

Il giorno 5 dicembre 2019 , in Milano

UniCredit/Aziende del Gruppo

e la Delegazione di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN

premessi che

- ✓ l'Accordo 4 febbraio 2017 (Piano di Trasformazione 2019 del Gruppo UniCredit - perimetro Italia - art. 20) contiene previsioni concernenti flessibilità di utilizzo del personale efficaci sino al 31 dicembre 2019;
- ✓ l'Accordo 13 aprile 2018 (Work Life Balance/Piano di Innovazione per il perimetro Italia) ha inteso valorizzare – anche attraverso il continuo confronto nell'ambito della Commissione bilaterale Welfare operante nel Gruppo – iniziative volte alla migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti del Gruppo UniCredit, formalizzando in via sperimentale sino al 31 dicembre 2019 nuove misure inerenti la flessibilità, la genitorialità e il welfare aziendale;
in relazione a detto Accordo del 13 aprile 2018 sono in fase di attuazione:
 - ✓ la “Banca del tempo”, monte-ore di permessi retribuiti di natura solidale (alimentata attraverso i residui non utilizzati e scaduti di ex-festività, banca delle ore/permessi contrattuali retribuiti dell'anno precedente) a supporto dei Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo in situazioni personali e/o familiari gravi ed accertate (secondo i chiarimenti di cui al Verbale del 31 ottobre 2019);
 - ✓ i permessi per volontariato;
- ✓ gli Accordi 1° febbraio 2018 e 13 marzo 2019 sul Premio di Produttività relativi rispettivamente agli esercizi 2017 e 2018 hanno individuato quali indicatori utili a misurare la produttività/redditività del personale del perimetro Italia del Gruppo i seguenti dati di bilancio:
 - ✓ Risultato di gestione a/a,
 - ✓ Risultato netto di gestione a/a,
 - ✓ Crediti commerciali verso la clientela a/a,
 - ✓ Commissioni nette a/a,subordinando l'erogazione del Premio di Produttività alla positività della maggioranza degli stessi, che costituiranno riferimento anche in relazione all'esercizio 2019;
- ✓ gli Accordi di Gruppo sui livelli di rappresentanza dei Lavoratori/Lavoratrici (in particolare quelli dell'11 maggio 2017 e 23 novembre 2018) prevedono, tra l'altro, l'operatività fino al 31 dicembre 2019 oltre che della già citata Commissione Welfare, di altri organismi a natura bilaterale (Commissioni Formazione Finanziata, Pari Opportunità, Organizzazione del Lavoro; Osservatori Politiche commerciali, Disabilità, ecc.) e l'adozione sperimentale della Specifica Componente RLS;

tutto quanto sopra premesso,

le Parti, a seguito degli incontri e approfondimenti effettuati sino alla data odierna, hanno concordato con analogo approccio già ripetutamente utilizzato in precedenti occasioni - da ultimo per la copertura superstiti/ipm - l'ultrattività sino al 31 marzo 2020 delle previsioni di

cui agli accordi in premessa, restando naturalmente inteso che tale scadenza dovrà essere modificata/anticipata/confermata nell'ambito di diverse intese sui temi in argomento che dovessero intervenire entro la predetta data; per quanto riguarda le ex festività e la banca delle ore maturate dal 1° gennaio 2020 si applicheranno le previsioni del CCNL Abi.

Le Parti confermano anche per il Premio di Produttività/Risultato 2019 il riferimento agli indicatori riportati in premessa come pure la possibilità di effettuare una scelta individuale se destinare a Conto Welfare ovvero ricevere in forma monetaria le somme percepite quale premio e sistema premiante/incentivante, impegnandosi a proseguire il confronto sui conseguenti profili economici di detto Premio di produttività nel calendario stabilito, effettuando altresì specifici momenti di verifica sia della relativa positività sia degli effetti delle iniziative di conciliazione (parimenti indicate in premessa) derivanti dall'Accordo 13 aprile 2018.

Per quanto concerne la banca ore/riposi compensativi le Parti concordano di prorogare:

- sino al 31 dicembre 2019 il termine per la fruizione dei residui di competenza 2018 accumulati in banca ore ed eventuali riposi compensativi non utilizzati (i residui non utilizzati verranno accreditati alla "banca del tempo" 2020, unitamente - in via eccezionale - al residuo delle 40.000 ore annue di competenza 2019);
- sino al 31 marzo 2020 il termine per la fruizione dei residui di competenza 2019 accumulati nel corso dell'anno in banca ore ed eventuali riposi compensativi non utilizzati la cui scadenza è attualmente fissata al 31 dicembre 2019.

In occasione degli incontri che hanno condotto al Verbale odierno le Parti hanno effettuato una riflessione congiunta sull'avvio della sperimentazione nel Gruppo UniCredit della Specifica Componente RLS e - in relazione alle considerazioni di cui in premessa ed allo stato dei lavori avviati nel corso del 2019 - si sono date atto che, anche con particolare riferimento ai lavori concernenti la tematica dello "Stress lavoro correlato", la sperimentazione stessa proseguirà sino al 31 marzo 2020; entro tale data, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta di detta sperimentazione e per valutare l'adozione di eventuali nuove determinazioni.

Con riferimento alle tematiche oggetto del verbale odierno, le Parti si impegnano a incontrarsi tempestivamente per valutarne la compatibilità alla luce di eventuali evoluzioni della normativa contrattuale di settore che dovessero intervenire.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIA

UILCA

UNISIN