

*Verbale di Accordo*  
*"Il valore delle persone per l'eccellenza organizzativa e la qualità della vita"*

In data 16 settembre 2009

tra UNICREDIT S.P.A. nelle persone dei Sigg:

Gianni Robaldo, Giancarla Zemitì, Fabrizio Rinella, Paolo Giannoccoli, Silvio Lops, Camilla Gillet, Carlo Vecchio, Antonio Dragonetto

e le OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, UGL CREDITO, UILCA, nelle persone dei signori:

FABI: Angelo Di Cristo, Claudio Voghera, Francesco Colasuonno, , Franco Ottobre, Giovanni Galli

FIBA/CISL: Ezio Massoglio, Fabrizio Bernardini, Maurizio Locatelli, , Sandra Paltrinieri, Patrizia Amico, Fabrizio Tomassoni, Roberto Muzzi, Marco Berselli, Paolo Di Rienzo,

FISAC/CGIL: Andrea Bonansea, Alfonso Botta, Caterina Serra

SILCEA: Luigi Canadelli, Maurizio Licandro, Corrado Medetti, Nicola Lavadi, Alberto de Gennaro, Vincenzo Fusciardi.

UGL CREDITO: Davide Zecca , Andrea Cavagna, Sergio Isella, , Massimo Longoni

UILCA : Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Giacomo Di Marco, Danilo Pazzesi, Felice Borsa, Carmen Schiavone.

premesse che:

- il giorno 8 gennaio 2008 a seguito dell'accordo interconfederale, è stato costituito, tra Abi, Ania e Cgil, Cisl, Uil, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del Credito e delle Assicurazioni denominato Fondo Banche Assicurazioni (F.B.A.);
- F.B.A., reso operativo con DM 81/V/2008 del Ministero del Lavoro pubblicato in G.U.R.I. n. 111 del 13 maggio 2008, opera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 della Legge 388/2000 e successive modificazioni;
- F.B.A., in coerenza con quanto previsto dal Regolamento attuativo (art. 3), intende promuovere Piani formativi, aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti;
- F.B.A. ha emesso - in data 21 Aprile 2009 - l'Avviso 4/09 con il fine di promuovere e finanziare azioni finalizzate all'erogazione di formazione continua mediante Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali concordati tra le parti sociali, per il consolidamento e lo sviluppo della occupabilità

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Robaldo, Zemitì, Rinella, etc.]*



dell'adattabilità e delle competenze dei lavoratori/lavoratrici nonché della crescita della capacità competitiva delle imprese;

- per l'Avviso di cui sopra sono state stanziare risorse per € 40.000.000,00;
- i destinatari dell'attività formative di cui sopra sono i Lavoratori e le Lavoratrici, gli Apprendisti e i Lavoratori a Progetto, come previsto dall'art. 19 della Legge 2/2009.

in considerazione che:

- tutte le aziende del Gruppo UniCredit hanno aderito a F.B.A. (entro il mese di luglio 2008);
  - il "Protocollo per la realizzazione del progetto di integrazione delle risorse umane e per le relazioni industriali di UniCredito Italiano" sottoscritto il 10 settembre 1999 ha previsto, tra l'altro, a favore delle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione ed addestramento e che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a tali processi rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
  - il "Protocollo per la realizzazione del Progetto S3" sottoscritto il 18 giugno 2002 ha attribuito alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal Progetto S3 ed ha stabilito che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
  - l'Accordo concernente il "Piano Industriale UniCredito Italiano 2004/2007" sottoscritto in data 11 febbraio 2005, confermata la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo, ha riconosciuto nella formazione continua uno strumento prioritario per lo sviluppo del personale quale fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa;
  - il "Protocollo di gestione del processo d'integrazione del nuovo Gruppo UniCredit" del 3 agosto 2007 conseguente alla fusione tra Unicredit e Capitalia, prevede che le risorse coinvolte nei processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del progetto di integrazione vengano assicurati adeguati percorsi di formazione;
  - l'Accordo di Gruppo del 4 dicembre 2008 riguardante le eccedenze di personale nelle piazze con maggiore concentrazione (cd "piazze calde"), nel riconoscere la rilevanza delle risorse umane come asset fondamentale del Gruppo, ha ribadito l'impegno per la formazione del personale, che sin dalle origini del medesimo ha sempre accompagnato la realizzazione di modelli innovativi di organizzazione aziendale con l'erogazione di una articolata e diversificata gamma di interventi formativi, sia di natura tecnico/professionale che comportamentale e manageriale;
  - nell'ambito delle intese predette le Parti hanno altresì concordato - quale strumento necessario ad evitare fenomeni di mobilità territoriale - di implementare le situazioni di multipolarità (in taluni casi anche comportanti fenomeni di mobilità infragruppo); al fine di sostenere tale processo vengono predisposti adeguati percorsi formativi di riqualificazione professionale, finalizzati a sviluppare le nuove competenze professionali richieste dall'evolversi degli scenari interni ed esterni, dai cambiamenti di mercato e dai processi di innovazione che richiedono un adeguamento della conoscenza in termini sempre più polidisciplinare;
- l'eccellenza organizzativa passa attraverso la capacità di gestire in maniera ottimale le situazioni di tensione dinamica professionale e personale connesse ai processi di cambiamento continuo, allo scopo di accompagnare e promuovere l'adattabilità dell'individuo al cambiamento e allo sviluppo del self empowerment, il Gruppo ha prestato particolare attenzione al disegno di un programma che abbia un elevato impatto su ambedue le sfere guida, quella personale e quella professionale, in grado di garantire l'adattabilità massima;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Vapelli', 'Pettinari', and 'Cannella'.



- nel corso del primo semestre 2009 si sono periodicamente informate le OO.SS. - sia in sede di Delegazione di Gruppo che in sede di Commissione Formazione di Gruppo - in merito ai programmi di riqualificazione predisposti per sostenere gli obiettivi sopra richiamati;
- nel corso del 2008 è stato lanciato il programma Wellness@Work per valutare le condizioni dell'ambiente di lavoro nel gruppo UniCredit ed individuare standard di qualità che consentano alle persone di esprimere il loro pieno potenziale professionale in una situazione di cambiamento continuo, di sviluppare la metacompetenza dell'adattabilità - professionale e personale - e di realizzare le condizioni che sostengano la migliore qualità complessiva della vita, come già pubblicato sul bilancio sociale 2008;

datosi atto che:

1. UniCredit SpA ha progettato il Piano formativo denominato "IL VALORE DELLE PERSONE PER L'ECCELLENZA ORGANIZZATIVA E LA QUALITÀ DELLA VITA" rivolto ai dipendenti delle Aree Professionali e Quadri Direttivi dell'Azienda.

Detto Piano si articola (come descritto nel prosieguo) in 3 progetti formativi:

- 1.1 "Re-training - Self efficacy and Employability in UniCredit Group"
- 1.2 "Sviluppo integrato competenze relazionali e manageriali (Unimanagement 2009-2010)"
- 1.3 "Cultura della prevenzione sanitaria e del benessere organizzativo"

Più in particolare, il Piano formativo denominato "IL VALORE DELLE PERSONE PER L'ECCELLENZA ORGANIZZATIVA E LA QUALITÀ DELLA VITA" riguarda:

- 1.1 l'erogazione di una pluralità di progetti formativi articolati per ruoli-target di destinazione e per aree di competenza, finalizzati a supportare i partecipanti nel processo di riposizionamento aziendale, in modo da potenziare sia la competitività aziendale che la loro piena occupabilità all'interno del Gruppo, impegnato in un'attività continua di riorganizzazione e di innovazione dei processi.

Tale pluralità di progetti si pone la finalità di contribuire a realizzare e sostenere, sul versante delle risorse umane, un governato processo di riorganizzazione interna, attraverso l'erogazione di formazione secondo una logica di employability, di partecipazione e di preparazione tecnico professionale, e con l'apprendimento di conoscenze e strumenti in grado da mettere i lavoratori in condizione di proporsi come professionisti aggiornati nelle competenze necessarie per operare sui contenuti specifici della mission di ruolo nei nuovi ambiti di attività;

- 1.2 l'erogazione di una pluralità di progetti formativi articolati per competenze trasversali, gestionali e individuali da sviluppare e potenziare, per mettere in condizione i partecipanti di contribuire in modo più consapevole e attivo alla costruzione di un sistema-azienda ove l'eccellenza della performance aziendale sia fondata e sostenuta dall'eccellenza delle competenze personali dei Lavoratori/Lavoratrici, indipendentemente dalla posizione lavorativa ricoperta;

- 1.3 l'erogazione di progetti formativi finalizzati a promuovere nel Gruppo la cultura della prevenzione sanitaria e ad accompagnare e promuovere l'adattabilità dell'individuo al cambiamento e allo sviluppo del self empowerment e del benessere organizzativo, secondo una filosofia di sviluppo e valorizzazione della corporate wellness dei Lavoratori/Lavoratrici

Il wellness organizzativo, in termini di qualità delle relazioni e di clima, ed il conseguente effetto sulla qualità della vita, si pongono come precondizioni indispensabili al pieno dispiegamento delle potenzialità professionali e personali di ogni lavoratrice e lavoratore, base per ogni progetto di eccellenza nell'attività aziendale e nell'occupabilità di ciascuno.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including names like 'Steltine', 'M...', 'C...', 'A...', and 'P...'. There are also some large, stylized initials on the left side.



E in tal senso se ne coglie l'importanza anche ai fini di un approfondimento sia scientifico che qualitativo in termini di studio sul campo.

In tale contesto le parti prevedono di realizzare anche attività propedeutiche che tenendo conto dei risultati attesi dai progetti dedicati all'adattabilità siano finalizzate alla costruzione di un piano dedicato specificatamente alla miglior qualità della vita e delle relazioni nell'ambiente organizzativo.

Analogamente le parti ipotizzano la diffusione della nuova previsione in materia di long term care.

Tali progetti da un lato vogliono estensivamente diffondere la cultura della prevenzione, con attenzione alla "persona" nella sua totalità e unitarietà, dal punto di vista medico-fisico, psicologico e relazionale, e dall'altro vogliono mettere in condizione alcuni specialisti di progettare e gestire le migliori risposte organizzative interne coerenti con tale filosofia d'impresa, a favore dei dipendenti di tutto il Gruppo.

2. Le Parti si sono date atto del valore rappresentato dalla costruzione di piattaforme di consapevolezza, motivazioni, sensibilità e competenze facilitanti l'adattabilità individuale e collettiva, la partecipazione consapevole ai processi di costruzione della nuova realtà organizzativa e facilitanti la diffusione di una cultura del benessere individuale e organizzativo, superando, ove necessario, eventuali barriere imputabili a diverse culture e sensibilità di partenza, dovute anche ai processi di riorganizzazione e di fusione che hanno caratterizzato la storia del Gruppo UniCredit.

2.1 Il progetto "Re-training - Self efficacy and Employability in UniCredit Group" si articola in 5 distinti sottoprogetti formativi, a loro volta articolati in una pluralità di moduli, di natura tecnico professionale e comportamentale, e affiancati da una significativa e qualificante attività di training on the job, che rispondono ad una dettagliata progettazione riveniente da una puntuale analisi del fabbisogno formativo in funzione della posizione di provenienza e del ruolo target:

- Retraining for Retail
- Retraining F&A
- Retraining for Back Office
- Retraining Customer Recovery
- Retraining altri ruoli

Le parti si danno atto che l'attività di training on the job sarà monitorata attraverso metodi e strumenti coerenti con le modalità di certificazione concordate.

2.2 Il progetto "Sviluppo integrato competenze relazionali e manageriali (Unimanagement 2009)" si articola in 18 interventi modulari autonomi, afferenti a 4 macroaree di competenza e didattiche (Area Organizzativa, Gestionale, Relazionale e Commerciale), che si pongono tutti l'obiettivo strategico di potenziare le competenze trasversali dei partecipanti in un'ottica di sviluppo personale, indipendente dai singoli job e dalle singole posizioni di lavoro ricoperte, e quindi fortemente orientate al mantenimento delle competenze necessarie per l'employability all'interno e all'esterno del Gruppo.

2.3 Il progetto "Cultura della prevenzione sanitaria e del benessere organizzativo" si articola in un'attività di studio e di ricerca sul tema del sostegno ai processi di evoluzione, cambiamento e adeguamento delle competenze professionali e di adattabilità ai nuovi contesti organizzativi e in 5 distinti progetti formativi che rispondono alla doppia finalità di diffondere la cultura della prevenzione sanitaria, della self awareness e di gestire con competenza specialistico-manageriale le risposte organizzative per tutti i dipendenti, che arrivano anche a forme di assistenza a favore del personale che si trovi in uno stato di non autosufficienza:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Seltine, MedA, and others.]*



- Health Day
- UniCA. - Formazione per i membri CdA sul servizio di UniCA
- UniCA per SSC - Benessere e salute: l'eccellenza della risposta organizzativa ai fabbisogni espressi
- Ambasciatori della salute
- Long Term Care

3. Le partecipazioni al Piano formativo di cui al presente Accordo saranno:
- per il primo progetto ca. 509, per un totale di ca. 137.197,50 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2009 – settembre 2010
  - per il secondo progetto ca. 2.318, per un totale di ca. 33.532 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2009 – settembre 2010.
  - per il terzo progetto ca. 2.135, per un totale di ca. 20.100 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2009 – settembre 2010
4. Il valore massimo di finanziamento ottenibile da FBA è stimato in complessivi circa Euro 5.725.000,00.

le Parti  
convengono  
quanto segue

i contenuti del Piano formativo e dei Progetti formativi richiamati nel presente verbale sono funzionali alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo personale e di qualificazione professionale del personale coinvolto, rispondono alle richieste di prevenire le situazioni di criticità organizzativa e di precarietà cognitiva dei Lavoratori/Lavoratrici e creano complessive condizioni di convenienza all'investimento in apprendimento da parte di Lavoratori/Lavoratrici ed imprese;

stante quanto sopra, le Parti dichiarano che sussistono le condizioni affinché l'Azienda presenti – nel rispetto di quanto stabilito dall'Avviso 4\_09 pubblicato da FBA il 21 aprile 2009 – domanda per il finanziamento del Piano formativo "Il valore delle persone per l'eccellenza organizzativa e la qualità della vita", per i progetti denominati:

- "Re-training – Self efficacy and Employability in UniCredit Group";
- "Sviluppo integrato competenze relazionali e manageriali (Unimanagement 2009-2010);
- "Cultura della prevenzione sanitaria e del benessere organizzativo";

a tale scopo le Parti si danno atto che detto Piano formativo rientra tra quelli finanziabili dai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

UNICREDIT S.P.A.

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIA

SILCEA

UGL CREDITO

UILCA

*(The page contains numerous handwritten signatures in blue ink, corresponding to the labels above and other parties involved in the agreement.)*