lettera dell'8 ottobre 2015, garantendo, nell'attuale contesto macro economico, un più efficiente ed elevato sistema di protezione e di benessere diffuso.

**Ticket**

Al personale a tempo pieno (ovvero a part time verticale per le giornate ad orario pieno) inquadrato nelle categorie delle Arre professionali e Quadri direttivi, sarà riconosciuto, per ogni giornata lavorativa effettuata in presenza presso la propria sede di lavoro e in cui effettui l'intervallo previsto dall'art. XX del CCNL vigente — un buono pasto in forma elettronica pari a (importo comprensivo di quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL):

- 7,50 euro a partire dal 1° marzo 2025;
- 8,00 euro a partire dal 1° gennaio 2026.

Al personale a tempo parziale orizzontale il buono pasto sarà riconosciuto per ogni giornata lavorativa effettuata in presenza presso la propria sede di lavoro, un buono pasto in forma elettronica pari a (importo comprensivo di quanto previsto allo stesso titolo dal CCNL):

- 6,5 euro dal 1° marzo 2025;
- 7 euro dal 1° gennaio 2026.

*Conto Welfare*

Con riferimento all'art.9, Norma transitoria 2 del verbale di Accordo sul Premio una tantum di Produttività del 13 febbraio 2024, le parti definiscono sin da ora che eventuali somme residue a Conto Welfare riferite a conferimenti di VAP e/o Bonus relativi al 2024, saranno oggetto del cd "carry forward", pertanto rimesse nelle disponibilità dei colleghi nel 2025 a partire dalla prima data utile in ragione delle tempistiche tecniche di attivazione del Conto Welfare e utilizzabili entro la chiusura dello stesso, indicativamente prevista per il 27 novembre 2025.

**Art. 9****Premio produttività esercizio 2024**

Le Parti, nel richiamare gli indicatori di produttività e redditività definiti nell'accordo del 17 giugno 2024, concordano, in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale nel corso del citato esercizio e dell'alto valore di coesione sociale che detto premio rappresenta nell'attuale contesto, di pianificare il confronto che terrà conto dell'andamento complessivo della produttività e redditività espressa dall'Azienda coerentemente con l'impianto definito nell'accordo del 13 febbraio 2024 - al fine di addivenire, a una definizione condivisa entro il 28 febbraio 2025.

**Art. 10****Benessere e work life balance**

Le Parti si danno atto della continua e forte attenzione che nel tempo è stata posta in UniCredit, all'interno del dialogo sociale, nell'individuare politiche di welfare orientate a un sempre maggiore benessere diffuso, con grande attenzione anche ai temi delle pari opportunità e dell'inclusione.

Tenuto conto dell'impulso fornito sul tema nell'accordo di rinnovo del CCNL dello scorso novembre, le Parti si danno atto dell'importanza strategica che la conciliazione tempi vita personale e professionale assume per la crescita di relazioni lavorative sempre più attente al complessivo benessere sui luoghi di lavoro.

Le Parti, pertanto, concordano sulla opportunità di attivare un confronto su questi temi e dichiarano la reciproca disponibilità a incontrarsi per le opportune valutazioni al fine di migliorare gli strumenti di conciliazione; le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 marzo 2025.

In questo contesto sono state per l'istante assunte le seguenti determinazioni:

*Permessi per genitori*

Proroga della scadenza della "Banca del tempo" prevista dall'accordo 13 aprile 2018 e successive integrazioni, fino alla fine del 2026.

L'art. 3, 4° comma, primo alinea dell'accordo 13 aprile 2018, viene così modificato:

"Le dotazioni presenti nella "Banca del tempo" saranno rese disponibili alle Lavoratrici/Lavoratori che:

- siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3 (situazione di gravità, Legge n. 104/1992 per se stessi, per i figli, per il coniuge/parte di una unione civile/convivente di fatto (Circolare Inps n. 38 del 27 febbraio 2017) e per i genitori."

*Smart learning*

A decorrere dal 1° gennaio 2025 i colleghi della rete filiali potranno fruire per 7 giornate all'anno della formazione on line da remoto durante l'orario di lavoro (smart learning).

Restano fermi i criteri e le modalità di fruizione di cui all'art. 4 dell'accordo 10 giugno 2022 incentivando la pianificazione per l'utilizzo del permesso.

*Telelavoro*

Resta confermata la possibilità in presenza di particolari situazioni di gravità, valutate anche con il supporto di Health & Safety, di svolgere l'attività lavorativa in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio.

*Ferie ed ex festività*

Al fine di favorire quanto più possibile il bilanciamento di tempi vita e tempi lavoro e in stretta aderenza con la Dichiarazione delle Parti posta in calce all'art. 59 del CCNL, l'Azienda adotterà tutte le misure più opportune per favorire l'effettivo godimento nell'anno di competenza delle giornate di ferie ed ex festività.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2025 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2027, al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruire di 4 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate a ore o mezze giornate; tali giornate potranno essere utilizzate, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali e d'intesa con il proprio manager, nel corso dell'intero anno di spettanza. Resta fermo di norma che tutte le ferie dovranno essere fruite nel corso dell'anno di competenza.

Sempre allo stesso scopo e con la medesima decorrenza, il personale fruirà delle giornate intere di ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.



In caso di mancato utilizzo delle ex festività in via prioritaria rispetto alle ferie di competenza dell'anno l'azienda provvederà a sostituirle con le ex festività.

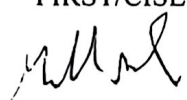
# Art.11

## Ultrattività

Le parti concordano l'ultrattività di tutte le previsioni degli accordi 2 aprile 2020 e 27 gennaio 2022 - compresa la dichiarazione a verbale in calce all'articolo 13 dell'accordo 28 giugno 2014 limitatamente al primo alinea - che non siano esplicitamente modificate dalle presenti intese e relativi allegati sino a tutto il 31.12.2026.

UNICREDIT/AZIENDE DEL GRUPPO

FABI  


FIRST/CISL  


FISAC/CGIL  


UILCA  


UNISIN  
