

Spettabile

Gruppo UniCredit

e p.c. Rappresentanze Sindacali
di UBIS

Milano, 27 aprile 2012

In merito alla vostra del 20 aprile 2012 relativa ai trattamenti aziendali in favore del personale HR SSC, fermo restando la nostra volontà di pervenire ad un accordo sindacale che regoli i vari Istituti, vi confermiamo quanto segue:

Welfare e provvidenze:

E' nostra intenzione aderire al Fondo Previbank che sarà l'unico Fondo di riferimento dell'Azienda con aliquota contributiva pari al 3%;

La copertura sanitaria integrativa per tutti i dipendenti potrà continuare ad essere gestita dalla Cassa Assistenza Sanitaria di Gruppo (Uni.C.A.) secondo la vostra disponibilità, fino al 31 dicembre 2013.

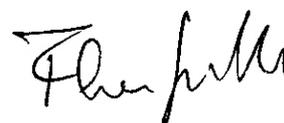
Successivamente, a tutti i dipendenti della NewCo verrà applicata una copertura sanitaria integrativa comparabile che sarà comunque materia di confronto con le Organizzazioni Sindacali entro e non oltre il 31 marzo 2013.

Per quanto riguarda la CASDIC, essendo una forma di previdenza prevista nel settore bancario e, volendo la NewCo applicare il contratto Nazionale del Credito con conseguente iscrizione all'ABI, la stessa continuerà ad essere mantenuta.

In caso di invalidità permanente o morte causata da infortunio professionale o extraprofessionale, e conseguentemente all'Accordo Sindacale, l'Azienda stipulerà una polizza più favorevole rispetto alle condizioni attuali a copertura dei suddetti rischi. Si precisa infatti che la polizza che proponiamo prevede quanto segue:

- **Caso Morte:**
 - copertura 5 volte la RAL max 500.000 Euro

- **Caso Invalidità permanente:**
 - copertura 6 volte la RAL max 600.000 Euro



Franchigia 0% fino a 160.000 Euro di capitale assicurato;
Franchigia 3% da 160.000 a 260.000 Euro di capitale assicurato;
Franchigia 5% da 260.000 a 520.000 Euro di capitale assicurato;
Franchigia 10% da 520.000 Euro a 600.000 Euro di capitale assicurato;

Per quanto riguarda i buoni pasto conseguentemente all'Accordo Sindacale questi continueranno ad essere riconosciuti secondo la attuali modalità ed importi.

Gli importi oggi previsti per dipendenti che abbiano il coniuge e/o figli affetti da gravi minorazioni fisiche o psichiche, verranno spalmati sulle tredici mensilità in un ap non assorbibile a partire da Gennaio 2013.

Le provvidenze riconosciute attualmente ai dipendenti con figli in età tra 0 e 12 anni in occasione del Natale e ai dipendenti con figli in età tra i 4 e i 12 anni, non verranno mantenute essendo questi due Istituti non previsti all'interno del Gruppo HP.

La copertura Kasko viene riconosciuta ai dipendenti che utilizzano l'auto propria per motivi di servizio sino al 31 dicembre 2012. Successivamente a tale momento, gli spostamenti per motivi di servizio verranno gestiti secondo le policy del Gruppo HP, che prevedono l'utilizzo dei mezzi pubblici/taxi.

Siamo disponibili a valutare la possibilità di mantenere le condizioni agevolate riguardanti le polizze auto assicurative a favore dei dipendenti.

I premi fedeltà dei 25 e 35 anni ad oggi previsti da Gruppo UniCredit non sono previsti nel gruppo HP.

Agevolazioni creditizie

Prendiamo atto delle agevolazioni da voi citate, ma non essendo il Gruppo HP un Istituto di Credito, non sono previste condizioni equiparabili per i dipendenti della NewCo.

Nel Gruppo HP sono previste le anticipazioni del TFR contemplate dalla legge.

A fronte di un accordo sindacale e su richiesta dei singoli dipendenti, sarà possibile liquidare il TFR fino ad oggi maturato dai dipendenti di UBIS entro 60 giorni dalla data del passaggio.

Altre Previsioni

Il premio aziendale sarà legato ai risultati della NewCo e gli indicatori verranno discussi successivamente alla data del passaggio con le RSA e con le Organizzazioni Sindacali. In ogni caso i criteri adottati fino ad oggi nel Gruppo HP sono relativi all'andamento del fatturato, ai margini operativi, al rapporto fatturato dipendenti (produttività) e consumo delle ferie.

Nel Gruppo HP è consentita una flessibilità in entrata/uscita di un'ora e mezza e comunque siamo interessati a valutare eventuali e ulteriori articolazioni di orario che siano comunque compatibili alle esigenze operative.

Siamo disponibili a mantenere la possibilità di usufruire dei permessi per ex festività anche a mezze giornate secondo le modalità attuali, così come per il periodo di aspettativa per motivi personali.



Siamo favorevoli a mantenere la concessione di un permesso non retribuito, complessivamente non superiore a 10 giorni, per ogni figlio per inserimenti ad asilo nido e scuola materna, secondo i meccanismi attuali, così come 10 giorni annui di permesso non retribuito e senza contribuzione per malattie del figlio (oltre i 3 anni e fino a 8 anni di età).

Anche la Newco riconoscerà due giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio secondo le modalità attuali previste dal Gruppo UniCredit.

Siamo disponibili a mantenere 3 giorni di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un componente della famiglia anagrafica del dipendente.

Il periodo sabbatico sarà mantenuto alle condizioni attuali. (fino a 24 mesi)

Il Gruppo HP non dispone al momento un Asilo Nido Aziendale.

Il CRAL HP sarà esteso anche ai dipendenti della NewCo.

Richiediamo la vostra disponibilità affinché i dipendenti della NewCo possano continuare ad utilizzare le mense di Milano Lampugnano e Roma Tupini secondo le attuali condizioni.

Infine, si precisa che nel Gruppo HP il Telelavoro è regolato da una Policy Aziendale che si attiene alle normative vigenti e viene concesso, in via preferenziale e in relazione alle compatibilità organizzative, ai dipendenti che presentano particolari problematiche personali.

Siamo pronti ad approfondire ulteriormente con voi tutti gli aspetti sopra riportati.

Distinti saluti.

HP ES
