

Accordo 4/2/2017 sulle ricadute del Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo UniCredit - perimetro Italia

Accordo

Il giorno 4 febbraio 2017, in Milano

UniCredit/Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Emanuele Recchia, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Igor Dò, Cinzia Falcone, Marinella Rosato, Massimo Giovannelli, Miriam Travaglia, Flavia Di Felice, Annalisa Rizza, Giovanni Paloschi, Renato De Mattia, Gianpaolo Pierno, Antonio Saetta, Franca Giordano, Carlo Biella, Antonio Beraldi, Fabio Croci, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Fabrizio Rinella, Franco Scaccabarozzi, Monica Carta, Emanuela Grillo

e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN nelle persone dei Sigg.

FABI: Mauro Morelli, Stefano Cefaloni, Emanuele Amenta, Giuseppe Angelini, Felice Filippo Borsa, Giovanni Galli, Massimo Longoni, Marco Muratore, Aldo Quarantiello, Zanaboni Davide, Claudio Voghera, Paola Cogli Ciccarelli, Francesco Colasuonno;

FIRST/CISL: Pierluigi Ledda, Sandra Paltrinieri, Giancarlo Ticca, Maddalena Acquaviti, Patrizia Amico, Antonio Barbato, Nicola Bismuto, Gianluca D'Auria, Roberto Muzzi, Michele Pizziol, Renato Ronchin, Fabrizio Stanghellini, Paolo Tammara, Gabriele Urzi;

FISAC: Elena Aiazzi, Marco Salvi, Roberto Ballini, Alfonso Botta, Francesco Franceschi, Vito La Francesca, Luisa Livatino, Paola Morgese, Caterina Serra, Gaetana Siculo;

SINFUB: Pietro Pisani, Domenicantonio Valentini, Carmelo Cadili, Rosario Angelo Avigliano, Mario Castorina, Decio Bartolomeo, Roberto Caso, Antonio Dalicco, Luigi Spera;

UGL: Pietro Agrillo, Carlo Gagliardi, Alessandro Merlo, Gianfranco Pensabene, Mariano Marrone;

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Rosario Mingoia, Luciano Teresi, Giorgio Giovanardi, Salvatore Li Castri, Stefano Streccioni, Paolo Piccolo;

UNISIN: Roberto Vitantonio, Sergio Isella, Renato Carlo Bianchi, Flavio Varesano, Diego Turco, Fulvio Chiodo, Luca Betteni, Paola Ghilardi, Andrea Cavagna, Bruno Carta;

premessato che

---> in data 12 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha varato il "Piano di Trasformazione 2019" (d'ora innanzi anche "Piano 2019" o "Piano"), che sviluppa i propri effetti sino a tutto il 31 dicembre 2019;

---> a valle della presentazione del Piano 2019 - stante l'importanza dei processi conseguenti nonché la complessità delle relative fasi attuative - le Parti hanno dato avvio

alla relativa procedura sindacale con la Comunicazione/Documentazione datata 13 dicembre 2016 (costituente parte integrante e sostanziale della presente intesa);

---> in Italia, dal complesso degli interventi del Piano 2019 nell'intero arco 2015/2019 derivano esuberi complessivamente per circa 9.400 FTE nel territorio nazionale, di cui:

* circa 5.600 riferibili al completamento delle misure già definite con le intese relative al precedente Piano Strategico 2018 pienamente confermate;

* ulteriori nuovi esuberi che possono essere contenuti in 3.900 derivanti dalle specifiche leve descritte nella Documentazione allegata alla Comunicazione di avvio procedura;

* inoltre, in relazione allo stesso periodo, nel perimetro nazionale sono previste altresì circa 1.500 riqualificazioni professionali;

---> le Parti - riaffermata l'importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali - hanno inteso definire e sviluppare, attraverso l'ampio ed approfondito confronto effettuato all'interno della citata procedura, un impianto contrattuale caratterizzato da una forte discontinuità rispetto al passato, capace di cogliere tutti gli elementi di rilancio della competitività, produttività e redditività del Gruppo, generando valore per tutti gli stake-holder,

le Parti hanno stipulato il presente accordo sulla gestione delle ricadute occupazionali del Piano di Trasformazione 2019

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà da parte del personale appartenente alle Aree Professionali/Quadri Direttivi

Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali del Piano 2019, le Parti concordano di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8, comma 2, del D.M. 83486 del 28 luglio 2014, sancendo – oltre a quanto di seguito precisato – la volontarietà quale unico criterio di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero appartenenti alle categorie delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

Nell'ambito di detta valutazione, le Parti hanno in primo luogo concordato di procedere all'accettazione di tutte le residue adesioni al piano di cessazione di cui all'art. 3 dell'Accordo 5 febbraio 2016 e alle condizioni ivi definite.

Parimenti, le Parti hanno concordato di procedere all'accoglimento delle richieste di accesso al Fondo di Solidarietà sino a 60 mesi di cui alla Raccomandazione posta in calce all'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 (così come integrato dal Verbale 20 maggio 2016), il cui ingresso nel Fondo di Solidarietà intervenga entro il 31 dicembre 2019.

Alla luce di quanto sopra - in continuità di approccio con quanto previsto dall'art. 17 dell'Accordo 28 giugno 2014 e dall'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 - le Parti hanno provveduto ad effettuare valutazioni circa le modalità di utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore - unitamente alle altre azioni di cui agli articoli che seguono - per il raggiungimento del numero complessivo di 3.900 (FTE) previsto dal Piano 2019 attraverso la risoluzione consensuale di altrettanti rapporti di lavoro.

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 entro il 1° giugno 2024, mediante l'accesso volontario alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata di 54 mesi (ovvero per un periodo inferiore, laddove la fruizione dei 54 mesi comportasse l'uscita dal servizio antecedente al 1° dicembre 2017). Le adesioni verranno raccolte in una prima fase - entro il mese di maggio 2017 - in riferimento alla popolazione rientrante nel bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che maturino la citata finestra entro il 1° dicembre 2023; ove non dovessero raggiungersi gli obiettivi di riduzione, a seguire si procederà a raccogliere le adesioni anche di Lavoratori/Lavoratrici che maturino la suddetta finestra nel primo semestre del 2024 (1° gennaio 2024 - 1° giugno 2024).

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).

In applicazione dei principi definiti con il presente accordo e degli obiettivi di cui in premessa, le Parti - entro un mese dal termine finale di raccolta delle adesioni - effettueranno uno specifico incontro di verifica. In relazione a quanto sopra, le Parti stabiliscono sin da ora quale criterio di priorità per l'accesso degli aderenti al Fondo di Solidarietà la maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (art. 8, comma 2, del D.M. 28 luglio 2014 n. 83486); in caso di parità di requisiti di accesso alla pensione, varrà la maggiore anzianità di servizio nel Gruppo.

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. 2;

--> 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 ove il Lavoratore si impegni a far pervenire le proprie dimissioni telematiche entro un mese dalla richiesta dell'Azienda.

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

Le Parti concordano inoltre che i Lavoratori/Lavoratrici rientranti nel bacini di cui al presente articolo aventi periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2019, potranno altresì manifestare il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di stabilità 232 dell'11 dicembre 2016) 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 ed a quelli di cui al comma che precede. 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.

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.

Art. 3 - Personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi già aderente al piano di accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà (36 mesi) di cui all'Accordo 5 febbraio 2016

In via di assoluta eccezione e con riferimento ai Lavoratori/Lavoratrici appartenenti alle categorie del personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi già aderenti alle forme di esodo incentivato tramite l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 la cui finestra di pensione intervenga tra il 1° gennaio 2021 e il 1° dicembre 2021 (compresi), le Parti convengono di consentire - entro il mese di maggio 2017 - di effettuare la richiesta di allungamento del periodo di fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con i trattamenti di cui all'art. 2 dell'odierno Accordo, con i seguenti scaglioni di uscita:

==> al 1° dicembre 2017 per gli accessi alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà previsti nel primo semestre 2018 (finestra pensionistica tra il 1° gennaio 2021 e il 1° giugno 2021);

==> al 1° giugno 2018 per gli accessi alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà previsti nel secondo semestre 2018 (finestra pensionistica tra il 1° luglio 2021 e il 1° dicembre 2021). Alla medesima data e alle stesse condizioni potranno altresì cessare anche i Lavoratori/Lavoratrici rientranti nel bacino già di riferimento dell'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 che originariamente non avevano aderito a detto piano di esodo incentivato.

Art. 4 - Personale maturante il requisito pensionistico nel corso dell'anno 2019 (con finestra pensionistica dal 1° febbraio 2019 al 1° gennaio 2020 compreso)

In relazione all'estensione del periodo di Piano a tutto il 2019, le Parti concordano che 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 il requisito pensionistico nel corso dell'anno 2019 (con ultima decorrenza del trattamento pensionistico il 1° gennaio 2020 compreso), non già aderenti a precedenti piani di esodo incentivati, che presentino - entro il mese di maggio 2017 - domanda di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico verrà riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilità - calcolata come 1/13° della RAL - risultante dalla seguente tabella:

età compiuta alla cessazione del servizio / n.ro mensilità incentivo

fino a 56 anni	13 mensilità
57 anni	12 mensilità
58 anni	11 mensilità
59 anni	10 mensilità
60 anni	9 mensilità
61 anni	8 mensilità
62 anni	7 mensilità
63 anni	6 mensilità
64 anni e oltre	6 mensilità

A tal fine 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.

Le Parti convengono altresì di consentire a detto personale di effettuare la richiesta di fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con i trattamenti di cui all'art. 2 dell'odierno Accordo, con possibilità di uscita al 1° dicembre 2017.

Art. 5 - Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004

Parimenti a quanto già concordato con l'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 (e con l'art. 7 dell'Accordo 28 giugno 2014 e art. 5 dell'Accordo 5 febbraio 2016), le Parti - al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo - in considerazione del bacino delle Lavoratrici che potrebbero ancora esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1, comma 9, della Legge n. 243/2004 (facoltà estesa ai sensi dell'articolo 1, comma 222, Legge di Stabilità n. 232 dell'11 dicembre 2016), concordano di raccogliere consentite - entro il mese di maggio 2017 - nuove adesioni all'esodo incentivato mediante l'esercizio della suddetta opzione.

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alla data di maturazione dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia/anticipata sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale, potranno beneficiare delle stesse condizioni definite all'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 e all'art. 7 dell'Accordo 28 giugno 2014.

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) costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi/trattamenti nei termini di cui al presente Accordo, così come in ogni caso gli adempimenti a carico del Lavoratore/Lavoratrice connessi alla presentazione delle dimissioni telematiche secondo le normative tempo per tempo vigenti.

Dichiarazione Aziendale concernente le situazioni di mancata/carente consegna documentazione previdenziale/Ecocert

In relazione a quanto previsto nel Verbale 29 maggio 2015 - con cui è stata avviata la raccolta degli EcoCert e della documentazione previdenziale del personale nato dal 1° gennaio 1960 al 31 dicembre 1965 (proseguendo quanto già effettuato per il personale nato sino al 31 dicembre 1959 per effetto di quanto previsto dal Protocollo 18 ottobre 2010) - dovendosi constatare che, nonostante le numerose proroghe concordate con le OO.SS., sussistono ancora talune situazioni di inadempienza, da parte aziendale si dichiara che nel corso del corrente semestre, dopo un ulteriore ed ultimo formale sollecito nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici inadempienti, si procederà, sulla base delle vigenti normative, ad avviare le conseguenti azioni di natura disciplinare.

Art. 7 - Organizzazione del lavoro

Le Parti, in relazione all'esigenza di perseguire adeguati livelli di produttività e redditività e in considerazione della necessità di adeguare la struttura organizzativa e le modalità operative di gestione delle diverse attività svolte agli scenari in veloce evoluzione, concordano sull'opportunità di istituire in via sperimentale e fino al 31 dicembre 2019 una "Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro".

Tale Commissione, che si riunirà di massima con cadenza semestrale, sarà formata da 14

rappresentanti sindacali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e da rappresentanti delle Aziende del Gruppo (individuati di volta in volta in relazione ai temi oggetto di approfondimento).

Alla Commissione verrà fornita una visione generale sullo stato di avanzamento del Piano Industriale; in tale ambito è prevista anche la partecipazione dei Segretari Nazionali titolari che seguono il Gruppo. La stessa potrà monitorare – anche in relazione al programma di gestione degli esuberi di cui al presente Accordo – le ricadute dell'implementazione del Piano medesimo, la realizzazione degli interventi sull'innovazione tecnologica e digitale e sui processi di lavoro nonché proporre eventuali suggerimenti finalizzati a migliorare i processi operativi e le condizioni di lavoro, fermo restando le esigenze di produttività e redditività.

L'attuazione dei processi di attuazione del Piano 2019 e l'implementazione delle leve organizzative per i riflessi sugli organici dei relativi ambiti formeranno oggetto degli incontri a livello aziendale e/o locale.

Le Parti si incontreranno entro il 30 settembre 2019 per analizzare gli esiti della sperimentazione e per valutare l'opportunità di proseguire l'esperienza e potranno prevedere ulteriori ambiti oggetto di approfondimento da parte della Commissione mirati a contemperare le esigenze di miglioramento della vita dei dipendenti in azienda e le esigenze di realizzazione degli obiettivi di redditività e produttività aziendali.

Art. 8 – Formazione

Le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per la riuscita del Piano di Trasformazione 2019, nonché per l'assolvimento degli obblighi imposti dagli Organismi di Controllo nazionali ed europei.

Le Parti, atteso che le iniziative del Piano 2019 comportano rilevanti innovazioni in termini di approccio commerciale, modello distributivo (a tendere) ed esigenze di variazione di ruolo, concordano che la conseguente riorganizzazione, sia per il Commercial Banking Italy che per i Corporate Center, sia supportata da processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o affiancamento, tali da fornire le competenze richieste per i ruoli da ricoprire.

Una specifica azione sarà strutturata per fornire alle risorse interessate tutte le competenze richieste per l'eventuale nuovo ruolo da ricoprire: al riguardo, saranno previsti programmi di formazione, qualificazione e riconversione – rilevanti anche ai fini delle norme in materia di contribuzione al finanziamento dei programmi formativi, di riconversione e/o riqualificazione professionale – volti a consolidare e sviluppare le qualità professionali presenti nel Gruppo, a valorizzare le risorse e a sostenerne la riconversione professionale.

Tali percorsi saranno oggetto di confronto e di elaborazione di piani formativi in sede di Commissione Formazione Finanziata di Gruppo al fine di accedere ai finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui al D.M. n.83486 del 28 luglio 2014.

Le Parti si danno atto della necessità di pervenire alla definizione di processi di Certificazione delle Competenze in particolare per quanto riguarda i percorsi formativi di Ruolo.

In tale ottica le Parti, al fine di rendere sempre più fruibile ed efficace la formazione, concordano sulla necessità di una puntuale e diffusa applicazione di quanto previsto in materia dall'Accordo di Gruppo 8 ottobre 2015, dal Verbale della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo del 2 dicembre 2015 e dall'Accordo UniCredit del 9 dicembre 2015, in particolare per quanto riguarda il processo di calendarizzazione tempestiva da parte del line manager della fruizione dei corsi di formazione assegnati ad ogni singolo dipendente e il corretto utilizzo delle "postazioni in ambiente protetto".

Le Parti hanno altresì condiviso che la formazione, sia per l'assolvimento degli obblighi imposti dai diversi Regolatori, sia in relazione agli obiettivi previsti dal Piano 2019, erogata in forma digitale potrà essere fruita in orario di lavoro anche tramite la dotazione tecnologica digitale a scopi formativi (tablet) assegnata in base all'art. 11 dell'Accordo sulle ricadute della seconda fase del Piano Strategico 2018 del 5 febbraio 2016. A tal fine, anche con la volontà di ulteriormente agevolare il corretto e proficuo svolgimento dei corsi, nell'ambito dei lavori della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo verranno pertanto valutate le possibili modalità di utilizzo del tablet, anche sperimentando specifiche forme di smart working finalizzate all'attività formativa.

Norma transitoria

In continuità con i principi condivisi con l'art. 11 dell'Accordo 5 febbraio 2016, le Parti concordano di procedere all'assegnazione - ai predetti fini formativi - del tablet anche ai neoassunti che entrino nel Gruppo nel corso del periodo generale dell'iniziativa (da settembre 2016 a febbraio 2018).

Art. 9 - Valorizzazione professionale

In attuazione di quanto disposto al punto 5.1 dell'Accordo programmatico di percorso 8 ottobre 2015 (Valorizzazione professionale delle risorse) - tenuto conto delle previsioni in tema del CCNL Abi 31 marzo 2015 - in data odierna, UniCredit e l'Organo di Coordinamento hanno sottoscritto il nuovo Accordo (che si riporta in allegato ...).

In riferimento all'art. 3 del Protocollo di rilancio 28 giugno 2014 analogo confronto aziendale sarà avviato anche nelle altre Società del Gruppo.

Art. 10 - Qualità del lavoro e politiche commerciali

Le Parti, in considerazione degli importanti impatti che il Piano di Trasformazione 2019 comporterà sul modello distributivo e organizzativo della rete commerciale, ritengono indispensabile che i contenuti del "Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali" siglato tra UniCredit S.p.A. e l'Organo di Coordinamento in data 22 aprile 2016 siano adeguatamente diffusi da parte aziendale tra tutti i dipendenti e in particolare nei confronti di tutte le figure di sintesi.

Alla luce di quanto sopra, le Parti concordano che la corretta applicazione dei principi e delle indicazioni contenute nel predetto Protocollo sarà oggetto di attento monitoraggio

nell'ambito della Commissione Bilaterale UniCredit S.p.A., il cui ruolo verrà potenziato in modo tale che in presenza di fenomeni di particolare gravità possa segnalare ad UniCredit – che a tal fine provvederà a nominare un apposito Referente – le fattispecie rilevate che risultino lesive della dignità delle persone e della loro professionalità o in contrasto con le norme di compliance, per tutti gli opportuni e tempestivi interventi/provvedimenti.

Art. 11 - Riforma del welfare aziendale

Richiamati i principi dell'art. 6 del Protocollo sulle prospettive di rilancio del 28 giugno 2014 e gli impegni assunti con l'art. 3 dell'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015, le Parti hanno ribadito l'assoluta priorità di procedere al completamento della rivisitazione complessiva del sistema di welfare di Gruppo (perimetro Italia), adottando politiche e soluzioni che – sulla base anche della valutazione congiunta dei trend demografici – consentano di continuare ad assicurare adeguati livelli di protezione a tutti i dipendenti, garantendone la necessaria sostenibilità nel tempo e l'equità distributiva.

A tal fine le Parti si sono impegnate a procedere nei termini qui di seguito esplicitati e hanno riconfermato la volontà che i risparmi ottenuti con il raggiungimento degli obiettivi di cui alla riforma del welfare siano destinati complessivamente a interventi concordati, finalizzati a rafforzare il sistema del welfare di Gruppo, anche nell'ottica di tendere ad un migliore equilibrio tra i Lavoratori/Lavoratrici.

Art. 12 - Previdenza complementare

In attuazione di quanto disposto dall'art. 3.1, terzo comma dell'Accordo programmatico di percorso 8 ottobre 2015 con riferimento al processo di concentrazione nel Fondo Pensione di Gruppo dei fondi pensione preesistenti in essere nel Gruppo, le Parti in data odierna hanno sottoscritto l'allegato Accordo sulla confluenza nella sezione II del Fondo Pensione di Gruppo delle sezioni a capitalizzazione individuale delle forme pensionistiche aziendali complementari dotate di autonomia giuridica.

Le Parti - fermo il positivo esito del complessivo processo in parola - concordano di mantenere in essere le norme statutarie dei rispettivi fondi relative all'imputazione degli oneri amministrativi/gestionali, salvo che per gli iscritti cd. "post" a capitalizzazione individuale, in riferimento ai quali verranno applicate le vigenti previsioni dello Statuto del Fondo Pensione di Gruppo.

Le Parti concordano quanto segue:

---> per quanto attiene il contributo aziendale in favore dei cd. iscritti "ante" ai rispettivi fondi confluendi vengono mantenute le misure e le relative basi imponibili di riferimento in essere;

---> a far data dalla stipula del presente Accordo, il contributo aziendale di base in favore di tutti gli iscritti cd. "post" a capitalizzazione individuale, sarà pari al 2% annuo del rispettivo imponibile TFR. L'Azienda con pari decorrenza terrà altresì a proprio carico un contributo aggiuntivo pari all'1% annuo dell'imponibile citato ferma l'iscrizione al Fondo Pensione di

Gruppo di ciascuno degli interessati: per il personale di nuova assunzione (di cui all'art. 46, comma 3, del CCNL Abi 31 marzo 2015) e per il periodo di 4 anni consecutivi alla data di assunzione, detto contributo aggiuntivo sarà elevato al 2%, ferme le previsioni di cui all'art. 3.1, ultimo comma, dell'Accordo programmatico di percorso 8 ottobre 2015.

Le Parti - avuti presenti gli obiettivi condivisi di cui all'Accordo programmatico succitato (art. 3.1, primo comma) e valutate le conseguenti sopravvenienti complessità degli aspetti gestionali e operativi del Fondo Pensione di Gruppo in parola - concordano di adottare le seguenti modifiche dello Statuto, dando mandato al Consiglio di Amministrazione del Fondo medesimo ad effettuare le opportune variazioni statutarie:

---> innalzamento della composizione numerica del Consiglio di Amministrazione a 16 membri (di cui 8 nominati dalla Capogruppo, 7 eletti dai Partecipanti e 1 eletto dai Pensionati), fermo, per ogni altro aspetto, l'attuale disposto dell'art. 51, nonché a 10 membri relativamente alla presenza di cui al punto 1 dell'art. 56;

---> introduzione del criterio di iscrizione nella Sezione II del Fondo Pensione di Gruppo a far tempo dalla data di assunzione dei singoli interessati sulla base del principio del "silenzio assenso" con il conferimento automatico del TFR maturando, salvo manifestazione contraria da rendersi all'Azienda entro due mesi dall'iscrizione stessa---> adozione del principio che il Consiglio di Amministrazione provveda ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni introdotte dalle fonti istitutive;

---> inserimento nello Statuto, in stretta continuità con i razionali della Gestione Multicomparto e in continuità con la Nota Informativa emessa per legge dal Fondo, del criterio che le spese sono direttamente a carico dell'aderente, limitatamente al caricamento applicato sul contributo nel comparto garantito;

---> introduzione nello Statuto del principio che:

** in caso di sospensione del rapporto di lavoro nell'ambito delle Aziende del Gruppo permane la partecipazione al Fondo e la relativa contribuzione a carico dell'Azienda e del lavoratore la quale è commisurata, ove prevista, alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR o al trattamento economico previsto da eventuali accordi;

** in caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto al trattamento economico, è sospesa la contribuzione di cui all'art. 35 dello Statuto;

** in tutti i casi, è fatta salva la possibilità per i lavoratori di proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

Nota a verbale

Le Parti, al fine di ottimizzare la funzionalità degli Organi Istituzionali del Fondo Pensione di Gruppo in conformità anche agli schemi di Statuto emanati dall'Organo di Vigilanza, si impegnano a proseguire il confronto per approfondire l'opportunità di ulteriori variazioni statutarie quali, in particolare, l'adozione della Assemblea dei Delegati.

Dichiarazione delle Parti

In relazione al completamento del complessivo processo di concentrazione nel Fondo Pensione di Gruppo dei fondi pensione preesistenti, secondo quanto previsto dall'art. 3.1 dell'Accordo programmatico di percorso 8 ottobre 2015, l'eventuale conferimento del TFR al Fondo di Gruppo avverrà su base mensile per tutti gli iscritti.

Art. 13 - Assistenza sanitaria (Uni.C.A.)

Le Parti - in adempimento di quanto concordato all'art. 3.2 dell'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015 - hanno condiviso, ad un decennio dalla nascita della Cassa Assistenza di Gruppo denominata Uni.C.A., di procedere ad una riforma della stessa, nei termini condivisi nello specifico Accordo (allegato)

Art. 14 - Attività ricreative e di servizio alla persona ("Progetto UnInsieme")

Le Parti - in adempimento di quanto concordato all'art. 3.3 dell'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015 - hanno condiviso di avviare dal 1° gennaio 2018 un nuovo sistema che superi l'attuale frammentazione e le relative inefficienze nell'offerta di servizi e al contempo possa offrire a tutti i partecipanti del perimetro nazionale del Gruppo oltre che attività culturali/ricreative/sportive anche servizi alla persona e accesso ad iniziative di carattere sociale.

A tal fine sarà costituita un'unica nuova associazione a carattere bilaterale e paritetica, nei termini di massima condivisi tra le Parti nel Documento programmatico (*ndr: in allegato a questa news*), che definirà dopo le opportune modifiche - per l'intero territorio nazionale - programmi e indirizzi per la realizzazione delle finalità previste dal relativo Statuto.

Ai fini di cui sopra le Parti si impegnano a valutare congiuntamente il contenuto del predetto Documento e a effettuare le opportune modifiche allo stesso entro il 28 febbraio 2017.

Per lo svolgimento delle attività previste dallo Statuto della nuova associazione, UniCredit si rende disponibile a prevedere la riattivazione del preesistente contributo annuale (25 Euro) alla nuova associazione, in base al numero dei dipendenti in servizio.

Art. 15 - Tutele per i superstiti dei dipendenti deceduti

Le Parti concordano sin da ora - in adempimento di quanto concordato all'art. 3.4 dell'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015 - che i risparmi ottenuti con il raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione delle forme di previdenza complementare (di cui al precedente art. 12) siano utilizzati, quale prima concreta destinazione, al fine di costituire un sistema integrato di sostegno economico ai superstiti dei dipendenti - Aree Professionali e Quadri Direttivi - deceduti in costanza di attività lavorativa presso un'Azienda del Gruppo.

Tale copertura garantirà un intervento economico in caso di morte del dipendente a seguito di malattia, modulato in relazione alla situazione del proprio nucleo familiare, introducendo altresì - dal 1° marzo 2017 - una copertura in caso di inabilità totale al lavoro del

dipendente a seguito di malattia.

Art. 16 - Nuovi modelli di famiglia

Le Parti, dandosi atto che le trasformazioni dei modelli sociali, i mutamenti macroeconomici, le evoluzioni normative e la correlata evoluzione dei bisogni, rendono opportuno riconoscere, nell'ambito del programma di riforma del welfare aziendale, pari rilievo a tutte le forme di nucleo familiare nei termini di cui al Protocollo UniCredit del 13 aprile 2016 (allegato ...).

Art. 17 - Politiche di conciliazione

Nell'ambito delle politiche di welfare aziendali orientate a garantire un maggiore benessere dei Lavoratori/Lavoratrici, le Parti - fermo quanto già previsto agli artt. 9 e 10 dell'Accordo 28 giugno 2014 e 5.3 dell'Accordo programmatico di percorso 8 ottobre 2015 - si danno reciprocamente atto dell'importanza di promuovere la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale e dare nel Gruppo ulteriore impulso al confronto sul tema, individuando strumenti di flessibilità che consentano ai singoli di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto e di un'organizzazione lavorativa in evoluzione, fermi restando gli obiettivi di Piano e le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.

In primo luogo, le Parti convengono di avviare a livello di Gruppo, nell'ambito dei lavori del Comitato Aziendale Europeo, un confronto per approfondire e addivenire a una Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro, sulla disconnessione e sullo smart working, espressione di principi condivisi a cui tutto il Gruppo UniCredit possa far riferimento, nel pieno rispetto delle singole specificità, in tutti i Paesi in cui esso è presente.

Con la medesima finalità e nel frattempo, le Parti concordano sull'istituzione dal 2018 di una forma sperimentale di "banca del tempo" di natura solidale finalizzata alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita in aggiunta agli strumenti esistenti, per far fronte a gravi ed accertate esigenze personali e familiari: la stessa sarà alimentata con eventuali residui di permessi non fruiti e scaduti a fine anno, fatte salve diverse previsioni derivanti da accordi aziendali, donazione di permessi, ex-festività e ferie da parte dei dipendenti. Le modalità di fruizione e gestione verranno concordate nel corso del 2017 fra le Parti in tempo utile per l'avvio del nuovo istituto.

Dichiarazione congiunta sui permessi DSA

Le Parti dichiarano che, in via sperimentale per gli anni 2018 e 2019, al personale che abbia i requisiti previsti dalla legge 170/2010 per il godimento dei permessi DSA anche fruibili ad ore (per assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento), saranno concessi permessi retribuiti nel limite di due giornate per ciascun anno solare per assistenza nell'attività scolastica a casa dei figli durante il primo ciclo di istruzione, a fronte di debita documentazione, fruibili nel corso dell'anno scolastico, oltre a tre giorni non retribuiti previsti dalle vigenti normative di legge e di contratto.

Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo d'istruzione successivo al primo, i primi due giorni non saranno retribuiti al pari dei rimanenti tre giorni previsti dalle vigenti normative di legge e di contratto.

Art. 18 - Part-time e flessibilità degli orari

In continuità con quanto previsto nell'art. 9 Accordo 28 giugno 2014 e art. 5.3 dell'Accordo 8 ottobre 2015 allo stesso titolo, le Parti, al fine di dare maggiore impulso alla concessione di nuove trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, valuteranno l'opportunità di ridefinire entro giugno 2017 le previsioni contenute nel Verbale di riunione di UniCredit S.p.A. del 17 novembre 2011 e successive integrazioni, per aumentarne la coerenza con le nuove condivise esigenze di maggiore concedibilità possibile, fermo restando le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive aziendali nonché la necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le Parti concordano pertanto sulla necessità di accelerare il processo di accoglimento delle domande di part-time in essere alla data del presente accordo, nonché di ampliare le previsioni di flessibilità già in essere in ambito locale.

In tale ambito le Parti valuteranno altresì interventi che favoriscano la concessione di aspettative ai sensi dell'art. 11 dell'Accordo 28 giugno 2014.

Art. 19 - Premio di Produttività

In data odierna le Parti, con separato Verbale (*ndr: cfr area collegamenti di questa news*) in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale e pur in un contesto molto critico, hanno concordato le caratteristiche del Premio Una Tantum di Produttività 2016, dandosi atto che detto emolumento, al pari di eventuali altri premi di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rientra nelle previsioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) come modificato dall'art. 1, commi 160-162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, e al Decreto ministeriale del 25 marzo 2016, con particolare riferimento alla facoltà di scelta, concessa ai Lavoratori/Lavoratrici con reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, e nel limite d'importo del premio di euro 4.000, di ottenere il premio stesso in denaro o sotto forma di benefit di utilità sociale.

Le Parti inoltre concordano - effettuata la procedura debole ex art. 51 CCNL ABI - di proseguire i lavori della apposita Commissione di Studio di Gruppo già costituita per pervenire:

--> entro il 31 marzo 2017 a determinazioni condivise in merito all'esercizio 2017, sulla base di indicatori di produttività, redditività e efficienza, introducendo fattori di effettiva variabilità e criteri distributivi anche non generalizzati e riconducibili al CCNL;

--> entro il 31 ottobre 2017 ad una ipotesi condivisa volta a introdurre - a livello di Gruppo Italia - un Premio Variabile di Risultato (PVR) a partire dall'esercizio 2018 in una logica di

sperimentalità ed in un'ottica di pluriennalità: il PVR - che dovrà avere caratteristiche di effettiva variabilità legata alla produttività rilevata in base a indicatori consensualmente individuati - sarà realizzato valutando criteri distributivi anche non generalizzati e riconducibili al CCNL, capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo perimetro Italia.

Art. 20 – Disposizioni finali

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto all'Accordo/Protocollo 28 giugno 2014, cui si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato, in particolare per le seguenti tematiche: utilizzo del personale e multipolarità, telelavoro/smart working, periodo sabbatico, lavoro straordinario/supplementare, ex festività, ferie e banca ore, pari opportunità, costi non hr e consulenze, le cui relative previsioni restano efficaci sino a tutto il 2019.

Le Parti, al fine di dare effettività a quanto previsto nel presente accordo, concordano sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi ulteriormente convenuti, tutte le materie oggetto di confronto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il rispetto di quanto previsto al comma che precede è condizione ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi di recupero della competitività e di costo previsti dal Piano 2019 oltre che necessaria per garantire l'efficacia degli interventi di rilancio previsti nell'Accordo odierno.

In tale contesto le Parti si danno atto che, qualora il confronto non realizzi soluzioni condivise per il raggiungimento degli obiettivi oggetto del presente accordo, si riserveranno di agire nella reciproca autonomia e nel rispetto di quanto previsto dai demandi del vigente CCNL di settore.

Dichiarazione delle Parti

Con la sottoscrizione del presente Accordo si pongono le basi condivise per favorire il concreto raggiungimento degli obiettivi del Piano 2019 ed un positivo sviluppo del Gruppo UniCredit. Alla luce di ciò, l'Azienda, nell'arco temporale del presente Piano, si impegna a non attivare ulteriori iniziative di gestione di eccedenze occupazionali.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Allegato n. 1

Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia destinatarie dell'Accordo sulle ricadute del Piano 2019

UniCredit S.p.A.

UniCredit Business Integrated Solutions S.c.p.A. Italy

Fineco Bank S.p.A.

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Factoring S.p.A.
Pioneer (Pgam e Pim)
Cordusio (Fiduciaria e Sim)
UniCredit Bank AG - Filiale Italia

Allegato n. 2

Verbale di incontro sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà

Il giorno 4 febbraio 2017 in Milano

premesso che

col presente verbale, le Parti intendono definire le seguenti agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit, fruiscono degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà" di settore (di seguito "personale interessato")
si conviene quanto segue

* Condizioni finanziarie/bancarie

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di decorrenza del trattamento di pensione INPS o Ente assimilato, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (escluse le sovvenzioni). Dopo tale momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

* Assistenza sanitaria

Al Personale oggetto del presente accordo già aderente alle forme di copertura assistenziale presenti nel Gruppo saranno garantite - a richiesta - le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. L'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico - sino alla scadenza successiva alla data di decorrenza della pensione e fermo restando gli eventuali contributi a carico dell'interessato - il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.

* Previdenza complementare

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO.

In relazione a quanto precede, per le sole forme (fondi o sezioni di fondi) pensionistiche complementari a contribuzione definita alimentate con contribuzione sia a carico dell'azienda sia a carico del lavoratore interessato, verrà mantenuto, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso di cui al comma precedente e la maturazione dei requisiti AGO, il versamento della contribuzione in parola (base imponibile ultima retribuzione annuale percepita in costanza di rapporto di lavoro) con le stesse misure in atto al momento

dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

* Copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno le coperture in parola tempo per tempo applicate al personale in servizio.

Le previsioni del presente verbale si intendono valide a condizione che il personale interessato:

--> fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà;

--> mantenga in essere presso UniCredit il rapporto di conto corrente sul quale farà accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;

--> non percepisca redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza con l'azienda di attuale appartenenza e per le quali l'art. 11 del D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.

In ogni caso le previsioni del presente verbale troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarietà fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Allegato n. 3

Fac-simile

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO MEDIANTE ACCESSO ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL "FONDO DI SOLIDARIETA DI SETTORE" (art. dell'Accordo

[Azienda]

[ComuneFiliale], (gg)/(mm)/2017

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

.....con la presente

In relazione alla mia adesione al piano di incentivazione al pensionamento di cui all'articolo ... dell'Accordo - sulla gestione delle ricadute occupazionali relative alla gestione del Piano di Trasformazione 2019 - di cui ho preso compiuta conoscenza e che accetto ad ogni effetto,

rassegno le mie dimissioni – volontarie e irrevocabili – da codesta Azienda alla data del [FINESTRA PENSIONE – 54 mesi]

Sono consapevole che, come sancito dall'art. 6 del suddetto Accordo , l'incentivo all'esodo previsto nel citato articolo verrà corrisposto ferma la rinuncia ad ogni pretesa in termini di preavviso e subordinatamente alla sottoscrizione di apposito Verbale di Conciliazione in sede sindacale.

Fermo quanto sopra, richiedo altresì - accettando le condizioni e i termini previsti dall'Accordo citato (in particolare, artt. 2 e 6) e dal regolamento contenuto nel D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 (relativo alla nuova disciplina e ridenominazione del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito") - la fruizione delle prestazioni Straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal [FINESTRA PENSIONE -54 MESI] e fino alla data del [FINESTRA PENSIONE-1giorno] ovvero, ferma la presente adesione, quella posticipata per effetto delle modifiche ai requisiti di età anagrafica e/o di contribuzione che saranno approvati con Decreto Direttoriale previsto dall'art. 12, comma 12 bis della L. 122/2010.

Sono consapevole che, come sancito dall'art. 2 del suddetto Accordo , la domanda irrevocabile di cessazione dal servizio con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche (di natura sia tecnica sia sindacale)

Chiedo inoltre che l'erogazione dell'assegno erogato dalla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà avvenga in rate mensili

Firma

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

[ComuneFiliale], (gg)/(mm)/2017 Firma

Allegato n. 4

UniCredit

.....Spett.li Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali

.....FABI

.....FIRST/CISL
.....FISAC/CGIL
.....SINFUB
.....UGL CREDITO
.....UILCA
.....UNISIN

Milano 4 febbraio 2017

Oggetto: UniCredit Subito Casa

In relazione a quanto dichiarato nel corso del confronto di cui alle intese definite in data odierna, UniCredit comunica la propria disponibilità a proseguire sperimentalmente anche a favore degli aderenti alle forme di uscita di cui all'odierno Accordo un'iniziativa in linea con quella avviata contestualmente all'adesione all'esodo incentivato di cui all'art. 2 dell'Accordo 28 giugno 2014.

Pertanto verrà data facoltà ai Lavoratori/Lavoratrici aderenti a dette forme di esodo di manifestare il proprio interesse per avviare una collaborazione con UniCredit SubitoCasa in qualità di Agente Immobiliare, con contratto per attività di mediazione, su base annuale (rinnovabile).

La selezione delle candidature sarà condizionata all'adeguatezza delle caratteristiche personali/professionali dei profili, fermo restando il successivo superamento, per i selezionati, del previsto esame abilitativo.

Cordiali saluti

.....UNICREDIT

Allegato n. 5

UniCredit

..... Spett.li
..... Segreterie Nazionali
..... FABI
..... FIRST/CISL
..... FISAC/CGIL
..... SINFUB
..... UGL CREDITO
..... UILCA
..... UNISIN

Milano, 4 febbraio 2017

Oggetto: permessi ex festività

Fermo quanto previsto dall'art. 13 dell'Accordo 28 giugno 2014 e dal CCNL ABI, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, i permessi per le ex festività possono essere fruiti dal gennaio 2017 al dicembre 2019, anche frazionati su base oraria.

Cordiali saluti

..... UNICREDIT

Allegato n. 6

UniCredit

..... Spett.
..... O.d.C. di UniCredit S.p.A.
..... FABI
..... FIRST/CISL
..... FISAC/CGIL
..... SINFUB
..... UGL CREDITO
..... UILCA
..... UNISIN

..... e p.c. Delegazione di Gruppo
..... FABI
..... FIRST/CISL
..... FISAC/CGIL
..... SINFUB
..... CREDITO
..... UILCA
..... UNISIN

Milano, 4 febbraio 2017

Oggetto: My Agents

Come richiesto da codeste Organizzazioni Sindacali, confermiamo la nostra disponibilità ad approfondire, nell'ambito di uno specifico incontro con l'O.d.C. di UniCredit S.p.A., il tema in oggetto per meglio comprendere le finalità ed attività di questo canale di vendita anche alla luce della riorganizzazione della rete commerciale italiana prevista dal Piano di Trasformazione 2019.

In tale sede, con l'intervento anche dei Responsabili commerciali, potranno essere affrontate tutte le tematiche connesse alla particolare tipologia di lavoro svolto da questa linea di business, con particolare riferimento al perimetro delle attività affidate al circuito My Agents.

Nell'ambito dei lavori della Commissione sull'Organizzazione del Lavoro istituita con l'Accordo firmato in data odierna, verranno previsti specifici momenti finalizzati a monitorare nel tempo l'andamento delle attività svolte dal canale commerciale in oggetto, in relazione anche all'evoluzione dell'organizzazione aziendale prevista dal Piano 2019.

A tal fine Vi proponiamo, quali possibili date per l'incontro, le giornate del 21 o del 28 febbraio.

Restiamo in attesa di una Vostra indicazione in merito alle date proposte.

Cordiali saluti

..... UNICREDIT

Allegato n. 7

UniCredit

..... Spett.li
 Segreterie Nazionali
 FABI
 FIRST/CISL
 FISAC/CGIL
 SINFUB
 UGL CREDITO
 UILCA
 UNISIN

Milano, 4 febbraio 2017

Oggetto: Revisione delle agevolazioni creditizie per il personale

Con riferimento a quanto dichiarato nella nostra lettera dell' 8 ottobre 2015 e in accoglimento della richiesta da parte delle OO.SS. firmatarie dell'odierno Accordo sulle ricadute del Piano 2019, comunichiamo che UniCredit è disponibile a ridurre al tasso fisso del 2% tutti i mutui in ammortamento a tasso fisso intestati (o cointestati) ai dipendenti (con contratto italiano e segmento X) in servizio o comunque a personale di altre aziende che, ad oggi, per accordi sindacali, mantengono i benefici spettanti ai dipendenti.

Entro qualche giorno gli interessati riceveranno una comunicazione via e-mail che consentirà loro di inoltrare la domanda. In linea di massima quindi la riduzione del tasso potrà avvenire con decorrenza dalla rata in corso con eccezione dei mutui con scadenza nel mese di febbraio per i quali potrebbe essere necessario intervenire sulla rata successiva.

In presenza di rate morose e sospensioni di rate (in atto) non sarà possibile operare la riduzione del tasso di cui al primo comma.

Oltre ai mutui a tasso variabile, sono esclusi dalla manovra, tutti i mutui opzionali o che prevedono contrattualmente un successivo periodo di tasso variabile anche a scelta del mutuatario. UniCredit inoltre, in relazione ad eventuali specificità del finanziamento (ad es. mutui agevolati ex lege) si riserva la possibilità di non applicare la citata riduzione di tasso. Per accedere alla riduzione del tasso il mutuo deve essere regolato con appoggio su un conto corrente UniCredit.

Cordiali saluti

..... UNICREDIT

Allegato n. 8

UniCredit

..... Spett.le
..... Delegazione di Gruppo
..... dell'Organizzazione Sindacale
..... FABI
..... FIRST/CISL
..... FISAC/CGIL
..... SINFUB
..... UGL CREDITO
..... UILCA
..... UNISIN

Milano, 4 febbraio 2017

Oggetto: lettera di intenti sulla nuova occupazione

Con riferimento a quanto evidenziato nell'ambito del confronto sulla materia in oggetto, Vi confermiamo che in relazione agli obiettivi di rilancio e di supporto all'evoluzione dei modelli distributivi a sempre maggiore vocazione tecnologico/digitale, UniCredit procederà ad adottare le seguenti politiche attive del lavoro:

--> la conferma della stabilizzazione a scadenza dei circa 400 contratti di apprendistato in essere al 5 febbraio 2016 nelle Aziende del Gruppo;

--> la stabilizzazione a scadenza degli ulteriori circa 200 contratti di apprendistato instaurati nelle Aziende del Gruppo da quella data ad oggi.

Inoltre, fermo l'esito positivo dell'andamento delle adesioni agli esodi incentivati di cui all'Accordo odierno, UniCredit dichiara la propria disponibilità ad effettuare nel periodo 2017/2019 un piano di nuove assunzioni, con contratto a tempo indeterminato/apprendistato, con l'inserimento di 1.300 risorse (ulteriori rispetto alle 1.500 già effettuate nel corso del triennio 2014/2016, in relazione alle 5.600 uscite del

Piano 2018).

Le nuove assunzioni - indirizzate in via prioritaria verso le attività commerciali a diretto contatto con la clientela e nelle aree funzionali allo sviluppo del processo di digitalizzazione del Gruppo - saranno suddivise nei tre anni in tranches di pari entità.

Detto impegno sarà oggetto di ulteriori approfondimenti ed implementazioni alla luce degli effetti conseguenti all'attuazione del Piano e tenuto conto degli impatti organizzativi delle eventuali uscite aggiuntive a qualsiasi titolo che dovessero realizzarsi nell'arco di Piano medesimo, rispetto a quelle concordate con le odierne intese: in tal caso il suddetto numero delle nuove assunzioni verrà incrementato utilizzando il rapporto di un nuovo ingresso ogni tre cessazioni.

Nell'ambito del processo per le nuove assunzioni, UniCredit ricercherà le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rivenenti da profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Quanto sopra, oltre a garantire il necessario ricambio generazionale supportando l'evoluzione del nuovo modo di fare banca, intende anche costituire un importante contributo di UniCredit alla crescita e sviluppo del sistema Paese, tenendo conto delle specificità geografiche, anche delle aree del Mezzogiorno e delle zone disagiate.

Cordiali saluti

..... UNICREDIT

Allegato n. 9

UniCredit

..... Spett.li
..... Segreterie Nazionali
..... FABI
..... FIRST/CISL
..... FISAC/CGIL
..... SINFUB
..... UGL CREDITO
..... UILCA
..... UNISIN

Milano, 4 febbraio 2017

Oggetto: Lettera del 9 maggio 2012 (Gruppo UniCredit: trasferimento del ramo d'azienda HR SSC da UBIS a ES SSC)

Con la presente, facendo seguito e riferimento alla ns Comunicazione di cui in epigrafe, come Gruppo UniCredit - stante la complessità dello scenario, generale e di settore, in cui si era sviluppato il confronto sull'operazione in oggetto, che aveva costituito la prima realizzazione del Progetto Newton - riconfermati gli impegni assunti con la stessa, accediamo alle istanze di codeste OO.SS. di riconsiderare, alla luce degli approfondimenti effettuati, i tempi di evoluzione e consolidamento della Newco nata dal trasferimento di ramo di azienda intervenuto il 1° maggio 2012.

Detto quanto sopra le garanzie quinquennali definite alla lett. a) dell'articolo 9 dell'Accordo 27 aprile 2012 saranno considerate ultrattive sino a tutto il 31 dicembre 2019.

Alla luce delle sollecitazioni di codeste Segreterie Nazionali si dichiara la disponibilità di UniCredit ad effettuare nel corso del corrente semestre - e successivamente a richiesta delle Parti - l'incontro già previsto nella lettera in oggetto, cui si attribuisce valenza chiave nella valutazione dell'andamento del progetto. In tale sede verranno altresì approfonditamente esaminate e discusse le eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere nell'ambito della società medesima anche a seguito del processo societario in corso, al fine di ricercare le più ampie soluzioni.

Cordiali saluti

..... UNICREDIT