

PROTOCOLLO PER REALIZZAZIONE DEL PROGETTO DI INTEGRAZIONE DELLE RISORSE UMANE E PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI DI “UNICREDITO ITALIANO”

Il giorno 10 settembre 1999, in Milano

tra

la Delegazione aziendale di “UniCredito Italiano”

e

le Delegazioni sindacali di FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB e UILC.A. rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle rappresentanze sindacali aziendali delle Banche e delle Società controllate coinvolte nel progetto di integrazione di UniCredito Italiano.

premesso che

- in relazione al piano industriale per la realizzazione del progetto di integrazione di UniCredito Italiano - definito tra Credito Italiano, Cariverona Banca, Banca CRT e Cassamarca - in data 15 ottobre 1998 è stato sottoscritto l'atto di scissione parziale di Unicredito S.p.A. in Credito Italiano S.p.A. e quest'ultima Società, con decorrenza 23 ottobre 1998, ha assunto la denominazione di UniCredito Italiano S.p.A.;
- la realizzazione del progetto di integrazione di UniCredito Italiano consentirà la costituzione di un Gruppo in grado di valorizzare al meglio le diverse opportunità di business, seguendo una strategia di combinazione delle capacità distintive delle singole realtà e di integrazione organizzativa delle stesse; ciò al fine di ambire, anche mediante la realizzazione di economie di scala, al raggiungimento di un livello di eccellenza in ambito europeo e alla creazione di valore in misura significativa per azionisti, clienti, dipendenti e per le realtà economiche in cui il Gruppo è presente;
- per la realizzazione dei suaccennati obiettivi le Aziende hanno deciso di adottare un modello organizzativo di tipo “federale multibusiness” che consente di coniugare l'attività di indirizzo e governo del gruppo con l'azione di sviluppo autonoma delle banche federate e delle società controllate;
- la delegazione aziendale ha illustrato in data 15 ottobre 1998, e successivamente consegnato alle Segreterie Nazionali ed alle

Organizzazioni sindacali aziendali di Credito Italiano, Cariverona, Banca CRT, Cassamarca nonché delle rispettive società controllate, il documento concernente la “strategia di integrazione di UniCredito Italiano”;

- il progetto di integrazione, che ha già portato ad effetto nel corso del 1998 la definizione della struttura della Capogruppo, si realizzerà compiutamente attraverso le seguenti ulteriori due fasi:
 - entro il 31 dicembre 1999
 - prima ristrutturazione organizzativa delle banche federate e attivazione dei principali processi gestionali;
 - costituzione e avvio di UniCredito Servizi Informativi (USI);
 - costituzione e avvio di UniCredito Produzioni Accentrate (UPA);
 - riconfigurazione del Gruppo (scorporo Credito Italiano, accentramento nella Capogruppo delle funzioni di governo e supporto, scorporo banca d'investimento);
 - avvio ristrutturazione delle partecipazioni;
 - avvio realizzazione nuovo sistema informativo di gruppo e migrazione sullo stesso dei sistemi di Credito Italiano e Banca CRT;
 - entro il 31 dicembre 2000
 - migrazione dei sistemi di Cariverona e Cassamarca sul nuovo sistema informativo;
 - completamento ristrutturazione delle partecipazioni;
- in coerenza con quanto espressamente previsto dall'Ipotesi di accordo del CCNL dell'11/7/99 per i quadri direttivi e le aree professionali, allo scopo di realizzare la piena integrazione, oltre che delle funzioni e dei processi anche delle risorse umane, le Aziende ritengono necessario pervenire progressivamente alle possibili razionalizzazioni dei differenti trattamenti aziendali in essere nei confronti del personale appartenente alle diverse realtà del Gruppo;

tutto ciò premesso e considerato, ai fini della realizzazione del progetto di integrazione di UniCredito Italiano, le parti hanno convenuto quanto segue:

1. Regole procedurali per le relazioni sindacali a livello di gruppo

La complessità dei previsti interventi di riorganizzazione e ristrutturazione nonché delle operazioni societarie necessarie per la realizzazione del progetto suggerisce l'individuazione di regole procedurali che consentano alle parti una gestione razionale e produttiva delle varie fasi di informativa, confronto e negoziazione previste dalle norme di legge e di contratto.

A tale scopo, nell'ambito di quanto previsto dalla normativa del contratto collettivo nazionale di categoria in tema di relazioni sindacali a livello di gruppo, viene costituita una delegazione sindacale di gruppo che sarà composta da un Segretario Nazionale, con funzione di coordinamento, e sino ad un massimo di 6 dirigenti sindacali aziendali per ciascuna Organizzazione sindacale nazionale firmataria, di cui almeno un segretario per ogni Organo di Coordinamento presente in ciascuna Banca.

I nominativi dei componenti la delegazione sindacale andranno comunicati alla Capogruppo con un anticipo di almeno quarantotto ore rispetto alla data fissata per il relativo incontro.

Alla suddetta delegazione sindacale verrà fornita, anche su sua richiesta, ogni utile informativa concernente le tematiche relative alla realizzazione del progetto di integrazione di UniCredito Italiano che coinvolgono l'intero Gruppo ovvero una pluralità di aziende e che potranno avere ricadute sulle condizioni di lavoro del personale.

Tali informative verranno fornite in via anticipata rispetto all'avvio della realizzazione dei processi di riorganizzazione, fusione, concentrazione e scorporo discendenti dall'attuazione del progetto di integrazione, anche allo scopo di consentire alla delegazione sindacale di gruppo di avere gli elementi utili ad avviare il confronto o la negoziazione.

Per quanto concerne la contrattazione dei suddetti processi - per i quali la delegazione sindacale di cui al presente paragrafo è riconosciuta quale agente negoziale nei confronti di UniCredito Italiano nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge e di contratto - della delegazione medesima, fermo restando il numero massimo di componenti (6 più un segretario nazionale per ciascuna organizzazione sindacale nazionale firmataria), dovrà far parte almeno un segretario per ogni rappresentanza sindacale aziendale ovvero organo di coordinamento presente nelle aziende interessate al processo medesimo.

Le OO.SS. aziendali delle realtà coinvolte verranno informate in merito alla successiva fase realizzativa dei progetti, onde consentire alle medesime l'eventuale formulazione di considerazioni e proposte.

2. Gestione delle risorse coinvolte nel processo di integrazione

Qualora la realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione, fusione e scorporo previsti nel progetto di integrazione dovesse comportare eccedenze di personale, le stesse saranno gestite anche con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nelle varie aziende.

Pertanto le Aziende assicureranno alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento, previa verifica delle competenze e delle attitudini; a tale scopo, le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e, come tali, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie.

Gli specifici programmi formativi e/o addestrativi saranno preventivamente concordati con la delegazione sindacale di gruppo di cui al paragrafo 1, comma 2 e successivamente illustrati, laddove riguardino specifiche aziende, alle Segreterie degli Organi di Coordinamento o alle rappresentanze sindacali aziendali.

Per la gestione delle eventuali eccedenze conseguenti alla realizzazione dei programmi contenuti nel documento concernente la strategia di integrazione di UniCredito Italiano le aziende faranno preliminarmente ricorso a strumenti di incentivazione all'esodo.

Qualora, nel triennio 1999/2001, dovessero emergere difficoltà nella realizzazione della politica di gestione delle eccedenze dianzi descritta, preliminarmente ad ogni ulteriore decisione aziendale le parti si incontreranno, sulla base di quanto previsto dalle vigenti normative di legge e di contratto, per la individuazione di diverse iniziative volte alla realizzazione del dimensionamento degli organici a livello di Gruppo sulla base delle indicazioni riportate nel progetto di integrazione.

3 Mobilità

UniCredito Italiano si adopererà per contenere il fenomeno della mobilità territoriale, ciò anche attraverso la creazione di poli locali di attività. In ogni caso, qualora si rendessero necessari significativi processi di mobilità le parti si incontreranno per definirne modalità e condizioni.

Dichiarazione della delegazione aziendale

La delegazione aziendale dichiara che nei casi di mobilità territoriale si terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle disponibilità che dovessero emergere da parte di personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione e, per quanto possibile, delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti prescelti.

4 Pari opportunità

Le parti riconoscono pari dignità tra lavoratrici e lavoratori, promuovendo la valorizzazione del personale femminile ai sensi delle vigenti normative di legge e di contratto.

*** **

Le parti - di massima ogni quattro mesi - provvederanno ad effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto di integrazione.

Qualora anche in seguito ad ulteriori acquisizioni e/o aggregazioni si rendesse necessario apportare modifiche all'originario progetto di integrazione, le parti si incontreranno per ogni conseguente valutazione e determinazione.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 settembre 1999, in Milano

tra

la Delegazione aziendale di “UniCredito Italiano”

e

le Delegazioni sindacali di FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB e UILC.A. rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle rappresentanze sindacali aziendali delle Banche e delle Società controllate coinvolte nel progetto di integrazione di UniCredito Italiano

premesso che

UniCredito Italiano darà avvio alla propria attività di Capogruppo mediante l'accentramento delle funzioni di governo e supporto nei tempi e con le modalità previsti dal progetto di integrazione, di cui al “protocollo” sottoscritto tra le parti in data odierna.

le parti hanno convenuto quanto segue:

- Il personale chiamato a svolgere la propria attività lavorativa presso la Capogruppo potrà essere distaccato dalle singole banche o società fino al 31/12/2001 ovvero fino alla definizione tra le parti di una specifica normativa contrattuale da applicare al personale della Capogruppo;
- Il numero dei dipendenti distaccati, distinti per genere, categoria di appartenenza e servizio di provenienza, verrà tempestivamente comunicato dalle singole aziende ai rispettivi Organi di Coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle rr.ss.aa.;
Inoltre, verrà comunicato periodicamente alla delegazione sindacale di cui al “protocollo” sottoscritto tra le parti in data odierna il numero complessivo del personale distaccato e di quello per il quale sono intervenute novazioni del rapporto di lavoro, suddiviso per genere, categoria di appartenenza ed azienda di provenienza;
- Il distacco nella Capogruppo avverrà alle seguenti condizioni:
 - ✓ titolarità del rapporto di lavoro in capo all'azienda distaccante;

- ✓ mantenimento per il personale distaccato dei complessivi trattamenti normativi, retributivi e previdenziali, comprese le provvidenze aziendali vigenti presso l'azienda di provenienza;
 - ✓ attribuzione dei poteri gestionali e di coordinamento organizzativo alla società distaccataria, nonché dei poteri di valutazione che saranno esercitati utilizzando i criteri dell'azienda distaccante.
- Le parti definiranno le modalità di esercizio dei diritti sindacali e dei criteri di rappresentanza del personale distaccato presso la Capogruppo.
 - Nei casi di rientro del personale distaccato presso l'azienda di provenienza, ai fini della ricollocazione operativa degli interessati si terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle professionalità acquisite dagli stessi.
 - Nell'individuazione delle nuove unità di destinazione o di rientro si terrà inoltre conto, per quanto possibile, delle condizioni personali e di famiglia degli interessati e, ove necessario, dell'esigenza di prevedere idonei percorsi di formazione.

Dichiarazione della delegazione aziendale

La delegazione aziendale dichiara che nei casi di mobilità territoriale verso la Capogruppo si terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle disponibilità che dovessero emergere da parte di personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione.

In ogni caso, nella individuazione del personale interessato a processi di mobilità territoriale si terrà conto, per quanto possibile, delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti prescelti.

La FISAC Cgil in unicredito