

PIANO INDUSTRIALE UNICREDITO ITALIANO 2004/2007

UniCredit, con la Lettera del 19 novembre u.s., ha avviato la procedura prevista dall'art. 18 del CCNL 11 luglio 1999 relativamente al Piano Industriale 2004-2007 di riorganizzazione complessiva del Gruppo che prevede, rispetto al 30 giugno 2004, la liberazione di risorse quantificate complessivamente in n. 3.071;

le OO.SS. hanno espresso riserve rispetto alla quantificazione aziendale delle risorse da liberare alla luce delle condizioni organizzative in essere e preoccupazioni rispetto alle ricadute socio-economiche sui lavoratori;

UniCredit nel precisare che detta riduzione degli organici avverrà in modo graduale, in diretta correlazione con la realizzazione tempo per tempo delle varie parti del Piano Industriale, ribadisce l'esigenza di adeguare all'evoluzione del processo di riorganizzazione complessiva del Gruppo la pianificazione delle cessazioni ed assicura la volontà di attuare la riduzione del personale attraverso l'utilizzo di una politica basata sul consenso dei lavoratori e concordata con le OO.SS. nel rispetto comunque dell'art. 1 punto 4) del Verbale di Incontro del 24 gennaio 2001 tra ABI e le Segreterie Nazionali;

alla luce di quanto emerso nel corso degli approfondimenti effettuati sulle ricadute del Piano Industriale 2004-2007, proseguiti nei fatti anche oltre i termini previsti dall'art. 18 CCNL 11 luglio 1999, sempre nell'ambito ed in esecuzione della procedura stessa,

le Parti

concordano di integrare e modificare quanto contenuto nel documento datato 30 dicembre 2004 (il cui testo si riporta in allegato, quale parte integrante del presente Accordo)

e pertanto,

al fine di una lettura più coerente di ciò che è scaturito dall'intero confronto, riportano di seguito quanto contenuto nel predetto documento, inserendo le convenute specifiche integrazioni e modifiche.

Il giorno 11 febbraio 2005, in Roma,
UniCredito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Filippo Di Prossimo, Andrea Ceglie, Alessandro Rasino, Anna Simioni, Franco Scaccabarozzi e Silvia Cassano e le OO.SS. FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA, nelle persone dei sigg.

FALCRI: Maria Francesca Furfaro; Aleardo Pelacchi

FEDERDIRIGENTICREDITO: Angelo Raffaelli, Roberto Magnani, Luca Lombardi, Giancarlo Mirandola, Maurizio Beccari, Maurizio Aguadri, Fabrizio Bernardini, Filadelfo Neri, Antonio Gentile

FIBA/Cisl: Giuseppe Gallo, Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Gilberto Crociani, Roberto Muzzi, Mauro Rufini, Cosimo Camilleri, Eugenio Lera

FISAC/Cgil: Domenico Moccia, Franca Della Casa, Andrea Bonansea, Marco Salvi, Pierantonio Framba, Gaetana Sicolo, Roberto Ballini, Fernando Ricciardi

UILCA: Elio Porino, Giuseppe Miraglia, Eliseo Tassan, Daniele Bregola, Salvatore Conidi, Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto, Guido Decidue, Fulvio Smacchia

considerato che:

□ dopo una serie di incontri tesi a valutare le ricadute sull'organico indotte dal Piano Industriale 2004/2007, con l'intento di ridurre il più possibile gli effetti conseguenti all'attuazione del Piano medesimo, le Parti hanno individuato gli strumenti che intendono utilizzare tra quelli indicati dalle normative di contratto e di legge, in linea con quanto già a suo tempo previsto dall'art. 2 del Protocollo S3 del 18 giugno 2002 e integrato da quanto definito in materia dal presente accordo;

□ le Organizzazioni Sindacali si sono riservate, con la firma del presente documento, di richiedere ulteriori approfondimenti in ordine ai complessivi strumenti adottati;

le Parti dichiarano di aver raggiunto il seguente accordo:

Art. 1

In merito alle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori del Piano Industriale, si procederà in primo luogo ed in via prioritaria al ricorso al pensionamento, su base volontaria e incentivata, come da appendice n. 1, del Personale di ogni ordine e grado, che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso – cd “finestra” - alla pensione di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile, in coerenza con i principi indicati dall'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158.

A tal fine le domande di cessazione dovranno essere presentate entro il 15 maggio 2005 e nell'aderire il lavoratore interessato dovrà indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo calendarizzazioni trimestrali nell'arco temporale tra il 1° luglio 2005 ed il 31 marzo 2008.

Limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, UniCredit si riserva la possibilità, d'intesa con l'interessato, di procrastinare la data di risoluzione del rapporto di lavoro al trimestre successivo a quello richiesto; in tal caso, nel calcolo dell'incentivo si terrà conto della data originariamente indicata dal dipendente e non di quella di uscita effettiva.

Qualora il numero delle domande di cessazione dovesse risultare superiore alla riduzione dei livelli occupazionali prevista dal Piano anno per anno, le Parti si incontreranno a livello di Gruppo - e, successivamente, ove necessario, anche in sede aziendale – per valutare le modalità di gestione delle domande in eccesso.

Tali domande in eccesso saranno accolte, eventualmente procrastinando la data di risoluzione del rapporto di lavoro, d'intesa con l'interessato e tenuto conto degli esiti del confronto di cui al precedente capoverso.

UniCredit manifesta la disponibilità a venire incontro ad eventuali istanze di revoca delle richieste presentate, nel caso si determinassero in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione “ora per allora” di accedere al pensionamento incentivato, situazioni di carattere personale di oggettiva rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all'utilizzo dello strumento di cui sopra; UniCredit

si impegna a fornire informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo nell'eventualità di istanze non accolte.

Qualora intervenissero eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo al fine di fornire adeguate garanzie alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Resta inteso infine che il Personale incentivato all'esodo non potrà essere destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro.

Art.2

Nell'ambito della ricerca delle possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo, le Parti convengono, contestualmente all'incentivazione all'esodo di cui all'art.1 e prioritariamente al ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, sull'utilizzo dei seguenti strumenti:

□ Part-time: verrà favorita la concessione del part-time in tutte le sue forme contrattualmente previste 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. Modalità, distribuzione e tempi di accoglimento delle domande formeranno oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 3 del presente Accordo. A tali fini verranno forniti, alle OO.SS. aziendali, dati disaggregati per livello territoriale.

□ Contenimento del lavoro straordinario e supplementare: l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive verrà limitato ai soli casi di urgenza e necessità. L'andamento del fenomeno formerà tempo per tempo oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 3 del presente Accordo. Ai fini del monitoraggio verranno forniti alle OO.SS. aziendali dati disaggregati per livello territoriale.

Art. 3

Verrà effettuata una serie di verifiche e confronti con le OO.SS., con cadenza almeno semestrale - il primo dei quali si svolgerà entro 15 giorni dal termine della raccolta delle adesioni di cui all'art. 1 - a livello di Gruppo e aziendale.

Detti momenti di verifica e confronto saranno effettuati a livello di singola azienda e terranno conto, oltreché delle dinamiche occupazionali, anche degli efficientamenti previsti e realizzati dal Piano, nonché degli effetti derivanti dall'applicazione degli strumenti di cui agli artt. 1,2,6,9.

Nell'ambito di detti incontri il monitoraggio degli andamenti occupazionali sarà articolato a livello di dettaglio anche territoriale al fine di consentire l'individuazione di eventuali aree di criticità derivanti dall'attuazione del Piano Industriale.

Le risultanze delle verifiche effettuate a livello di singola azienda formeranno oggetto di valutazione complessiva a livello di Gruppo, per le necessarie compensazioni e interventi di cui ai citati artt. 1,2,6,9, prima di attivare nelle singole aziende le procedure di cui ai punti 2 e 3 del successivo art. 4.

Art. 4

Con la firma del presente accordo UniCredit si impegna ad adottare le seguenti politiche attive del lavoro:

1. trasformare, alla scadenza, in rapporti a Tempo Indeterminato gli attuali contratti di lavoro a Tempo Determinato, CFL e Inserimento, subordinatamente ad una positiva valutazione della prestazione lavorativa dell'interessato;
2. effettuare, a livello di Gruppo, corrispondenti assunzioni, successivamente alle verifiche previste dall'art. 3 del presente Accordo, laddove la riduzione degli organici, anno per anno, risultasse superiore rispetto a quanto previsto dal Piano Industriale;
3. gestire le eventuali criticità emerse a livello territoriale, nell'ambito delle verifiche di cui all'art. 3, ricorrendo al complesso degli strumenti individuati dalle Parti nell'ambito del presente Accordo agli artt. 1, 2, 4 e 6;
4. confermare le politiche di gestione delle esigenze derivanti dalle cd punte stagionali che prevedono l'eventuale ricorso ad assunzioni a tempo determinato.

Rispetto a quanto sopra verranno fornite a livello di singola Azienda informative articolate di dettaglio, distinte per genere.

Raccomandazioni delle OO.SS.:

□ al fine di non disperdere le esperienze e le professionalità maturate dai lavoratori con rapporto di lavoro interinale, le OO.SS. raccomandano all'Azienda di considerare positivamente tali lavoratori nella prospettiva di future assunzioni, in presenza di positiva valutazione della prestazione lavorativa degli interessati;

□ preservare e sviluppare (anche con nuove attività) le strutture del Gruppo nel Sud del Paese.

Art.5

Qualora le verifiche di cui all'articolo 3 evidenziassero l'insufficienza degli strumenti di cui agli articoli 1 e 2 per affrontare le ricadute del Piano Industriale sui livelli occupazionali, si individua sin d'ora quale strumento contrattuale residuale, per un numero coerentemente contingentato, quello dell'accesso volontario alle prestazioni erogate in via straordinaria dal Fondo di Solidarietà di settore, ai sensi dell'art. 5 comma 1° lett. b) del D.M. n. 158 del 28 aprile 2000, e del Verbale di Incontro del 24 gennaio 2001 tra ABI e le Segreterie Nazionali, del Personale di ogni ordine e grado che maturerà i requisiti di legge (relativa "finestra") previsti per il pensionamento di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile entro 36 mesi dalla cessazione e comunque entro il 1° luglio 2010.

A tal fine le domande di accesso al Fondo di Solidarietà dovranno essere presentate indicativamente dal 15 giugno al 31 agosto 2005 e nell'aderire il Lavoratore interessato dovrà indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo calendarizzazioni annuali nell'arco temporale tra il 1° ottobre 2005 ed il 31 marzo 2008, alle condizioni definite nell'appendice n. 1.

UniCredit manifesta la disponibilità a venire incontro ad eventuali istanze di revoca delle richieste presentate, nel caso si determinassero in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione "ora per allora" di accedere al Fondo, situazioni di carattere personale di oggettiva rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all'utilizzo dello strumento di cui sopra; UniCredit si impegna a fornire informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo nell'eventualità di istanze non accolte.

Con riferimento all'art. 11, comma 13 dell'Accordo 28/02/1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall'ABI e dalle OO.SS. in ordine al Fondo stesso ed inoltre, a seguito di eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che al verificarsi di tali eventi si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di fornire adeguate garanzie alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di considerare l'utilizzo di tale strumento solo qualora il numero delle uscite realizzate si scosti significativamente dagli obiettivi previsti nel Piano Industriale.

Art.6

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.

Le aziende forniranno una completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nonché sui distacchi intervenuti, nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

La mobilità individuale infragruppo, intesa anche come strumento utile per evitare fenomeni di mobilità territoriale, dovrà essere utilizzata osservando i seguenti criteri:

- . il trasferimento avverrà con il consenso del singolo senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro;
- . saranno accolte in via prioritaria, ove possibile, le domande di coloro che hanno fatto o faranno richiesta;
- . ai fini dell'assegnazione si ricercherà la sede più prossima rispetto a quella di provenienza ovvero alla residenza del lavoratore interessato;
- . nella nuova azienda verranno assegnate mansioni di contenuto professionale almeno equivalente rispetto a quelle svolte nell'azienda di origine;
- . si applicheranno "pro quota" i rispettivi sistemi incentivanti;
- . il lavoratore sarà interessato da specifici percorsi formativi in relazione al nuovo incarico.

Le aziende forniranno una completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'azienda cessionaria riservi la necessaria attenzione gestionale al personale inserito in percorsi di sviluppo professionale, al fine di favorirne il completamento.

UniCredit utilizzerà la mobilità territoriale quale strumento residuale da attuare preferibilmente con il consenso del Lavoratore e minimizzando ovunque possibile il disagio dei dipendenti interessati.

Per agevolare il personale coinvolto in processi di mobilità territoriale, verrà anche favorito, compatibilmente con le esigenze di servizio, il ricorso agli strumenti in materia di flessibilità degli orari di lavoro previsti dal CCNL.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali, in relazione a quanto esplicitato in corso di trattativa, rivolgono espressa raccomandazione alle Aziende affinché valutino positivamente le eventuali richieste di trasferimento, con particolare attenzione nei confronti delle richieste già in essere.

Dei processi di mobilità infragruppo e/o territoriale si darà conto negli incontri di verifica previsti nell'ambito del presente Accordo.

Unicredit utilizzerà gli strumenti di cui al presente articolo in coerenza con le previsioni e le prassi richiamate nel Protocollo S3 del 18 giugno 2002.

Art. 7

Ferme restando le garanzie ad oggi fornite dall'Azienda rispetto al non depauperamento delle attività delle Società strumentali, delle quali si riconferma la centralità strategica, le salvaguardie occupazionali previste dall'art. 9 dell'accordo 13 Gennaio 2001 (Upa/Usi) vengono estese, negli stessi termini e limiti, a tutti i dipendenti delle società strumentali medesime in servizio alla data del presente Accordo nonché agli attuali dipendenti del Gruppo che dovessero confluire nelle due anzidette aziende nell'ambito del presente Piano Industriale.

Art. 8

In merito alle previsioni del Piano Industriale riguardanti i processi di internazionalizzazione del Gruppo, le Parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2005 per i necessari approfondimenti, facendo particolare attenzione all'aspetto riguardante il "progetto UPA Romania" ed alle eventuali connessioni dello stesso con la vigente normativa di settore.

Art. 9

In coerenza con gli obiettivi di cui al Piano Industriale in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, si conferma la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo.

Le parti convengono 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; le parti si danno atto che in tutti i casi di immissione in un nuovo ruolo, gli interessati, ivi compresi i neo assunti, fruiranno di adeguato e tempestivo percorso formativo/addestrativo.

In tale ottica, verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, adeguati percorsi di formazione e addestramento, svolti prevalentemente in aula, anche mediante affiancamento.

Ovviamente, in relazione alla complessità di alcuni processi formativi, le ore di formazione individuale potranno superare quanto già previsto dal CCNL.

Gli interventi formativi saranno oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dal presente accordo.

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano Industriale, verrà costituita una Commissione Tecnica a livello di Gruppo sulla formazione, che avrà i seguenti compiti:

- * monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del Piano Industriale;

- * proporre nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, ove necessarie per l'attuazione del Piano medesimo.

Tale Commissione sarà composta, per parte sindacale, da un componente della Delegazione di Gruppo per ciascuna O.S. firmataria del presente Accordo.

Art. 10

Le Parti infine concordano di confrontarsi entro il mese di marzo – sempre in termini di ricadute del Piano – sulle seguenti tre tematiche:

□ Relazioni Sindacali;

Le Parti, in relazione alla complessità dei processi di cui al Piano Industriale, 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 caratterizzato, da momenti di verifica, sia a livello di Capogruppo sia a livello di singola Azienda e/ o territoriale.

□ Qualità del lavoro:

Le Parti affermano il ruolo centrale del personale e l'obiettivo comune della sua valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed l'affermazione del Gruppo; convengono pertanto sulla necessità di una gestione strategica delle risorse umane, nel rispetto delle stesse e del carattere decisivo della loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, responsabilità diffusa e pari opportunità.

□ Problematiche previdenziali

Per quanto concerne le ricadute del Piano Industriale 2004-2007 sulle tematiche di natura previdenziale complementare, le parti s'impegnano – fermo quanto sulla materia già previsto nel Protocollo per la realizzazione del "Progetto S3" in data 18 giugno 2002 e dal successivo Verbale di Accordo in data 13.12.2002, nonché dagli ulteriori Accordi intergruppi - a definire eventuali intese da considerarsi ad ogni effetto parte integrante del presente Accordo.

A tal fine convengono in merito alla prosecuzione dei lavori della Commissione Tecnica di studio istituita ai sensi dell'art. 10 del Protocollo predetto, con le seguenti finalità specifiche aggiuntive:

- provvedere all'esame dell'eventuale impatto che gli esodi incentivati derivanti dal presente Accordo potranno avere sugli equilibri finanziari dei Fondi pensione complementari esistenti nel Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche delle forme pensionistiche medesime; in caso di

accertato squilibrio finanziario derivante dagli esodi previsti dal piano, le aziende si impegnano a ricercare soluzioni condivise.

- predisporre le proposte di fonte istitutiva per la modifica degli Statuti – da sottoporre alla Delegazione di Gruppo – necessarie per definire le modalità di permanenza (in termini di contribuzione e prestazioni) nel Fondo pensioni complementare di provenienza a favore del Personale interessato durante il periodo di percezione dell’assegno straordinario da parte del Fondo di solidarietà di settore, fermo restando le contribuzioni a carico aziendale e dei lavoratori nei termini tempo per tempo previsti per il Personale in servizio.

UniCredito Italiano

Delegazione Sindacale di Gruppo

Allegato n. 1

Il giorno 30 dicembre 2004, in Milano,
UniCredito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg.
e la Delegazione Sindacale di Gruppo, nelle persone dei Sigg.

□dopo ad una serie di incontri tesi a valutare le ricadute sull'organico indotte dal citato Piano Industriale, con l'intento di ridurre il più possibile gli effetti conseguenti all'attuazione del Piano medesimo, hanno individuato gli strumenti che intendono utilizzare tra quelli indicati dalle normative di contratto e di legge, in linea con quanto già a suo tempo previsto dall'art. 2 del Protocollo S3 del 18 giugno 2002;

□le Organizzazioni Sindacali si sono riservate, con la firma del presente documento, di richiedere ulteriori approfondimenti in ordine ai complessivi strumenti da adottare;

le Parti dichiarano di aver per l'istante raggiunto l'accordo sui seguenti argomenti:

Art. 1

In merito alla riduzione degli organici conseguente a quanto riportato in premessa, si procederà in primo luogo ed in via prioritaria al ricorso al pensionamento, su base volontaria, del Personale, ivi compresi i Dirigenti, che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso – cd “finestra” - alla pensione di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile, in coerenza con i principi indicati dall'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158.

A tal fine le domande di cessazione dovranno essere presentate entro il 15 aprile 2005 e nell'aderire il Lavoratore interessato dovrà indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo calendarizzazioni trimestrali nell'arco temporale tra il 1° luglio 2005 ed il 31 marzo 2008.

UniCredit si impegna, nel caso si determinassero in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione “ora per allora” di accedere al pensionamento incentivato, situazioni di carattere personale di rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all'utilizzo dello strumento di cui sopra, la possibilità di revocare la richiesta presentata, con proseguimento del rapporto di lavoro.

Terminata tale fase, verrà effettuata a livello di Capogruppo nella seconda metà di aprile 2005 una fase di verifica e confronto con le Organizzazioni Sindacali, che terrà conto degli effetti derivanti dagli strumenti, previsti dalle normative contrattuali di settore per la gestione delle ricadute sui livelli occupazionali, individuati dalle Parti nell'ambito delle successive intese (di cui si dirà nel prosieguo del presente accordo) e prenderà in considerazione il numero complessivo a livello di Gruppo delle adesioni di cui al primo comma.

Dichiarazione Aziendale

UniCredit, in relazione a quanto già evidenziato in corso di trattativa, conferma che con l'avvio della raccolta delle adesioni di cui al presente articolo cesserà ogni forma di iniziativa aziendale di incentivazione individuale all'esodo.

Art. 2

Qualora, all'esito della suddetta verifica, dovesse peraltro emergere che le previste riduzioni di organico a livello di Gruppo non siano state raggiunte con il solo utilizzo dello strumento di cui all'art. 1, si individua sin d'ora quale strumento contrattuale residuale quello del ricorso all'accesso volontario alle prestazioni erogate in via straordinaria dal Fondo di Solidarietà di settore, ai sensi dell'art. 5 comma 1° lett. b) del D.M. n. 158 del 28 aprile 2000, dei Lavoratori, ivi compresi i Dirigenti, che matureranno i requisiti di legge (relativa “finestra”) previsti per il pensionamento di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile entro 36 mesi dalla cessazione e comunque entro il 1° luglio 2010.

A tal fine le domande di accesso ai Fondi di Solidarietà dovranno essere presentate tra il 1° maggio ed entro il 15 giugno 2005 e nell'aderire il Lavoratore interessato dovrà indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo calendarizzazioni annuali nell'arco temporale tra il 1° luglio 2005 ed il 31 marzo 2008.

UniCredit si impegna, nel caso si determinassero in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione “ora per allora” di accedere al Fondo, situazioni di carattere personale di rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all’utilizzo dello strumento di cui sopra, la possibilità di revocare la richiesta presentata, con proseguimento del rapporto di lavoro.

Con riferimento all’art. 11, comma 11 dell’Accordo 28/02/1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall’ABI e dalle OO.SS. in ordine al Fondo stesso, a seguito di eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione AGO, inteso che al verificarsi di tali eventi si farà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo per dare puntuale applicazione ai provvedimenti assunti al riguardo.

Raccomandazione delle OO.SS

Le OO.SS. raccomandano all’Azienda di considerare l’utilizzo di tale strumento solo qualora il numero delle uscite realizzate si scosti significativamente dagli obiettivi fissati nel piano industriale.

Art. 3

A tutti coloro che presenteranno domanda irrevocabile – ora per allora - di cessazione dal servizio per pensionamento sarà riconosciuta, in caso di accoglimento, una somma una tantum, a titolo di “adesione volontaria tempestiva”, nei termini di cui alla seguente prospettazione:

A) al Personale che cessa dal servizio avendo maturato i requisiti per avere diritto ad accedere (cd finestra) ad un trattamento pensionistico (di anzianità) INPS, verrà riconosciuto un incentivo all’esodo netto in unica soluzione, sotto forma di integrazione al TFR, costituito da un importo fisso pari a:

- 7 mensilità nette per coloro che non abbiano compiuto i 60 anni di età al momento della cessazione
- 6 mensilità nette per coloro che abbiano già compiuto i 60 anni di età al momento della cessazione

A detto importo fisso sarà da aggiungere una mensilità netta per ogni trimestre intero di mancata fruizione del bonus statale compreso tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2007. La fruibilità dell’incentivo sarà subordinata ai requisiti e criteri previsti per l’accesso al bonus statale istituito dalla Legge 243/04.

B) al Personale che cessa dal servizio avendo maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, verrà riconosciuto, in sostituzione di quanto previsto alla lettera A), un incentivo all’esodo netto pari all’indennità netta di mancato preavviso maggiorato di 1 mensilità e ½ netta.

Per mensilità si intende l’ultima retribuzione mensile ordinaria (vale a dire quella costituita dalle voci ordinarie, con esclusione di quelle variabili, delle forme indennitarie corrisposte a qualsiasi titolo, nonché del corrispettivo per il patto di non concorrenza), maggiorata di Euro 100.

Art.4

Le Parti concordano di approfondire nel prosieguo della trattativa, al fine di limitare le ricadute per i Lavoratori connesse alla realizzazione del Piano, i seguenti temi:

□ Formazione, intesa quale elemento centrale ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del Personale del Gruppo, collegando anche l’offerta formativa ai processi di riorganizzazione del Gruppo, privilegiando la formazione in aula. In particolare in tutti i casi di immissione in un nuovo ruolo, gli interessati, ivi compresi i neoassunti, fruiranno di adeguato e tempestivo percorso formativo/addestrativo;

□ Mobilità infragruppo (senza soluzione di continuità e con consenso del lavoratore), intesa quale strumento idoneo ad attenuare le problematiche delle eccedenze e della mobilità territoriale ed anche a venire incontro a specifiche istanze personali dei dipendenti;

□ Mobilità territoriale, intesa quale strumento residuale da attuare preferibilmente con il consenso del Lavoratore e minimizzando ovunque possibile il disagio dei Dipendenti interessati; in relazione a quanto esplicitato in corso di trattativa le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione alle Aziende affinché valutino positivamente le eventuali richieste di trasferimento

verso zone diverse da quelle in cui è presente l'azienda di origine, con particolare attenzione nei confronti delle richieste già in essere;

□ Distacchi, in riferimento ai quali le Aziende forniranno idonee informative preventive ove interessino gruppi di Lavoratori;

□ Part-time, inteso quale strumento da favorire laddove possibile, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate, assicurando anche a fronte di una riduzione degli organici complessivi il permanere dell'attuale numero di rapporti a tempo parziale.

Le Parti concordano inoltre di effettuare periodici incontri, a cadenza semestrale, finalizzati a verificare la coerenza dello stato di avanzamento delle diverse iniziative di razionalizzazione organizzativa con il piano di esodi definito, a livello di Gruppo e presso le Aziende di maggiori dimensioni.

Le Parti infine concordano di confrontarsi – sempre in termini di ricadute del Piano - su:

- Organici;
- Relazioni Sindacali;
- Qualità del lavoro;
- Problematiche previdenziali/assistenziali.

Considerata la nuova dimensione Europea ed internazionale assunta dal Gruppo, UniCredit si impegna a co-definire, nel corso del 2005, il processo per la costituzione di un Comitato Aziendale Europeo.

Con la firma del presente accordo UniCredit si impegna a confermare gli attuali Contratti di Lavoro a tempo determinato e CFL in essere, subordinatamente ad una positiva valutazione della prestazione lavorativa.

Nel prossimo incontro, concordato per l'11 gennaio 2005 le Parti approfondiranno ulteriormente gli argomenti in discussione sopra evidenziati, al fine di individuare congiuntamente le più idonee soluzioni, fermo ovviamente quanto sin qui concordato.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la trattativa si trova in uno stato di avanzamento e che può proseguire per gli ulteriori affinamenti e approfondimenti negoziali. Concordano a tal fine che la procedura avviata con Lettera del 19 novembre 2004 viene prorogata fino alla data del 20 gennaio 2005, con l'obiettivo di pervenire entro tale data alla stipula degli ulteriori accordi.

UniCredito Italiano

Delegazione Sindacale di Gruppo

A tutti coloro che presenteranno domanda irrevocabile (tenendo conto di quanto previsto nell'art. 1, quinto comma) – ora per allora - di cessazione dal servizio per pensionamento sarà riconosciuta una somma una tantum, a titolo di “adesione volontaria tempestiva”, nei termini di cui alla seguente prospettazione:

□ Al Personale che cessa dal servizio avendo maturato i requisiti per avere diritto ad accedere (cd finestra) ad un trattamento pensionistico (di anzianità) INPS, verrà riconosciuto un incentivo all'esodo in unica soluzione, sotto forma di integrazione al TFR, costituito da un importo netto (percentuale del trattamento economico complessivo netto annuo come di seguito specificato) scaturente dall'applicazione dell'allegata tabella che tiene conto della combinazione di due elementi:

- quota base, crescente in funzione della necessità di premiare la volontà espressa di uscita “ora per allora”, privilegiando il lavoratore che matura il diritto all'erogazione della pensione in epoca più lontana;
- quota aggiuntiva decrescente in funzione della necessità di tener conto della scelta del lavoratore, privilegiando la cessazione più prossima alla prima finestra utile. La quota unitaria nella misura dell'8% è corrisposta per ogni trimestre intero di mancata fruizione del bonus statale compreso tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2007. La fruibilità di tale quota sarà subordinata al possesso dei requisiti e criteri previsti per l'accesso al bonus statale istituito dalla legge 243/04

□ Al Personale che cessa dal servizio avendo maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, verrà riconosciuto un incentivo all'esodo in unica soluzione, sotto forma di integrazione al TFR, costituito da un importo netto (percentuale del trattamento economico complessivo netto annuo come di seguito specificato) pari al 44%.

Per trattamento economico complessivo netto annuo si intende la somma di:

□ l'ultima retribuzione mensile ordinaria netta (vale a dire quella costituita dalle voci ordinarie e dalle indennità varie), con esclusione delle voci variabili, nonché del corrispettivo per il patto di non concorrenza, maggiorata di 100 euro, rapportata ad anno (moltiplicata per 13 mensilità);

□ l'ultimo premio di produttività percepito;

□ la media di quanto percepito a titolo di sistema premiante variabile netto, negli ultimi due anni. Per la quantificazione del valore netto corrispondente si applicherà all'importo lordo l'aliquota marginale vigente all'atto della cessazione. Tale importo non potrà in ogni caso superare il 25% del valore di cui al precedente alinea;

Condizioni economiche di accesso al Fondo di Solidarietà

□ A tutti coloro che presenteranno domanda irrevocabile (tenendo conto di quanto previsto nell'art. 5, terzo comma) – ora per allora - di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, sarà riconosciuta una somma una tantum, a titolo di “adesione volontaria tempestiva”, costituita da un importo netto pari a una percentuale del trattamento economico complessivo netto annuo come sopra specificato, rispettivamente:

- 25% per le adesioni relative all'anno 2005;
- 30% per le adesioni relative all'anno 2006;
- 35% per le adesioni relative all'anno 2007.

Appendice n. 2

VERBALE DI INCONTRO SULLE AGEVOLAZIONI

Il giorno

premessi che

col presente accordo, le Parti intendono definire le seguenti agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit, fruiscano degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà" di cui all'Accordo Nazionale 28 febbraio 1998 e al D.M. n. 158 del 28 aprile 2000 (di seguito "personale interessato").

si conviene quanto segue:

* Agevolazioni finanziarie

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di fruizione 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, per quanto ovvio, le sovvenzioni).

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

- mantenga in essere presso Banca del Gruppo 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. 158 del 28 aprile 2000 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.

Tali previsioni cesseranno di trovare applicazione per ciascun interessato a partire dal mese di percezione del trattamento pensionistico a carico dell'INPS o Ente assimilabile.

* 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 al conseguimento del diritto alla pensione AGO, sussistendo le condizioni indicate al punto che precede e fermo restando gli eventuali contributi della specie a carico dell'interessato – il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.