

Handwritten signature

Protocollo
sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013
del Gruppo UniCredit

Il giorno 18 ottobre 2010, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Rino Piazzolla, Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Roberto Vergnano, Ivan Tardivo, Marco Berini, Daniela Rohan, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Paolo Giannoccoli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Miriam Travaglia, Elena Foggiato, Massimo Giovannelli, Giancarla Zemitì, Marcello Marra, Marco Longobardi, Gianluca Totaro, Ignazio Farina, Mario Bastoni, Fiorenzo Bortolato, Carlo Furlan, Cristina Anagnostopoulou, Roberta Domeniconi, Luigi Belluomo, Monica Magrì, Flavio Marco Ambrosetti, Vittorio Francoli, Oscar Moretto, Walter Pierandrei, Salvatore Ronzino, Anna Simioni, Bettina Corsini, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Annalisa Rizza

e

le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA, nelle persone dei Sigg.:

FABI: Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Carmelo Raffa, Franco Ottobre, Giovanni Galli, Massimo Giavarini, Marco Turati, Stefano Cefaloni, Marco Muratore

FIBA/CISL: Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi, Fabrizio Tomassoni, Paola Corallo, Patrizia Amico, Marco Berselli, Michele Pizziol

FISAC/CGIL: Costanza Vecera, Andrea Bonansea, Marco Salvi, Fausto Ricci, Francesco Re, Pierantonio Framba, Gaetana Sicolo, Roberto Ballini, Danilo Maghini, Fernando Ricciardi

SILCEA: Vincenzo Fuscuardi, Luigi Canadelli, Corrado Medetti, Nicola Cavadi, Roberto Dagna, Maurizio Licandro, Alesando Crosa, Alberto De Gennaro, Renzo Musa, Antonio Frosi, Ermes Danesini, Silvana Menolli

SINFUB: Roberto Belardo, Domenico Errico, Roberto Biccari, Vincenzo Petruzzi, Francesco Cannella

UGL CREDITO: Roberto Benedetti, Pietro Agrillo, Davide Zecca, Flavio Varesano, Bruno Lungarini, Enzo Gentili, Giulio Giuliani, Andrea Cavagna, Antonio Toto, Franco Pigola, Sergio Isella

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Elena Beltrame, Felice Borsa, Valerio Crisari, Giacomo Di Marco, Giorgio Giovanardi, Maurizio Mattioli, Danilo Piazzesi, Paolo Picollo

premesse che

- in seguito alla crisi economico-finanziaria, il settore bancario si trova a fronteggiare un calo strutturale della propria redditività e l'utile netto del Gruppo è progressivamente sceso di circa il 75% dal 2007 ad oggi;

- il Gruppo UniCredit - pur essendo riuscito a fronteggiare la situazione economica globale senza ricorrere ad aiuti statali e rafforzando significativamente la propria base patrimoniale - registra nel mercato italiano una consistente flessione sia sul versante della profittabilità sia sul versante dell'efficienza; inoltre, il costo del rischio (rapporto

Vertical handwritten notes on the left margin:
a
Gianluigi
Storici
KLS

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin:
Piazzolla
Berini
Rizza
Cannella
Benedetti
Agrillo
Zecca
Varesano
Lungarini
Gentili
Giuliani
Cavagna
Toto
Pigola
Isella
Verga
Diecidue
Beltrame
Borsa
Crisari
Di Marco
Giovanardi
Mattioli
Piazzesi
Picollo

Handwritten notes and signatures at the bottom left:
A. Carletta
R. Vergnano
I. Tardivo
M. Berini
D. Rohan

Handwritten signatures at the bottom center:
Gianluigi
Rino Piazzolla

Handwritten signature at the bottom center-right:
Victor Martin

Handwritten signature at the bottom right:
Annalisa Rizza

ca RR

articolato percorso sperimentale di informazione, consultazione e coinvolgimento sindacale che ha visto il 4 agosto 2010 la presentazione in anteprima alle Organizzazioni Sindacali del Piano di Riorganizzazione generale del Gruppo UniCredit S.p.A. per il perimetro Italia e della connessa fusione per incorporazione in Capogruppo delle banche commerciali;

in data 9 settembre 2010 è stata fornita alle Delegazioni Sindacali l'apposita comunicazione (e l'allegata documentazione, che costituisce parte integrante e sostanziale della comunicazione stessa), dando avvio alle relative procedure di legge e di contratto;

in relazione ai predetti progetti di fusione e riorganizzazione generale da parte aziendale si è dichiarato quanto segue

- per il conseguimento degli obiettivi generali nonché per le criticità del contesto economico e finanziario, è essenziale intervenire, con immediatezza e certezza dei tempi, con un forte recupero di efficienza e produttività anche attraverso il rigoroso contenimento dei costi strutturali, in particolare quello del lavoro, altrimenti non più sostenibile anche in relazione al negativo andamento dei ricavi;

- in relazione a quanto precede, è quindi imprescindibile l'adozione trasversale su tutto il perimetro italiano del Gruppo di appropriate misure di carattere organizzativo e gestionale unitamente ad idonee iniziative finalizzate a ridurre i costi;

- in ragione della suddetta finalità, il contenimento strutturale del costo del lavoro, quantificabile in circa 422 milioni di Euro, è irrinunciabile per evitare l'ulteriore deterioramento degli indicatori di conto economico;

- dall'insieme degli interventi previsti derivano complessivamente 7.200 efficientamenti (includere le 2.500 uscite realizzate/realizzabili nel 2010 in base agli accordi di integrazione Capitalia);

- in tale contesto, da parte aziendale si è inoltre dichiarato che all'obiettivo di contenimento strutturale dei costi concorre - oltre e insieme all'attuazione di un'ampia serie di misure organizzative descritte e dettagliate nel documento (che costituisce parte integrante e sostanziale della comunicazione di avvio della procedura) - la riduzione del personale quantificata in 4.700 posizioni FTE, se effettuata facendo riferimento all'ipotesi di uscita di personale con diritto a pensione, secondo il criterio di priorità di individuazione dei lavoratori in esubero di cui all'art. 8 il DM 158/2000 (tenuto conto delle uscite già realizzate e da realizzarsi nel 2010 in base agli accordi 3 agosto 2007 e 4 dicembre 2008);

- in dipendenza della realizzazione dei necessari processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e delle strutture del Gruppo UniCredit in Italia, da parte aziendale si è altresì dichiarato che l'eccezionalità del contesto rende tra l'altro necessario prevedere e gestire fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale, nonché individuare nuove flessibilità (ex art. 23 CCNL) per i canali evoluti e per i nuovi ingressi;

- in tale quadro, nel corso degli ultimi anni il Gruppo UniCredit ha intrapreso un percorso di generalizzato contenimento di costi e benefits e intende continuare ad improntare le proprie politiche gestionali a criteri di adeguato rigore da attuarsi secondo principi di equità e che riguardino tutta la compagine aziendale ad ogni livello;

[Handwritten signature]

Strutturali

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

nell'ambito delle procedure sindacali

- le Parti hanno quindi sviluppato un ampio ed approfondito confronto in merito alle ricadute connesse e correlate alla fusione per incorporazione in Capogruppo delle banche commerciali nonché al Piano di Riorganizzazione generale, avvalendosi del complesso degli strumenti indicati dalle vigenti normative - sia contrattuali, sia legali - in materia di riduzione dei livelli occupazionali in grado di assicurare certezza dei risultati nei tempi previsti, ricercando soluzioni idonee ad attenuare, per quanto possibile, in un quadro di rigoroso contenimento dei costi, le ricadute sociali sui Lavoratori/Lavoratrici, anche in ragione della qualità e quantità delle risorse coinvolte;
- le Organizzazioni Sindacali, nella prospettiva e con l'intento di addivenire a soluzioni condivise in grado di ridurre il più possibile gli effetti occupazionali e di mobilità conseguenti e correlati all'attuazione del progetto generale, hanno chiesto al Gruppo di ridurre il numero degli esodi indicati nel Piano di Riorganizzazione;
- a fronte di detta istanza sindacale, il Gruppo UniCredit - pur riconfermando la assoluta necessità di raggiungere gli obiettivi di riduzione sotto il profilo dimensionale (nello specifico, complessive ulteriori 4.700 posizioni FTE) per riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale - si è però reso disponibile ad attivare un processo di pianificazione delle cessazioni che dia garanzie di diminuzione di 3.000 posizioni FTE entro il 31 dicembre 2013, procedendo al completamento degli obiettivi dimensionali entro il 31 dicembre 2015;
- le Parti hanno altresì condiviso la necessità di addivenire a processi di riconversione e riqualificazione professionale delle risorse, valorizzando le attitudini dei singoli; la realizzazione degli articolati interventi previsti richiederà idonei percorsi di qualificazione e riconversione professionale delle risorse ed un'azione formativa tale da fornire ai singoli lavoratori le competenze richieste per i nuovi ruoli da coprire;
- le Parti infine hanno condiviso che l'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel Piano dovranno costituire premessa essenziale e determinante per uno sviluppo organico del Gruppo, in un'auspicabile prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale, anche in un'ottica di valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze e capacità professionali e di sostenibile stabilità occupazionale e di creazione di nuove opportunità di ingresso;

tutto quanto sopra premesso e considerato

- convenendo le Parti sulla necessità di adottare modelli di relazioni industriali finalizzati ad accompagnare in maniera condivisa il processo di riorganizzazione, l'evoluzione organizzativa e strategica del Gruppo UniCredit, coerentemente con le trasformazioni che investono il settore creditizio e le politiche del Gruppo medesimo;

- condividendo la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Protocollo) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni di cui al presente accordo nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del processo di riorganizzazione in parola;

- condividendo altresì di applicare a tutto il personale delle Aziende interessate (allegato n. 4) dal Piano generale di Riorganizzazione le previsioni contenute nel presente Protocollo (che si intendono riferite anche ai Dirigenti per la parte ad essi

RP

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

applicabile in quanto compatibile con le vigenti norme di legge e di contratto) che sono da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla durata del Piano medesimo;

- stanti le dichiarazioni rese dai vertici del Gruppo che il Piano indicato nell'informativa dello scorso 9 settembre 2010 esaurisce le iniziative delle Aziende del perimetro nazionale in termini di possibili uscite dal ciclo produttivo per il periodo 2010-2013;

le Parti
hanno stipulato il presente
Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale
finalizzato a gestire le tematiche occupazionali
del Gruppo UniCredit
sino al 31 dicembre 2013

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 Riduzione degli organici

Con l'obiettivo di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale in cui operano le Aziende del Gruppo e secondo la finalità indicate nelle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale che ha condotto alla sottoscrizione del presente Protocollo - hanno concordato di estendere a 5 anni le tempistiche entro cui gestire le eccedenze complessivamente dichiarate dall'azienda (4.700 FTE), attivando un piano di esodo per 3.000 risorse FTE da attuarsi entro il 31 dicembre 2013.

In attuazione di quanto sopra e al fine di ricondurre il complessivo costo strutturale del lavoro agli specifici obiettivi indicati nella lettera di avvio procedura e nella relativa documentazione, nonché nel corso dello svolgimento della successiva procedura contrattuale, le Aziende del Gruppo UniCredit saranno interessate entro la predetta data del 31 dicembre 2013 dalla riduzione degli organici secondo la tabella che segue:

Tabella 1

RAGIONE SOCIALE	fino al 2010	dal 2011 al 2013	totale
UNICREDIT S.P.A. (post integrazione banca unica)	898	1440	2338
UCI REAL ESTATE S.P.A.	41	35	76
UNICREDIT AUDIT S.P.A.	33	29	62
UNICREDIT BUSINESS PARTNER S.C.P.A.	193	175	368
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.P.A.	15	9	24
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICES S.P.A.	42	50	92
UNICREDIT LEASING S.P.A.	4	7	11
ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO (CORDUSIO SPA., FINECO LEASING SPA.; FINECOBANK SPA.; PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA.; PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA; UNICREDIT BANK AG; UNICREDIT FACTORING SPA; UNICREDIT MEDIOCREDITO CENTRALE SPA; UNIMANAGEMENT SRL)	8	21	29
Totale/riduzione organici	1234	1766	3000

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom right]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ca RP Juli
[Handwritten signatures]

Art. 3 Criterio della volontarietà

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici di cui al precedente articolo, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000 n. 158 (prorogato con D.M. 226/2006), utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 4 Risoluzione volontaria incentivata del rapporto di lavoro

In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente art. 3, ai dipendenti di ogni genere e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che entro il 31 dicembre 2013 maturino il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio) e che, fino alla concorrenza delle previste quantità complessive di cui alla precedente Tabella 1, manifestino la loro adesione volontaria, viene riconosciuta la seguente facoltà:

a) di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla maturazione dei requisiti minimi di età/anzianità contributiva per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia - per coloro la cui data di maturazione dei predetti requisiti sia precedente al 1° gennaio 2011 - si utilizzerà convenzionalmente quest'ultima (ultimo giorno di servizio 31/12/2010), ovvero alla fine del mese di maturazione dei predetti requisiti, se la maturazione dei diritti in parola è successiva al 1° gennaio 2011 ed entro il 31 dicembre 2013 - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro, previa presentazione entro il 15 novembre 2010 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme all'allegato modulo (allegato n. 1).

A detto personale verrà riconosciuto un importo onnicomprensivo netto - corrispondente al numero di mensilità nette indicate nella seguente tabella 2 - da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti (dove per "mensilità di incentivo" si intende la mensilità calcolata secondo i criteri del preavviso definiti nel CCNL ABI, ripartita in 13 mensilità):

[Vertical handwritten notes and signatures on the left margin]

[Vertical handwritten signatures and notes on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

quest'ultima si collochi entro il 1/01/2015; le stesse saranno oggetto di valutazione in sede di verifica di cui all'art. 5 del presente Protocollo.

A detto personale verrà riconosciuto un importo onnicomprensivo netto quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, la cui mensilità viene calcolata con i criteri e le modalità già definiti alla lettera a), corrispondente al 50% delle mensilità indicate nella Tabella 2.

A fronte della domanda avanzata dall'interessato, da parte aziendale si provvederà a far pervenire al richiedente l'accettazione, fatte salve le necessarie verifiche sulla sussistenza delle condizioni di legge.

Le Parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti CCNL.

Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al presente articolo risultino in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella Tabella 1, verranno accolte prioritariamente le domande presentate da coloro che siano in possesso alla data del 31 dicembre 2010 dei requisiti di legge previsti per aver diritto al trattamento pensionistico AGO (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio); in subordine, si terrà conto della maggiore prossimità alla maturazione del citato trattamento, ovvero della maggiore età.

Limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro ad un momento successivo a quello richiesto (di massima quattro mesi); in tal caso, nel calcolo dell'incentivo di cui alla Tabella 2 si tiene conto della data originariamente indicata dal dipendente e non di quella di uscita effettiva.

Dichiarazione Aziendale

Il personale che aderirà al pensionamento incentivato di cui al presente articolo sarà destinatario del premio aziendale.

Norma Transitoria n. 1

Per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge nonché della finestra previsti per aver diritto all'accesso alla pensione INPS o Ente assimilabile si considererà quale prima finestra utile di uscita al fine del calcolo dell'incentivo quella del 1° gennaio 2011; coloro che invece alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge ma non ancora della finestra, il trattamento del 70% verrà riconosciuto per il periodo tra il 1° gennaio 2011 e la data della finestra.

Norma Transitoria n. 2

Oltre a quanto previsto nel presente articolo, al personale che cessi dal servizio in possesso dei requisiti per la maturazione della pensione di anzianità/vecchiaia ma senza aver maturato i 40 anni di contribuzione utile per il diritto a pensione sarà riconosciuto un ulteriore importo - quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR - corrispondente a 1.000 Euro netti per ogni anno o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 5.000 euro netti).

Stalder & Suter

Stalder & Suter

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '9/11'.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

Norma Transitoria n. 3

Alle Lavoratrici che - in virtù dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge 243/2004 - intenda anticipare la maturazione del requisito per accedere al pensionamento entro il 31 dicembre 2013, sarà riconosciuto un ulteriore importo - quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR - corrispondente a 1.000 Euro netti per ogni anno o frazione, del periodo intercorrente tra la data di maturazione dell'ordinario diritto a pensione (cioè determinato secondo il metodo retributivo o misto) e quella risultante in virtù dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il regime contributivo di cui all'articolo 1, comma 9, della legge n. 243/2004 (con un massimo di 5.000 euro netti).

Norma Transitoria n. 4

Su richiesta delle OO.SS. firmatarie, da parte aziendale viene confermato che a favore dei dipendenti aderenti ai piani di pensionamento diretto definiti con il Protocollo 3 agosto 2007, nonché con le intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008, verranno mantenuti gli importi di incentivazione calcolati secondo le previsioni di cui ai predetti accordi.

Dichiarazione a verbale

Da parte aziendale viene dichiarato che il Personale interessato dalle incentivazioni all'esodo di cui al presente Protocollo non sarà destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo.

Art. 5 Incontro di verifica sulle domande di risoluzione volontaria

Le Parti firmatarie del presente Protocollo, successivamente al 15 novembre 2010 ed entro il 26 novembre 2010, effettueranno un incontro di verifica - momento al quale le Parti medesime danno una valenza chiave nel processo di gestione complessiva del progetto di rivisitazione degli organici delineato nel Protocollo odierno - del numero delle richieste di adesione volontaria pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Protocollo, tenendo in giusta considerazione tutte le dinamiche occupazionali incidenti e riferite all'intero periodo del suddetto Piano.

Le Parti si danno sin d'ora atto che, qualora in esito all'incontro di cui al comma precedente, il numero delle suddette adesioni volontarie risulti complessivamente inferiore a quello previsto nella Tabella 1, ai fini del raggiungimento di quest'ultimo si procederà ricorrendo all'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero in applicazione degli articoli che seguono.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti firmatarie dell'odierno Protocollo convengono sull'esigenza di definire, nell'ambito dell'incontro di verifica relativo all'esito della raccolta delle adesioni volontarie incentivate (di cui al presente articolo), le modalità di accesso al Fondo di Solidarietà per le residue 600 domande in sospenso presentate ai sensi del Protocollo 3 agosto 2007 e delle successive intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008 (rispetto alle quali la decorrenza della finestra pensionistica, già prevista entro il 1° luglio 2015 - ultima data di pensionamento prevista dal predetto Protocollo -, è stata posticipata per effetto delle

recenti modifiche del quadro legislativo di riferimento), al fine di dare soluzione positiva a dette istanze.

In relazione alle proprie esigenze tecnico, produttive e organizzative, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare - in via eccezionale - la data di risoluzione del rapporto e conseguentemente di accesso al Fondo di Solidarietà di singoli dipendenti sino al 31 dicembre 2011.

Per l'intanto, le Parti - nonostante gli ulteriori oneri aziendali connessi al maggior periodo di permanenza al Fondo medesimo - convengono di consentire la cessazione dal servizio al 1° novembre 2010 e il contestuale accesso al Fondo di Solidarietà a favore delle 22 Lavoratrici che hanno esercitato l'opzione contributiva per le quali la Circolare INPS n. 126 del 24 settembre 2010 ha chiarito che la nuova disciplina delle decorrenze introdotta dalle disposizioni in oggetto non è applicabile alle lavoratrici che accedono al pensionamento di anzianità con il regime sperimentale di cui all'articolo 1, comma 9, della Legge n. 243/2004; ad esse si applicheranno le previsioni di cui alle intese del 14 luglio 2010.

Art. 6 Criteri di individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero

Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al precedente art. 4, risultino in numero inferiore a quanto complessivamente previsto nella Tabella 1, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente deciso, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (prorogato con D.M. n. 226 del 2006), che così recita testualmente: "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 regolamento, 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 di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio."

Art. 7 Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

In applicazione di quanto stabilito al precedente articolo, da parte di ciascuna Azienda del Gruppo, sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro anzitutto ai dipendenti di ogni genere e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che alla data del 31 dicembre 2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio), i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni in materia di cui al CCNL.

Ove il numero dei lavoratori di cui al precedente comma 1 - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente articolo 4 - risultasse inferiore al numero degli esuberanti tempo per tempo previsti, sarà altresì comunicata tempo per tempo in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai 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 successivamente alla data del 31 dicembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2013 i requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO

Art. 10 Disposizioni finali sulle tematiche delle eccedenze occupazionali

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 1° gennaio 2014, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui al CCNL 8 dicembre 2007.

Conseguentemente, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo e dal D.M. 158/2000 (prorogato con D.M. 226/2006), le Aziende sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al precedente articolo 5 e constatato - ai sensi dello stesso - il mancato raggiungimento della riduzione di organico complessivamente prevista nella Tabella 1 posta in calce all'art. 2, attiveranno - mediante apposita comunicazione - le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero: gli organismi sindacali competenti, in base alle disposizioni legislative, è previsto che sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 7 giorni dall'avvio delle procedure), che recepiscano i contenuti degli artt. da 6 a 9 del presente Protocollo.

Art. 11 Lavoro straordinario/supplementare

Nell'ambito della ricerca delle possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo UniCredit, le Parti convengono sulla necessità del contenimento del lavoro straordinario e supplementare: l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive viene limitato ai casi ritenuti dai responsabili urgenti e necessari: l'andamento del fenomeno formerà tempo per tempo oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 20 del presente Protocollo

Art. 12 Part-time e flessibilità degli orari

Le Parti convengono sulla necessità di favorire la concessione del part-time in tutte le forme possibili, con accoglimento prioritario delle domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al tal fine, le Parti approfondiranno la tematica a partire dalle proposte elaborate dal Gruppo di progetto Conciliazione (di Capogruppo/UCB) riguardanti la flessibilità degli orari di lavoro anche per la rete commerciale, prioritariamente nelle realtà dove maggiore è la concentrazione di domande di part-time giacenti, anche attraverso sperimentazioni in grado di rappresentare occasione di presentazione di progetti in sede ministeriale/regionale secondo le previsioni dell'art. 9 Legge n. 53/2000 e normative successive.

Art. 13 Telelavoro

Le Parti convengono di proseguire la sperimentazione di situazioni di telalavoro su base volontaria quale diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quella tradizionalmente svolta nei locali aziendali, resa possibile dall'adozione di strumenti informatici/telematici per la trasmissione dei dati fra l'ufficio e la sede di telelavoro

L'evoluzione delle tecnologie informatiche e telematiche, infatti, rende possibile nuove forme di gestione delle prestazioni lavorative capaci di conciliare le necessità di

efficienza e produzione delle imprese con le esigenze personali e socio-ambientali (quali il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, ecc.; la tutela ed il miglioramento dell'ambiente, la riduzione dell'inquinamento atmosferico, la riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio, ecc.).

La sperimentazione verrà realizzata sulla base dell'impostazione adottata nel Gruppo, che ha visto ad oggi realizzarsi circa 20 casi; l'obiettivo che le Parti intendono realizzare nel corso del prossimo triennio è quello di addivenire a circa 100 situazioni di telelavoro.

Art. 14 Periodo sabbatico

Le Parti convengono di promuovere l'accesso al cd "periodo sabbatico" quale possibilità - a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice - di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale.

La sperimentazione avrà le seguenti caratteristiche:

- motivazioni della richiesta: possono essere anche diverse da quelle attualmente previste dalla normativa (che si riferiscono a gravi situazioni personali e/o familiari o a motivi di studio); l'avvio di una nuova attività professionale, lo sviluppo della propria professionalità con la partecipazione a corsi, esperienze di volontariato; nell'ipotesi di svolgimento di altre attività durante il periodo sabbatico queste (ai sensi dell'art. 34 del CCNL ABI 8 dicembre 2007 e dell'art. 4 del CCNL ABI 10 gennaio 2008) non potranno comunque essere contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- durata: sarà possibile richiedere periodi di aspettativa fino ad un massimo di 24 mesi;
- benefici durante l'assenza: il collega "in aspettativa non retribuita" conserva la possibilità di accedere a tutte le agevolazioni creditizie previste per i colleghi in servizio e il contributo aziendale per l'assistenza sanitaria integrativa;
- per le aspettative motivate dalla partecipazione a corsi di formazione può essere riconosciuto un "educational bonus" (proporzionale ai costi dei corsi); in tal caso la tipologia del corso dovrà essere preventivamente sottoposta all'Azienda, cui dovrà risultare intestata la fattura emessa dall'ente formatore;
- destinatari: l'iniziativa è finalizzata prioritariamente ai Colleghi che prestano servizio in funzioni centrali e attività di staff; i colleghi delle reti distributive eventualmente interessati possono comunque avanzare la richiesta, che sarà valutata in relazione alle esigenze operative e di servizio.

Art. 15 Distacco

Il distacco, strumento da utilizzare in presenza di necessità temporanee, verrà attivato laddove lo richiedano specifiche situazioni, con il consenso del lavoratore nei casi previsti dalle normative tempo per tempo vigenti.

Al lavoratore sarà consentito di esercitare il diritto di assemblea anche presso l'azienda distaccataria, per problematiche di carattere nazionale o legate alla prestazione lavorativa, fermo il quantitativo orario annualmente previsto dall'accordo di settore. Al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e pro-quota l'eventuale premio incentivante

dell'azienda distaccataria, che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. La valutazione del personale distaccato sarà in capo all'azienda nella quale il lavoratore ha prestato prevalentemente servizio.

Da parte aziendale verrà fornita completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nonché sui distacchi intervenuti, nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

Art. 16 Mobilità individuale (infragruppo e territoriale) e Multipolarità

Per il periodo 2010/2013, sulla tematica della mobilità infragruppo, intesa anche come strumento utile per evitare fenomeni di mobilità territoriale, nel confermare le previsioni di cui all'art. 8 del Protocollo 3 agosto 2007, si richiamano i contenuti dell'Accordo di Gruppo del 18 dicembre 2007.

Parimenti per detto periodo, per quanto concerne la multipolarità, nel confermare le previsioni di cui all'art. 4 del Protocollo 3 agosto 2007, si ribadisce che mantengono efficacia le previsioni di cui all'Accordo 4 dicembre 2008.

Dichiarazione delle Parti

I temi di cui al presente articolo verranno approfonditi alla luce dell'esito delle adesioni individuali volontarie, in sede di verifica di cui all'art. 5 del presente Protocollo.

Art. 17 Formazione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale, le Parti convengono sulla centralità della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

A tal fine le Parti si danno atto che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale del personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'Azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa.

In tale ottica, le Parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del Piano di Riorganizzazione in oggetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione e addestramento (compresi periodi di aula).

A tale scopo, le Parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo in parola se conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lett. a), punto 1, del DM 158/2000.

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano di Riorganizzazione, continuerà ad operare la Commissione Tecnica sulla Formazione Finanziata di Gruppo (nonché quelle delle Entità giuridiche facenti parte del Gruppo medesimo: UniCredit, UGIS, UCBP, ecc.) costituita con le intese del 4 dicembre 2008, con le finalità di:

* monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del progetto di integrazione/piano industriale;

* proporre nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, ove necessarie per l'attuazione del progetto/piano;

* monitorare la disponibilità di altre fonti, quali piani provinciali, regionali e nazionali secondo quanto sottoscritto nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, in considerazione dei già citati processi di riorganizzazione e ristrutturazione correlati al presente Piano, si impegnano - in coerenza con quanto previsto dal "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004 - a valutare con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo per le aree geografiche specifiche, delle risorse del Fondo di Solidarietà di settore destinate alla formazione.

Art. 18 Pari Opportunità

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano di Riorganizzazione, continuerà ad operare la Commissione Pari Opportunità di Gruppo (nonché quelle delle Entità giuridiche facenti parte del Gruppo medesimo: UniCredit, UGIS, UCBP...) costituita con le intese del 27 settembre 2007 con le finalità di analizzare e valutare congiuntamente la materia delle pari opportunità con l'obiettivo di proporre la programmazione di azioni positive nel Gruppo ai sensi della legislazione in materia, anche volte a favorire la valorizzazione del personale femminile.

Art. 19 Nuova occupazione

Le Parti, stante l'attuale situazione socio-economica, avvertono la forte esigenza di ricercare soluzioni contrattuali specifiche che consentano di favorire nuova occupazione.

L'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel presente Protocollo - secondo l'intento condiviso tra le Parti - dovranno costituire premessa essenziale e determinante per uno sviluppo organico del Gruppo, in una prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale, anche in un'ottica di valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze e capacità professionali e di sostenibile stabilità occupazionale e di nuove opportunità di ingresso.

A tal fine, per le nuove assunzioni che verranno effettuate nel Gruppo dalla data odierna al 31 dicembre 2013, le Parti convengono che nei primi 4 anni di servizio il rapporto di lavoro sarà regolato dalle previsioni ed i trattamenti tempo per tempo definiti dalla contrattualistica nazionale (CCNL ABI); successivamente a tale periodo, detto personale sarà altresì destinatario anche delle previsioni e dei trattamenti di secondo livello.

Le Parti concordano che già nei primi 4 anni di servizio, al personale di nuova assunzione sarà comunque assicurato quanto segue:

- l'iscrizione al Fondo di Gruppo secondo le vigenti normative di legge e contrattuali aziendali;

Steltoni
G...
A...

A...

A...

A...

S

C. S...

M...

S...

A...

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

- A R
- la possibilità di iscrizione ad UniCA usufruendo di apposita copertura semplificata a carico del lavoratore;
 - le coperture infortunistiche (professionali ed extraprofessionali) previste per i dipendenti del Gruppo;
 - le condizioni bancarie riservate ai dipendenti del Gruppo per il conto corrente di accredito dello stipendio nonché per il deposito titoli collegato ed i Prestiti Personali già previsti dalle prassi UniCredit tempo per tempo vigenti per il personale con contratto di apprendistato.

Per le assunzioni a tempo indeterminato e/o nuove assunzioni con contratto di apprendistato effettuate nel periodo del Piano presso i canali evoluti, l'orario di lavoro – in base alle previsioni di cui agli artt. 21 e 23 del CCNL ABI – verrà articolato, senza oneri a carico aziendale ulteriori rispetto a quelli previsti dal Contratto Nazionale, con modalità che tengano conto delle esigenze operative di copertura su sei giorni e nelle ore serali. Entro la fine del mese di novembre 2010 le Parti firmatarie del presente Protocollo effettueranno un incontro nell'ambito del quale, oltre ad approfondire il perimetro dei "canali evoluti", si darà altresì corso alla procedura prevista dall'art. 21 del CCNL ABI.

Le Parti infine confermano le politiche di gestione delle esigenze derivanti dalle cd "punte stagionali" che prevedono l'eventuale ricorso ad assunzioni a tempo determinato anche per sostituzione di maternità.

Le Parti – al fine di creare occupazione di qualità e realizzare un effettivo raccordo tra il sistema formativo/universitario e il mercato del lavoro – concordano di avviare una sperimentazione finalizzata ad attivare situazioni di "alto apprendistato" volte all'acquisizione di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione (dottorati/master). A dette situazioni si applicheranno – per le assunzioni effettuate nel corso del Piano - le normative previste per la nuova occupazione nel presente Protocollo.

Norma transitoria

Al personale operante nel Gruppo alla data del presente Protocollo con contratto di apprendistato, in caso di assunzione a tempo indeterminato, verrà mantenuta - in via eccezionale ed in deroga al presente articolo - l'applicazione delle previsioni e dei trattamenti aziendali.

Dichiarazione sulla solidarietà generazionale

Le Parti convengono sull'opportunità di costituire una Commissione paritetica di analisi e studio per formulare proposte in ordine alle modalità con cui dare concreta attuazione ad una politica attiva di solidarietà generazionale all'interno del Gruppo UniCredit.

Art. 20 Incontri periodici di verifica e approfondimento del Piano di Riorganizzazione

A richiesta di una delle Parti firmatarie del presente Protocollo si darà luogo ad incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nella presente intesa, nonché ad incontri di approfondimento sui modelli di servizio conseguenti alla riorganizzazione, come pure al sistema incentivante 2011 della nuova banca unica.

Art. 21 Completamento del piano di esodi

Le Parti concordano sin da ora di incontrarsi nel corso del 2013 al fine di valutare le modalità di gestione delle residue eccedenze derivanti dal Piano di Riorganizzazione di cui al presente Protocollo, con l'obiettivo di realizzare nel successivo biennio le ulteriori riduzioni di cui in Premessa.

Art. 22 Clausole finali

Il presente Protocollo, unitamente alle intese dianzi citate ed agli allegati, costituisce una normativa unitaria e inscindibile redatta con criteri coerenti ed omogenei da applicare nei confronti del Personale di tutte le Aziende del Gruppo UniCredit (allegato n. 4) ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in tema di trasferimenti d'azienda, fusioni, ristrutturazioni, conseguenti alla progressiva attuazione del Piano di Riorganizzazione per il periodo di validità dello stesso.

Emmeci
UniCredit e le Aziende del Gruppo

Emmeci

FABI

FIBA/CISI

VIS/C/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

[Handwritten signatures and names for FABI, FIBA/CISI, VIS/C/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, and UILCA]

Fac-simile

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO MEDIANTE PENSIONAMENTO
(art. 4 Protocollo 18 ottobre 2010)

Spettabile
..... S.p.A.

(Luogo), (gg./mese) 2010

Il/La sottoscritto/a....., matr.,

con la presente

in adesione al piano di incentivazione al pensionamento di cui al Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit del 2010

rassegna le proprie dimissioni da codesta Azienda *(barrare la modalità scelta):*

- alla data di maturazione del primo requisito pensionistico, secondo le previsioni della lettera a) dell'articolo 4 del suddetto Protocollo
- alla data di maturazione della finestra pensionistica, secondo le previsioni della lettera b) dell'articolo 4 del suddetto Protocollo

e indica quale ultimo giorno di servizio quello del(ultimo del mese).

Qualora con specifici interventi di legge vengano introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, ferma restando l'adesione già espressa, il sottoscritto si riserva di indicare un'eventuale nuova data di uscita e sulla base di essa fruire delle condizioni economiche di incentivazione di cui all'art. 4 del Protocollo già citato.

Firma

Sforzini

ECOCERT

N. Pratica:

Data rilascio:

Patrocinata

Riservato all'INPS

Sede di:

Timbro di arrivo

RICHIESTA DI ESTRATTO CONTO EX. ART. 54L.88/89

Il sottoscritto:

COGNOME

NOME

DATA DI NASCITA

SESSO

COMUNE DI NASCITA

PROV

CAP/COMUNE/PROV

Prefisso e numero telefonico

Reperibilità dalle ore alle ore

chiede il rilascio dell'estratto conto previsto dall'art. 54 della legge 9/3/1989, n. 88 ed il preventivo accredito dei seguenti periodi (*contrassegnare le ipotesi che ricorrono*)

..... Servizio militare (1)

..... Malattia di durata superiore a 7 giorni (2) (1) dal..... al.....
(*Da non compilare per il periodo di lavoro prestato nel settore del credito*)

..... Gravidanza e puerperio (3) (1) dal..... al.....

Note:

(1) allegare la documentazione.

(2) Poiché la scelta dei periodi per i quali chiedere l'accredito della contribuzione figurativa arriverà al momento del pensionamento, o periodi indicativi, se riconoscibili, saranno valutati solo ai fini dell'emissione dell'estratto conto.

(3) Indicare i soli periodi non compresi in precedenti estratti conto e i periodi di astensione obbligatoria collocati prima o dopo un rapporto lavorativo, successivi al 31/12/1993.

Stelvio G. G. G.

Handwritten marks and signature at top right.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten initials on the right side.

Handwritten signature on the right side.

Handwritten signature on the right side.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

[Handwritten signature]

Allegato n. 2 al Protocollo

Fac-simile

NOTIZIE UTILI ALL'ISTRUTTORIA

Fa presente di avere in corso pratiche di:

-Riscatto
-Ricongiunzione di periodi assicurativi
-Sistemazione contributiva (Mod. EC02 93/ CTR presentato il :)
-Condono nella gestione

N.B. Fa presente di aver esaminato il proprio estratto e di aver rilevato le seguenti anomalie:

- 1) Risultano mancanti di contribuzione i seguenti periodi
- 2) Le seguenti retribuzioni, relative agli ultimi 10 anni, risultano diverse da quelle percepite:

Eventuali ulteriori considerazioni

Numero documenti

Data

Firma

DELEGA PER IL DATORE
DI LAVORO / L'ENTE DI
PATRONATO

Il sottoscritto

nato a (.....) il/...../.....residente in CAP
.....città codice fiscale telefono... /

Con il presente atto delego(indicare il Datore di lavoro di appartenenza), presso il quale eleggo domicilio ai sensi dell'art. 47 c.c., a rappresentarmi e ad assistermi nei confronti dell' INPS per lo svolgimento della pratica relativa a richiesta estratto certificativo nonché del ritiro dello stesso presso l'Ente Previdenziale per uso esclusivo di applicazione del Protocollo/2010. Qualora l'assistenza nei confronti dell'Inps per quanto innanzi citato (ovvero richiesta di estratto conto ex art. 54 L. 88/89 e relativo ritiro del documento) venga effettuata dal Patronato individuato dal Datore di lavoro, con il presente atto delega altresì il Patronato individuato dal Datore di lavoro, presso il quale elegge domicilio ai sensi dell'art. 47 c.c., a rappresentarmi ed assistermi gratuitamente, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 30 marzo 2001 n. 52 e successive modifiche ed integrazioni, nei confronti dell'Inps per lo svolgimento della pratica relativa a richiesta estratto certificativo nonché per il ritiro dello stesso, per uso esclusivo di applicazione del Protocollo/2010. Il presente mandato può essere revocato solo per iscritto.

Firma

Timbro Patronato (codice) e firma dell'operatore autorizzato a ricevere il mandato

N.B.: allegare la fotocopia della carta d'identità valida

[Vertical handwritten note]

[Multiple handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Fac-simile

INFORMATIVA DICHIARAZIONE DI CONSENSO

(D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196)

Punto 1

Avendo ricevuto, a norma di quanto previsto dall'art. 13 del Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, successivamente chiamato Codice, l'informativa sul trattamento dei propri dati personali, ed in particolare che:

- 1) il Patronato individuato dal Datore di Lavoro effettuerà il trattamento dei dati personali forniti dal sottoscritto, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza ivi previsti;
- 2) il trattamento è finalizzato allo svolgimento dell'incarico conferito, ed è relativo al trattamento dei dati necessari all'espletamento dell'assistenza, informazione e tutela in tema di prestazioni previdenziali, assistenziali, sanitarie o di altro genere, anche a favore dei cittadini extra comunitari di cui ai presente mandato, ivi comprese eventuali analisi statistiche utili al fine di migliorare il servizio offerto;
- 3) i dati personali potranno essere comunicati a tutti gli altri Enti o Organismi pubblici o privati, persone fisiche o giuridiche comunque competenti, anche in modo strumentale, per l'utile adempimento dell'incarico assunto, compresi gli Enti o gli Organismi esteri in caso di prestazioni previdenziali o assistenziali in regime internazionale;
- 4) il trattamento sarà effettuato manualmente e/o in forma automatizzata a seconda delle esigenze di volta in volta riscontrate, secondo le modalità di cui agli artt. 31 e 33 del Codice, ad opera di soggetti appositamente autorizzati;
- 5) alcuni di tali dati rientrano nel novero dei dati sensibili in quanto in grado di rilevare l'origine razziale o etnica, l'adesione a sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, politico o sindacale, nonché lo stato di salute e che senza il consenso dell'interessato non sarà possibile effettuare il trattamento;
- 6) i dati personali potranno anche essere comunicati ad altri soggetti o organismi o aderenti al Patronato individuato dal Datore di lavoro per finalità proprie del Patronato stesso o degli organismi ad essi appartenenti o aderenti, avendo come fine il miglioramento complessivo e la promozione dei servizi offerti ai lavoratori ed ai cittadini;
- 7) in relazione al trattamento dei dati personali, il sottoscritto può esercitare, anche a mezzo delega o procura a persona fisica o associazione, i diritti di cui all'art. 7 del Codice, di cui il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza;
- 8)

Punto 2

Presta consenso ai sensi dell'art. 23 del Codice al trattamento dei propri dati personali, compresi i dati sensibili, con le modalità sopra indicate, ed in particolare:

- 1) ad ogni trattamento necessario per lo svolgimento dell'incarico di cui al mandato affidato al Patronato individuato dal Datore di Lavoro, compresa la comunicazione dei dati ad enti o soggetti pubblici o privati, utile per interventi di carattere strumentale all'espletamento dell'incarico;
- 2) alla comunicazione ed al trattamento dei dati stessi agli Enti o Fondi previdenziali ed assistenziali, pubblici o privati, compresi gli Enti o gli Organismi esteri in caso di prestazioni previdenziali o assistenziali in regime internazionale, nonché a Pubbliche Amministrazioni, cui compete l'erogazione, la concessione o comunque l'accertamento del diritto alla prestazione o beneficio previdenziale o assistenziale di cui al mandato conferito;
- 3) ad accedere ai sensi dell'art 116 del Codice, alle banche di dati degli Enti erogatori le prestazioni previdenziali ed assistenziali di cui al mandato conferito, per l'acquisizione dei dati necessari all'assolvimento dell'incarico.

Luogo e data
Firma per consenso.....

TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI

In relazione ai trattamenti di dati sensibili di cui al punto n° 5 dell'informativa resa ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196/2003 (trattamenti di dati sensibili), il Sottoscritto dà il consenso

(Luogo e data)
Firma per consenso.....

Poltrine

[Handwritten marks]

- di aver svolto il servizio militare o servizio equiparato
 - o richiesta di accredito figurativo all'Inps per il periodo
- di poter far valere periodi di astensione facoltativa e/o obbligatoria di maternità
 - o periodo
 - o periodo
- di aver conseguito una laurea
 - o e di aver già chiesto il riscatto del periodo con autorizzazione al versamento in data
 - o e di aver completato il relativo versamento contributivo , con autorizzazione al versamento in data
- di aver svolto attività lavorativa all'estero (Allegare il mod. E 205)
 - o Stato periodo
 - o Stato periodo
- di essere titolare di assegno/pensione di invalidità (Allegare mod. TE 10)
 - o tipo prestazione decorrenza
- di essere non vedente con diritto a quattro mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva, come previsto dall'art. 9 c. 2 della Legge 113/85 (Allegare il Verbale rilasciato dalla Asl)
- di essere non vedente e di voler perfezionare il requisito di vecchiezza a 50 anni se donna o 55 anni se uomo ricorrendone i requisiti contributivi (ovvero di poter far valere almeno dieci anni di assicurazione e di contribuzione dopo l'insorgenza dello stato di cecità)
- di essere lavoratore sordomuto e con invalidità superiore al 74% con diritto, per ogni anno di servizio, al beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai fini della pensione e all'anzianità contributiva, con un tetto massimo di 5 anni, come previsto dall'art. 80 comma 3 della L. 388/2000 (Allegare il Verbale di accertamento sanitario rilasciato dalla Asl)
 - o periodo
- altre eventuali informazioni utili per determinare la posizione previdenziale
.....
.....

Datafirma.....

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

**Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia
destinatari del Protocollo 18 ottobre 2010**

UniCredit S.p.A.
UniCredit Banca S.p.A.
UniCredit Banca di Roma S.p.A.
Banco di Sicilia S.p.A.
UniCredit Corporate Banking S.p.A.
UniCredit Private Banking S.p.A.
UniCredit Family Financing S.p.A.
(UniCredit Bancassurance Management & Administration Srl)

UniCredit Business Partner S.C.p.A.

UniCredit Global Information Services S.p.A.

UniCredit Bank AG

UniCredit Credit Management Bank SpA

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Real Estate S.c.p.A.

UniCredit MedioCredito Centrale S.p.A.

UniCredit Audit S.C.p.A.

Pioneer Investment Management S.G.R.P.A

UniCredit Factoring S.p.A.

FinecoBank S.p.A.

Fineco Leasing

Cordusio Società Fiduciaria per Azioni

Pioneer Global Asset Management S.p.A.

Sofipa SGR S.p.A.

Pioneer Alternative Investment Management S.G.R.P.A.

Family Credit Network S.p.A.

Unimanagement Srl

PE BACA

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten initials at the top right]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom]

Spett.li
Delegazioni di Gruppo
delle Organizzazioni Sindacali
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SILCEA
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA

Milano, 18 ottobre 2010

Oggetto: nuova occupazione

Con riferimento a quanto evidenziato nell'ambito del confronto sulla materia in oggetto, Vi confermiamo che con la firma dell'odierno Protocollo per la riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit - una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi di uscita di personale di cui all'art. 2 del Protocollo stesso, alla luce degli equilibri che si determineranno - il Gruppo UniCredit, oltre che realizzare entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo le residue 121 assunzioni (delle 200) previste nell'Accordo 4 dicembre 2008 a completamento del precedente Piano triennale, si impegna ad adottare le seguenti politiche attive del lavoro:

- in primo luogo procederà all'assunzione a tempo indeterminato (alla rispettiva scadenza) di n° 1.077 contratti di apprendistato in essere nelle Aziende destinatarie dell'odierno Protocollo. A tale personale verrà mantenuta l'applicazione delle normative di primo e secondo livello
- in secondo luogo il Gruppo si impegna ad effettuare nel corso del triennio 2011/2013 ulteriori 1.000 assunzioni, di massima con contratto di apprendistato, alle condizioni previste dall'odierno Protocollo per la nuova occupazione. Un terzo di tali assunzioni verrà effettuato nel corso del 2011: in sede di verifica, le Parti, anche a seguito dell'incidenza temporale degli esodi, valuteranno la possibilità di anticipare il più possibile gli ingressi da effettuarsi nel corso dell'anno in parola, privilegiando il rafforzamento delle strutture commerciali.

Al fine di non disperdere le esperienze e le professionalità maturate, per dette ulteriori assunzioni verranno prese in considerazione le risorse che abbiano maturato maggiore permanenza all'interno del Gruppo con forme di contratti a tempo determinato, somministrazione oppure di stage.

In particolare costituirà elemento preferenziale l'aver svolto presso una o più Aziende del Gruppo servizio a tempo determinato (escluse le fattispecie connesse a stagionalità e a sostituzione di maternità) per un periodo complessivamente superiore a nove mesi ovvero per almeno un anno con contratto di somministrazione o di stage, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la selezione ed in presenza di positiva valutazione della prestazione lavorativa.

Da parte aziendale viene dichiarato che la prassi relativa ai premi di anzianità/fedeltà non verrà più mantenuta nei confronti del personale assunto o stabilizzato dopo il 1° gennaio 2011

Nell'ambito delle operazioni che determineranno l'ingresso di 1.000 nuove assunzioni, in relazione alle istanze sindacali, il Gruppo UniCredit si assume sin da ora l'impegno a ricercare le possibili compatibilità organizzative e professionali per favorire l'assunzione di personale proveniente dal Gruppo Delta e da Setesi, attivando a tal fine i necessari percorsi valutativi. In fase di verifica, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi di uscita volontaria di cui al Protocollo odierno, UniCredit fornirà un primo punto di sintesi in merito a detto processo.

Cordiali saluti.

[Handwritten signatures and stamps]

UniCredit

Setesi

Delta

Parissot

Amunai

26

[Handwritten signature]

Dichiarazione riservata

Su espressa richiesta delle OO.SS., UniCredit (tenuto conto di quanto definito nel Protocollo 3 agosto 2007 e nell'Accordo 4 dicembre 2008), ferma restando l'ineludibile esigenza di pieno rispetto delle caratteristiche meritocratiche che stanno alla base delle politiche di recruiting e sviluppo del Gruppo, conferma che non sarà posta in essere alcuna limitazione connessa al vincolo parentale nei confronti dei figli di dipendenti cessati per pensionamento volontario in possesso dei requisiti richiesti per la selezione (laurea triennale e conoscenza della lingua inglese), determinando, a parità di valutazione in sede di selezione, una priorità nell'assunzione.

[A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including names like Speltz, Gianni, and others.]

all'attività della rete bancaria - il personale operante nelle banche commerciali del Gruppo:

1. UniCredit Banca SpA (circa 18.300 dipendenti),
2. UniCredit Banca di Roma SpA (circa 12.100 dipendenti),
3. Banco di Sicilia SpA (circa 4.300 dipendenti),
4. UniCredit Corporate Banking SpA (circa 5.100 dipendenti),
5. UniCredit Private Banking SpA (circa 1.400 dipendenti),
6. UniCredit Family Financing Bank SpA (circa 880 dipendenti),
7. nonché di UniCredit Bancassurance Management & Administration Serl (circa 60 dipendenti), quest'ultima in quanto società che svolge attività di supporto amministrativo all'attività di intermediazione assicurativa svolta dalle banche medesime.

considerato che

- in data 4 agosto 2010 l'intero progetto è stato illustrato alle OO.SS.;
- sono state esperite e concluse le previste procedure di confronto avviate in data 9 settembre 2010;
- la presenza di differenti normative comporta l'esigenza, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi, di pervenire ad una armonizzazione delle normative stesse applicate al personale trasferito con quelli in essere presso la Capogruppo UniCredit S.p.A.;
- in particolare, l'esistenza di differenti trattamenti normativi e retributivi in UniCredit Bancassurance Management & Administration Serl (d'ora innanzi "UMBA") che comporta l'esigenza di pervenire - tenuto conto di quanto previsto dal "Protocollo d'intesa per disciplinare i passaggi da normative collettive diverse a quella nazionale e complementare del credito" (Appendice n. 1, posta in calce al CCNL ABI 8 dicembre 2007) - ad una armonizzazione dei trattamenti applicati al personale di tale Azienda con quelli in essere presso UniCredit S.p.A.;

le Parti

- ai sensi dell'art. 2112 Cod Civ -
hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Fermo quanto stabilito nel Protocollo sottoscritto in data odierna e nella presente intesa, nei confronti del personale trasferito ad UniCredit S.p.A. dal momento del trasferimento stesso cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso l'azienda originaria e verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale della Capogruppo.

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo varranno le prassi in vigore presso UniCredit.

Art. 3

Nei confronti di ciascun dipendente delle banche commerciali che all'atto del trasferimento ad UniCredit risulti destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio) superiore al trattamento economico come sopra definito applicato ad un dipendente della società acquisente di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del conferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito (tenuto conto di quanto definito al tema dalle intese di armonizzazione conseguenti all'integrazione UniCredit/Capitalia).

Nei confronti del personale proveniente da UMBA - cui, sino alla fusione per incorporazione, si applica la contrattualistica del settore commercio - che all'atto del trasferimento alla Capogruppo risulti destinatario di un trattamento economico omnicomprensivo (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali, con la sola eccezione di quelle legate ad aspetti di disagio) superiore al trattamento economico come definito dal vigente CCNL ABI ed applicato ad un dipendente di UniCredit di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del trasferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa" suddiviso in tredici mensilità, assorbibile per effetto degli scatti di anzianità nonché da qualsiasi avanzamento di carriera non di "merito".

Norma transitoria n. 1

Al personale UMBA si stabilisce di riconoscere ai fini del calcolo degli scatti di anzianità, il numero di scatti conseguente all'applicazione del vigente CCNL ABI (considerando l'intero periodo che decorre dalla data di assunzione in UMBA)

Norma transitoria n. 2

Qualora per effetto della definizione dei nuovi trattamenti economici, rivenienti dall'applicazione del presente accordo, dovessero derivare trattamenti economici omnicomprensivi superiori a quelli in essere presso UMBA, tale importo sarà riconosciuto come segue:

- fino a Euro 2.000 dalla data di applicazione del presente accordo;
- il 50% del valore complessivo eccedente Euro 2.000 al 01/07/2011;
- il restante 50% al 01/07/2012.

Norma Transitoria n. 3

Nel quadro delle compensazioni economiche generali intervenute si conviene che a favore dei dipendenti di UMBA si terrà conto, ai fini della maturazione dei requisiti previsti per l'erogazione dei cd "premi di fedeltà" (25° e 35° anno di servizio), anche delle anzianità di effettivo servizio maturate nell'azienda di provenienza, fermo restando che i relativi importi (esclusi dalla commutabilità ai fini dell'accantonamento del TFR) verranno riconosciuti pro-quota secondo il seguente criterio:

- misure previste da UMBA per le anzianità maturate presso le medesime sino alla data del trasferimento in Capogruppo;
- misure previste da UniCredit per il periodo successivo.

Norma Transitoria n. 4

La definizione del trattamento economico e normativo riguardante i dipendenti provenienti da UMBA secondo quanto definito nel presente accordo formerà oggetto di transazione individuale tra il singolo lavoratore e l'Azienda incorporante ai sensi e per gli effetti dell'art. 410 C.P.C. nonché dell'articolo 9 dell'Appendice I del CCNL ABI 8 dicembre 2007.

Art. 4

In riferimento alle tematiche degli inquadramenti, gli effetti della fusione derivanti dall'art. 2112 Cod Civ saranno sospesi in via eccezionale sino al 31 luglio 2011.

Quanto sopra con la finalità di consentire alle Parti firmatarie del presente Protocollo di approfondire la tematica inquadramentale (alla luce del nuovo modello di servizio) mediante apposita Commissione Tecnica, che verrà insediata al più presto ed i cui lavori si dovranno concludere entro il 30 aprile 2011, allo scopo di ricercare le possibili soluzioni nell'ambito del conseguente confronto negoziale; in tale contesto si provvederà altresì a definire le necessarie norme di raccordo per la transizione dalle previsioni vigenti in materia presso le società oggetto di fusione alla nuova disciplina.

L'applicazione del presente articolo avrà efficacia per il personale che alla data della fusione per incorporazione delle banche commerciali in Capogruppo ricopra un ruolo professionale disciplinato dalle normative sugli inquadramenti.

Norma specifica per il personale proveniente da UMBA

Fermo quanto diversamente stabilito nella presente intesa, nei confronti del personale UMBA interessato dalla presente intesa, ai soli fini dell'inquadramento e allo scopo per quanto possibile di coniugare le esperienze professionali maturate dagli interessati con il livello economico complessivo in essere al momento del trasferimento, si convengono le seguenti conversioni avendo tenuto a riferimento i rispettivi valori tabellari su base annuale:

Categoria Impiegati:

5° livello CCNL Commercio:	2 ^a Area Prof. 3° Livello retr. CCNL CREDITO
4° livello CCNL Commercio:	3 ^a Area Prof. 1° Livello retr. CCNL CREDITO
3° livello CCNL Commercio:	3 ^a Area Prof. 2° Livello retr. CCNL CREDITO
2° livello CCNL Commercio:	3 ^a Area Prof. 3° Livello retr. CCNL CREDITO
1° livello CCNL Commercio:	3 ^a Area Prof. 4° Livello retr. CCNL CREDITO

Categoria Quadri:

Quadro CCNL Commercio:	QD 1° livello CCNL CREDITO
Quadro CCNL Comm. Resp. di Team	QD 2° livello CCNL CREDITO

Categoria Dirigenti

Dirigente CCNL Commercio:	QD 4° livello CCNL CREDITO
---------------------------	----------------------------

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che l'Azienda acquisente tenga in opportuna considerazione, ai fini dello sviluppo professionale, le professionalità acquisite presso UMBA.

Dichiarazione Aziendale.

Prendendo atto della raccomandazione delle OO.SS. l'azienda dichiara la propria disponibilità ad operare in coerenza con la medesima.

Art. 5

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2011 con riferimento all'esercizio 2010, tenuto anche conto di quanto allo stesso titolo definito già con l'Accordo 4 agosto 2009, le Parti convengono che ai lavoratori venga corrisposto, ove ne ricorrano i presupposti, un premio aziendale secondo quanto definito nello specifico accordo.

Norma Transitoria

A favore del personale di provenienza UMBA verranno riconosciuti due dodicesimi del premio suddetto (per il periodo successivo all'ingresso in Capogruppo).

Art. 6

In relazione alla complessità dei processi di cui al Piano di riorganizzazione, le Parti convengono sull'opportunità, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse con un adeguato livello di relazioni industriali, sia a livello centrale sia a livello territoriale, adottando soluzioni che consentano di favorire il processo di confluenza delle strutture sindacali.

In riferimento alla tematica delle agibilità sindacali, le Parti concordano di sospendere in via eccezionale gli effetti della fusione sino al 30 aprile 2011, mantenendo - fino a quella data - ai dirigenti sindacali aventi incarichi di livello aziendale i permessi fruibili alla data di incorporazione.

Analogamente, le Parti concordano altresì di mantenere in via eccezionale sino al 30 aprile 2011 le prerogative previste a favore degli RLS in carica alla data della fusione dalle vigenti norme di legge e dalle intese sindacali in essere presso la relativa azienda di provenienza.

Quanto sopra con la finalità di consentire alle Parti firmatarie della presente intesa di approfondire la tematica di cui al presente articolo mediante apposita Commissione Tecnica che verrà insediata al più presto e ricercare le possibili soluzioni nell'ambito del conseguente confronto negoziale.

Art. 7

Il personale part-time interessato dal trasferimento in Capogruppo per effetto dell'operazione di cui al presente accordo, manterrà in UniCredit il contratto alle medesime condizioni già in essere presso la rispettiva azienda di provenienza alla data della fusione.

Le Parti convengono di estendere all'intero perimetro della nuova Capogruppo le previsioni dell'accordo UCB del 4 giugno 2009 sul part-time.

Convengono altresì di prorogare sino al 31 luglio 2011 la valenza dell'accordo UCB del 28 gennaio 2010 sulla sperimentazione delle nuove flessibilità di orario.

VERBALE DI ACCORDO
SUL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
ESERCIZIO 2010

Il giorno 18 ottobre 2010, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg: Rino Piazzolla, Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Roberto Vergnano, Ivan Tardivo, Marco Berini, Daniela Rohan, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Paolo Giannoccoli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Miriam Travaglia, Elena Foggiato, Massimo Giovannelli, Giancarla Zemitì, Marcello Marra, Marco Longobardi, Gianluca Totaro, Ignazio Farina, Mario Bastoni, Fiorenzo Bortolato, Carlo Furlan, Cristina Anagnostopoulou, Roberta Domeniconi, Luigi Belluomo, Monica Magri, Flavio Marco Ambrosetti, Vittorio Francoli, Oscar Moretto, Walter Pierandrei, Salvatore Ronzino, Anna Simioni, Bettina Corsini, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Annalisa Rizza

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA, nelle persone dei Sigg.:

FABI: Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Carmelo Raffa, Franco Ottobre, Giovanni Galli, Massimo Giavarini, Marco Turati, Stefano Cefaloni, Marco Muratore

FIBA/CISL: Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi, Fabrizio Tomassoni, Paola Corallo, Patrizia Amico, Marco Berselli, Michele Pizziol

FISAC/CGIL: Costanza Vecera, Andrea Bonansea, Marco Salvi, Fausto Ricci, Francesco Re, Pierantonio Framba, Gaetana Sicolo, Roberto Ballini, Danilo Maghini, Fernando Ricciardi

SILCEA: Vincenzo Fuscuardi, Luigi Canadelli, Corrado Medetti, Nicola Cavadi, Roberto Dagna, Maurizio Licandro, Alesando Crosa, Alberto De Gennaro, Renzo Musa, Antonio Frosi, Ermes Danesini, Silvana Menolli

SINFUB: Roberto Belardo, Domenico Errico, Roberto Biccari, Vincenzo Petruzzi, Francesco Cannella

UGL CREDITO: Roberto Benedetti, Pietro Agrillo, Davide Zecca, Flavio Varesano, Bruno Lungarini, Enzo Gentili, Giulio Giuliani, Andrea Cavagna, Antonio Toto, Franco Pigola, Sergio Isella

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Elena Beltrame, Felice Borsa, Valerio Crisari, Giacomo Di Marco, Giorgio Giovanardi, Maurizio Mattioli, Danilo Piazzesi, Paolo Picollo

tenuto conto:

- di quanto previsto al tema nel CCNL Abi dell'8 dicembre 2007 e nell'Accordo di Gruppo del 4 agosto 2009;
- delle risultanze dei passaggi negoziali svoltisi nel corso dell'anno 2009 e nella prima parte dell'anno 2010, nonché delle valutazioni congiunte effettuate in riferimento alla straordinarietà degli scenari macroeconomici ed in particolare del sistema bancario nazionale;

• di quanto emerso nell'ambito del confronto negoziale in merito agli indicatori di Gruppo da utilizzare per la definizione del Premio in oggetto (di seguito convenzionalmente anche "Premio di Produttività");

• della situazione eccezionale connessa alle modifiche di perimetro di Gruppo (Piano di Riorganizzazione generale e progetto "Insieme per i Clienti"), che rende particolarmente complessa - in particolare per l'esercizio 2010 - la comparabilità degli indicatori per la determinazione del Premio di Produttività;

dopo l'ampio confronto effettuato
relativamente al Premio di Produttività relativo all'esercizio 2010
per i Lavoratori/Lavoratrici
delle Aziende del Gruppo UniCredit del perimetro Italia
applicanti il CCNL ABI 8 dicembre 2007
le Parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo

Art. 2

Con il presente Accordo viene definito il Premio di Produttività relativo all'esercizio 2010 per i Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo UniCredit - perimetro Italia, dipendenti da Aziende del Gruppo applicanti il CCNL ABI 8 dicembre 2007 (secondo l'elenco riportato in allegato 4 del Protocollo 18 ottobre 2010)

Art. 3

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43, comma 6, CCNL 8 dicembre 2007, in presenza di un risultato positivo delle attività ordinarie di Gruppo del perimetro Italia, il Premio di Produttività viene determinato attraverso la valorizzazione di due quote rispettivamente associate ai seguenti indicatori, rappresentativi della centralità del cliente e del valore creato da UniCredit in Italia:

- a) **Indicatore di redditività di Gruppo perimetro Italia: UTILE NETTO** (avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia).
La quota a) potrà variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati secondo la tabella di seguito riportata:

QUOTA A) = 950,00 EURO scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'UTILE NETTO DELL'OPERATIVITA' CORRENTE PROCAPITE (bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia)	Incremento oltre il 75%	950 EURO + 1%	959,50
	Incremento dal 50% al 75%	950 EURO + 0,5%	954,75
	Valore medio	950,00 EURO	950,00
	Decremento dal 50% al 75%	950 EURO - 0,5%	945,25
	Decremento oltre il 75%	950 EURO - 1%	940,50

[Handwritten signature]

Stabilito da...

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

[Multiple handwritten signatures and initials on the right margin]

REA
R. Gulli

b) **Indicatore di produttività di Gruppo perimetro Italia: MARGINE DI INTERMEDIAZIONE PRO-CAPITE** (avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia).
La quota b) potrà variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

QUOTA B) = 950,00 EURO scostamento, anno di esercizio su anno precedente, del MARGINE DI INTERMEDIAZIONE PRO-CAPITE (bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia)	Incremento oltre il 75%	950 EURO + 1%	959,50
	Incremento dal 50% al 75%	950 EURO + 0,5%	954,75
	Valore medio	950,00 EURO	950,00
	Decremento dal 50% al 75%	950 EURO - 0,5%	945,25
	Decremento oltre il 75%	950 EURO - 1%	940,50

Art. 4

L'importo medio unitario lordo del Premio di Produttività per l'anno di riferimento è dato dalla somma della quota a) e quota b) di cui all'articolo che precede.
Per la determinazione delle cifre da erogare al personale inquadrato nella varie aree/categorie/livelli viene preso a riferimento la scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007; per convenzione il parametro medio è individuato in quello del 3A3L.

Art. 5

Il Premio di Produttività viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutte le categorie del personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (inadeguato).
Il premio di produttività non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.
Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'esercizio cui il Premio si riferisce il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.
Il premio di produttività per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Dichiarazione aziendale

Da parte aziendale viene dichiarato che - fermo e richiamato quanto previsto dell'art 12 del CCNL 10 gennaio 2008 - gli importi eventualmente attribuiti quale Premio di Produttività a favore del personale Dirigente saranno assoggettati ai criteri di computabilità di cui al presente articolo.

Salvatore Gauri
Pos
A. G. G. G.

Es
Ray
Paolo
Amund
9

Q. A. Man
Stefano
Paolo
J

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2010 RISTRUTTURATO	OPZIONE A PREVIDENZA
	CCNL		
QD4	235,40%	2.671,08	689,31
QD3	199,40%	2.262,59	583,89
QD2	178,00%	2.019,77	521,23
QD1	167,45%	1.900,05	490,34
A3L4	146,85%	1.666,31	430,01
A3L3	136,60%	1.550,00	400,00
A3L2	128,90%	1.462,63	377,45
A3L1	122,20%	1.386,60	357,83
A2L3	114,80%	1.302,64	336,16
A2L2	110,38%	1.252,48	323,22
A2L1	107,40%	1.218,67	314,49
A1- ind g.nott.	102,70%	1.165,34	300,73
A1	100,00%	1.134,70	292,83

Art. 7

Con riferimento all'esercizio 2010, il Premio spetta al personale in servizio alla data di erogazione, nonché ai dipendenti cessati anteriormente a tale data con diritto immediato al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia. Sono comunque esclusi i dimissionari, nonché i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno di riferimento il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 43, commi 9 e 10, del CCNL 8 dicembre 2007; a tali fini le Parti convengono di non considerare le eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratori/lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità.

Per il corrente anno 2010 il presente accordo si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, secondo le tipologie contrattuali tempo per tempo previste dal CCNL ABI (attualmente apprendistato e inserimento).

Norma Transitoria

Le Parti, in riferimento ai dipendenti che per effetto del verbale siglato il 14 luglio 2010 (come pure per le 22 Lavoratrici di cui al Protocollo odierno) hanno avuto accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà al 1° agosto 2010 e al 1° novembre 2010 – tenuto conto degli oneri aziendali connessi al maggior periodo di permanenza al Fondo medesimo – confermano che in via eccezionale non si procederà all'erogazione dei pro quota del premio di produttività relativo all'esercizio 2010.

Nota a verbale

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti convengono che mantiene efficacia per l'anno solare 2010 la previsione relativa al premio di produttività erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato), determinato in 400,00 Euro ed erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza

Storace

Auti

11

