

*Accordo sulle ricadute del Piano Strategico 2018
del Gruppo UniCredit - perimetro Italia*

Il giorno 28 giugno 2014, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Elena Casas, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Patrizia Nelva, Giovanni Paloschi, Miriam Travaglia, Renato De Mattia, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Annalisa Rizza, Antonio Beraldi, Giancarla Zemitì, Bettina Corsini, Gianpaolo Pierno, Antonio Saetta, Franca Giordano, Carlo Biella

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA, nelle persone dei Sigg.:

DIRCREDITO: Renato Ronchin, Giancarlo Ticca, Francesco D'errico, Federico Russo, Francesco Cuccovillo, Luciano Sala, Giancarlo Ruffini, Massimo Gorini

FABI;

FIBA/CISL: Pierluigi Ledda, Sandra Paltrinieri, Maddalena Acquaviti, Patrizia Amico, Gianluca D'Auria, Roberto Muzzi, Michele Pizziol, Fabrizio Stanghellini, Fabrizio Tomassoni, Gabriele Urzì

FISAC/CGIL: Costanza Vecera, Marco Salvi, Roberto Ballini, Alfonso Botta, Sergio Bui, Luca Dapporto, Gabriella Dell'Aversano, Pierantonio Framba, Luisa Livatino, Danilo Maghini, Elia Randazzo, Francesco Re, Caterina Serra, Gaetana Sicolo

SINFUB: Roberto Belardo, Domenicantonio Valentini, Rosario Angelo Avigliano, Francesco Staiti, Patrizia Galardo, Luigi Spera

UGL CREDITO: Roberto Benedetti, Andrea Cavagna, Pietro Agrillo, Nicola Cardone, Davide Zecca, Flavio Varesano

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Elena Beltrame, Mario Dadda, Giacomo Di Marco, Giorgio Giovanardi, Paolo Picollo, Stefano Streccioni, Luciano Teresi, Maurizio Torrioli

premessi che

- in data 11 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha deliberato il "Piano Strategico globale 2018" (nel prosieguo anche "Piano Strategico 2018", "Piano 2018" o "Piano") che in pari data è stato presentato alla comunità finanziaria ed al Comitato Aziendale Europeo, con documentazione inviata anche alle Organizzazioni Sindacali italiane, i cui contenuti - con specifico riferimento al perimetro nazionale - sono stati poi oggetto di prima anticipazione il 19 marzo 2014;
- nel Piano sono rappresentati obiettivi, strategie e azioni programmate sino al 2018 per tutte le realtà del Gruppo operanti nei vari Stati in cui lo stesso è presente, ricomprendendo altresì motivi, caratteristiche e tempistiche del nuovo modello di servizio predisposto sulla base delle nuove e diverse abitudini ed esigenze della clientela;
- in particolare per l'Italia, il Piano 2018 si pone in continuità, conferma e integra quanto già oggetto del Piano Strategico globale 2010-2015 (presentato nel 2011), in merito al quale sono stati sottoscritti il Protocollo 18 ottobre 2010 e l'Accordo 15 settembre 2012/Accordo 22 novembre 2012 (e relative conseguenti intese), i cui driver di efficienza erano riferiti ai periodi rispettivamente sino al 2013 ed al 2015: in altre parole, il Piano Strategico globale 2018 - che nasce dalla necessità di anticipare l'adozione del nuovo modello di banca - sviluppa i propri effetti sino al 31 dicembre 2018;
- in quest'ottica, il Piano 2018 costituisce - pur in un contesto di riferimento ancora molto sfavorevole e caratterizzato da una sempre maggiore competizione sia tra soggetti bancari tradizionali sia proveniente da leaders del mercato digitale - una risposta concreta alla domanda sul come creare condizioni di sviluppo economico a favore del difficile contesto economico nazionale attraverso il miglioramento della qualità del servizio ai clienti e l'aumento dell'attività di credito alle famiglie e alle imprese, cogliendo tutte le occasioni di crescita offerte dai cambiamenti tecnologici globali;
- a valle della presentazione del Piano Strategico 2018 - stante l'importanza dei processi conseguenti nonché la complessità delle relative fasi attuative - le Parti hanno dato avvio alla relativa procedura sindacale con la Comunicazione/Documentazione datata 9 maggio 2014 (costituente parte integrante e sostanziale della presente intesa);
- nel corso della citata procedura sindacale le Parti hanno sviluppato un ampio ed approfondito confronto in merito alle ricadute connesse e correlate al Piano 2018 per il perimetro Italia, avvalendosi del complesso degli strumenti indicati dalle vigenti normative - sia contrattuali, sia legali - in materia di riduzione dei livelli occupazionali in grado di assicurare certezza dei risultati nei tempi previsti,

ricercando soluzioni idonee ad attenuare, per quanto possibile, in un quadro di rigoroso contenimento dei costi, le ricadute sociali sui Lavoratori/Lavoratrici;

- hanno inoltre approfondito ulteriori possibili forme di esodo capaci di consentire di ampliare i bacini delle uscite nell'ottica degli obiettivi del Piano;

- hanno concordato sulla necessità di porre in essere azioni concrete di contenimento dei costi anche non HR, come pure sull'opportunità di accompagnare i processi di cambiamento organizzativo e di riorganizzazione mediante processi di riconversione/riqualificazione professionale delle risorse interessate attraverso adeguate azioni formative;

- hanno condiviso di applicare a tutto il personale delle Aziende interessate (allegato n. 1) dal Piano Strategico 2018 – perimetro Italia le previsioni contenute nel presente accordo (che si intendono riferite anche ai Dirigenti per la parte ad essi applicabile in quanto compatibile con le vigenti norme di legge e di contratto), che sono da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla durata del Piano medesimo;

hanno stipulato il presente accordo
sulle ricadute occupazionali relativo al Piano Strategico 2018
confermando sino a tutto il 2018 le previsioni dell'Accordo 15 settembre 2012
(di cui sono integralmente confermati gli effetti
nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici interessati dall'Accordo medesimo) –

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Personale con diritto a pensione

In linea con quanto già definito con l'Accordo 15 settembre 2012, con l'obiettivo di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale in cui operano le Aziende del Gruppo del perimetro Italia e secondo le finalità anche di rilancio aziendale indicate nel Piano 2018, le Parti – nello svolgimento della procedura contrattuale avviata con Lettera del 9 maggio 2014, che ha condotto alla sottoscrizione della presente intesa – hanno concordato, come prima misura nell'ambito delle più ampie iniziative funzionali alla riduzione dei costi che costituisce uno degli obiettivi del Piano stesso, di attivare un piano di esodo per 2.400 risorse FTE (ulteriori rispetto a quelle residue di cui al Protocollo 18 ottobre 2010/Accordo 15 settembre 2012) da attuarsi entro il 31 dicembre 2018 con le seguenti calendarizzazioni (con cessazione alla data di apertura della prima finestra pensionistica):

- oltre che 17 FTE entro il 31 dicembre 2015 (invalidi/totalizzati)
- ulteriori 258 FTE entro il 31 dicembre 2016
- ulteriori 794 FTE entro il 31 dicembre 2017
- ☒ ulteriori 1.331 FTE entro il 31 dicembre 2018

In attuazione di quanto sopra e al fine di ricondurre il complessivo costo strutturale del lavoro agli specifici obiettivi del Piano, le Aziende del Gruppo UniCredit saranno interessate entro la predetta data del 31 dicembre 2018 dalla riduzione degli organici secondo la seguente tabella (Tabella 1) che segue:

Società	FTEs
UNICREDIT S.P.A.	2.070
U.B.I.S.	272
U.C.C.M.B.	22
UNICREDIT LEASING	19
UNICREDIT FACTORING	6
U.G.B.S. GMBH	3
CORDUSIO	3
PIONEER INV. MANAG.	2
PIONEER GLOB. ASSET	1
FINECOBANK	2

PE.BACA	1
Totale complessivo	2.401

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici di cui al presente articolo, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali del Piano Strategico, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8 del D.M. 158 del 28 aprile 2000 (prorogato con D.M. 226/2006), confermati e ribaditi nell'Accordo 8 luglio 2011, con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina del Fondo di Solidarietà di settore, recepito con D.M. 67329/2012, come pure nel Verbale di Accordo 20 dicembre 2013 (con il quale Abi e le Segreterie Nazionali del settore hanno adeguato il Regolamento del Fondo alle previsioni della Legge 92/2012), utilizzando – oltre a quanto di seguito precisato - la volontarietà quale criterio prioritario di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti pensionistici di legge entro i termini di seguito indicati.

In applicazione di detto criterio, ai dipendenti di ogni genere e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici INPS/INPDAP (indipendentemente da eventuali richieste di mantenimento in servizio) e cioè pensione anticipata/vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla Legge 214/2011 entro il 31 dicembre 2018, i quali presentino domanda irrevocabile di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico (finestra) per coloro che lo matureranno successivamente al 1° gennaio 2016 ed entro il 31 dicembre 2018, previa manifestazione di adesione da rendersi entro il 15 ottobre 2014, verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo nelle misure di seguito definite.

Detto importo sarà erogato quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR (restando escluso qualsiasi ulteriore onere a carico della Banca/Società, ivi compresi gli eventuali effetti del ricalcolo dell'imposta da parte dell'Amministrazione Finanziaria), ferma la rinuncia ad ogni altra pretesa in termini di preavviso e subordinatamente alla sottoscrizione di apposito Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti CCNL e sarà pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL, comprensiva della voce EDR - risultante dalla seguente tabella (Tabella 2):

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
n° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle forme di incentivazione all'esodo di cui al presente articolo è quella in vigore alla data di sottoscrizione della presente intesa (normativa previdenziale cd Monti/Fornero, Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive integrazioni). Qualora nel corso del periodo di valenza del Piano dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui 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 verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione all'atto del pensionamento costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi nei termini di cui al presente Accordo, così come la convalida della cessazione ai sensi del comma 19 dell'art. 4 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

Norma Transitoria

Agli invalidi/totalizzati che non avevano aderito all'Accordo 15 settembre 2012 pur avendone i requisiti, i quali presentino domanda irrevocabile entro il 15 ottobre 2014 di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico (finestra) verrà riconosciuto a titolo di incentivo un importo omnicomprensivo nella

misura del 45% della RAL (comprensiva della voce EDR); per coloro tra questi che hanno già maturato il diritto al primo trattamento pensionistico (finestra già "aperta") la cessazione dal servizio avverrà al 31 dicembre 2014.

Norma Transitoria

Al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo, limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticiparne la data di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 9 mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano.

Art. 3 – Opzioni aggiuntive per il Personale con diritto a pensione aderente all'incentivazione volontaria all'esodo di cui all'art. 2 del presente Accordo

Il personale con decorrenza del trattamento pensionistico (finestra) successivo al 1° gennaio 2016 ed entro il 31 dicembre 2018 che abbia aderito all'incentivazione all'esodo nei termini di cui al precedente articolo 2 (in contestualità all'adesione medesima), per il periodo degli ultimi 12 mesi di servizio potrà altresì fruire su base volontaria con corresponsione dell'assegno ordinario da parte del Fondo di Solidarietà di settore, di una fra le seguenti misure – alternativamente e a propria scelta – con il trattamento complessivo per ciascuna indicato:

- a) sospensione dell'attività di lavoro di un giorno la settimana
 - ✓ pagamento assegno ordinario a carico del Fondo di Solidarietà di settore
 - ✓ versamento all'Inps, a carico del Fondo di Solidarietà, della contribuzione correlata per tutte le giornate di sospensione dell'attività lavorativa (sia per la quota azienda che per quella lavoratore)
 - ✓ incentivo pieno all'esodo come da tabella 2, maggiorato di una mensilità
 - ✓ nessuna riduzione nel computo del TFR
 - ✓ nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare
 - ✓ mantenimento di UniCA sino al 31/12 anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)
 - ✓ mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)
- b) riduzione a 25 ore dell'orario di lavoro settimanale
 - ✓ pagamento assegno ordinario a carico del Fondo di Solidarietà di settore
 - ✓ versamento all'Inps, a carico del Fondo di Solidarietà, della contribuzione correlata per tutte le ore di riduzione dell'attività lavorativa (sia per la quota azienda che per quella lavoratore)
 - ✓ incentivo pieno all'esodo come da tabella 2, maggiorato di una mensilità
 - ✓ nessuna riduzione nel computo del TFR
 - ✓ nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare
 - ✓ mantenimento di UniCA sino al 31/12 anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)
 - ✓ mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)
- c) sospensione dell'attività di lavoro per l'intero periodo
 - ✓ pagamento assegno ordinario a carico del Fondo di Solidarietà di settore
 - ✓ versamento all'Inps, a carico del Fondo di Solidarietà, della contribuzione correlata per tutte le giornate di sospensione dell'attività lavorativa (sia per la quota azienda che per quella lavoratore)
 - ✓ incentivo pieno all'esodo come da tabella 2, maggiorato di una mensilità
 - ✓ nessuna riduzione nel computo del TFR
 - ✓ nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare
 - ✓ mantenimento di UniCA sino al 31/12 anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)
 - ✓ mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio)

Tenuto conto della consistenza del plafond unico del Fondo di Solidarietà di settore (sezione ordinaria), verranno accolte le adesioni in base all'ordine di presentazione (tramite l'applicativo aziendale che verrà messo a disposizione) e nel limite del plafond stesso, con priorità per i Lavoratori/Lavoratrici portatori di gravi disabilità.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione all'atto del pensionamento costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'incentivo nei termini di cui agli artt. 2 e 3 del presente Accordo, così come la convalida della cessazione ai sensi del comma 19 dell'art. 4 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

Chiarimento a Verbale

In considerazione degli obiettivi di riduzione del costo di lavoro di cui al Piano 2018, il personale part-time potrà avvalersi della sola agevolazione di cui alla lett. c) fermo restando il rientro a full time per il mese precedente l'inizio della sospensione.

Art. 4 - Procedura ex lege 223/91

Le Parti firmatarie della presente intesa, successivamente al 15 ottobre 2014 ed entro il 15 novembre 2014, effettueranno un incontro di verifica – momento al quale le Parti medesime danno una valenza chiave nel processo di gestione complessiva del progetto di rivisitazione degli organici delineato nell'odierna intesa – del numero delle richieste di adesione volontaria all'esodo pervenute nei termini e alle condizioni previste nell'art. 2 del presente accordo.

In applicazione di quanto già definito negli artt. 6 e 7 del Protocollo 18 ottobre 2010 e nell'art. 3 dell'Accordo 15 settembre 2012, le Parti si danno sin d'ora atto che, qualora in esito a detto incontro, il numero delle suddette adesioni dovesse risultare complessivamente inferiore a quello previsto nel già citato articolo 2, ai fini del raggiungimento di quest'ultimo si procederà ricorrendo all'individuazione degli ulteriori Lavoratori/Lavoratrici in esubero,

Nello specifico pertanto, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali di quanto definito nell'art. 2 della presente intesa, saranno prioritariamente destinatari delle procedure di legge i Lavoratori/Lavoratrici individuati in base ai criteri previsti dal comma 1, art. 8, D.M. 158 del 28 aprile 2000 (prorogato con D.M. 226/2006), confermati e ribaditi nell'Accordo 8 luglio 2011, con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina del Fondo di Solidarietà, recepito con D.M. 67329/2012, come pure nel Verbale di Accordo 20 dicembre 2013 (con il quale Abi e le Segreterie Nazionali del settore hanno adeguato il Regolamento del Fondo alle previsioni della Legge 92/2012), che così recita “.... ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del Decreto 28 aprile 2000, n° 158, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio”.

In applicazione quindi di quanto sopra, da parte di ciascuna Azienda del Gruppo sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro anzitutto ai dipendenti di ogni genere e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturino entro il 31 dicembre 2018, i requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio).

In base a quanto previsto dal Protocollo 18 ottobre 2010 (art. 10) e dall'Accordo 15 settembre 2012 (art. 3), al fine di dare attuazione a quanto disposto dal presente accordo e dal D.M. 158/2000 (e successive integrazioni/modifiche), le Aziende sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al presente articolo e constatato il mancato raggiungimento della riduzione di organico complessivamente prevista nella Tabella 1 posta in calce all'art. 2, attiveranno - mediante apposita comunicazione - le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero, indipendentemente dal numero degli esuberanti: sul punto – sulla base di quanto già stabilito con il Protocollo 18 ottobre 2010 e con l'Accordo 15 settembre 2012 - gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali entro 7 giorni dall'avvio delle procedure recependo i contenuti degli artt. da 6 a 9 del Protocollo 18 ottobre 2010 (integrati dalle relative previsioni della presente intesa).

Le Parti si danno atto fin d'ora che ai Lavoratori/Lavoratrici che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente dalla rispettiva Azienda in virtù delle procedure di Legge 223/91 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo e che il trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso verrà ridotto ad una mensilità.

Art. 5 - Trattamenti e profili gestionali connessi all'adesione ai piani di incentivazione all'esodo.

Ai Lavoratori/Lavoratrici che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico e che risolveranno il proprio rapporto di lavoro nei termini e con le modalità previste dall'art. 2 del presente Accordo, verrà mantenuta l'applicazione delle normative di secondo livello sino alla data di cessazione e - a far tempo da tale data - saranno destinatari delle previsioni tempo per tempo applicate al personale già in quiescenza alla data del presente accordo.

I Lavoratori/Lavoratrici che maturano entro il 31 dicembre 2018 il diritto al trattamento pensionistico, ferma la fruizione per intero del numero di giorni di ferie e di giornate di ex-festività spettanti anno per anno nonché di eventuali residui di banca delle ore, entro la data di maturazione del diritto al trattamento pensionistico dovranno pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie eventualmente residue e ove non programmate, l'azienda di iniziativa provvederà immediatamente a collocare l'interessato in ferie/permesso.

Art. 6 - Lavoratori/Lavoratrici interessati all'esercizio dell'opzione del riscatto oneroso di periodi di studio universitario

Le Parti – al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo da ricomprendersi nel numero complessivo delle ulteriori 2.700 eccedenze dichiarate nel Piano 2018 (ferme le eccedenze sopra individuate e le relative modalità di gestione) – in considerazione del bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che potrebbero rientrare tra i maturanti entro la fine del 2018 (con cessazione al 1° dicembre 2018) utilizzando il riscatto a titolo oneroso di periodi di studio universitario, concordano di raccogliere entro il 15 dicembre 2014 le manifestazioni di interesse all'esodo incentivato dei predetti interessati.

Detta adesione diventerà operativa - in esito alle verifiche di cui al presente accordo - per le prime 100 adesioni, ordinate in base all'ordine di presentazione (tramite l'applicativo aziendale che verrà messo a disposizione); le eventuali adesioni aggiuntive verranno valutate nell'ambito della prosecuzione del confronto negoziale di cui all'art. 16 della presente intesa.

All'atto del pensionamento i predetti interessati fruiranno - oltre alla liquidazione del TFR e del 50% dell'importo risultante applicando il numero delle mensilità di cui alla Tabella 2 posta in calce all'art. 2 - di un'apposita incentivazione all'esodo così calcolata:

- per AP: importo lordo pari al 45% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- per QD1/QD2 importo lordo pari al 40% della RAL (comprensiva della voce EDR)
- QD3/QD4/Dir importo lordo pari al 33% della RAL (comprensiva della voce EDR)

Tale importo sarà riconosciuto per ogni 52 settimane di riscatto oneroso della laurea (rapportata a full time, ove si tratti di personale part time); il numero massimo di settimane riconosciuto ai fini dell'erogazione dell'incentivo all'esodo di cui sopra sarà quello strettamente necessario per accedere al pensionamento al 1° dicembre 2018.

Ai fini del riscatto in parola, i Lavoratori/Lavoratrici interessati potranno fruire di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (al tasso dell'1,25%) nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante; detti finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi nei termini di cui agli artt. 2 e 6 del presente accordo.

Art. 7 - Lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004

Parimenti a quanto già concordato con l'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012, le Parti – con la stessa finalità descritta dell'articolo che precede e nello stesso limite massimo (ferme le eccedenze sopra individuate e le relative modalità di gestione) - in considerazione del bacino delle Lavoratrici che potrebbero esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1°

comma 9 della Legge n. 243/2004 (facoltà di cui la riforma previdenziale ha previsto il mantenimento solo per coloro che matureranno la “finestra” pensionistica entro dicembre 2015) - concordano di raccogliere entro il 30 ottobre 2014 le adesioni all'esodo incentivato mediante l'esercizio dell'opzione stessa, adesione che diventerà operativa in esito alle verifiche di cui al presente accordo per le prime 10 adesioni (ordinate secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del relativo requisito); le eventuali adesioni aggiuntive verranno valutate nell'ambito della prosecuzione del confronto negoziale di cui all'art. 17 della presente intesa.

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alle date di pensionamento risultanti per vecchiaia/anticipata sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale potranno beneficiare delle stesse condizioni definite all'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012; vale a dire (oltre alla liquidazione del TFR ed alla fruizione delle prestazioni dei Fondi di Previdenza Complementare di relativa iscrizione) dei seguenti trattamenti - dove per mensilità si intende 1/13° della RAL (comprensiva della voce EDR), rapportata a full time, ove si tratti di personale part time, così determinati:

- a) importo risultante applicando il numero delle mensilità di cui alla seguente tabella
(Tabella 3)

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni	65 anni ed oltre
n° mensilità di incentivo	15	14	14	13	12	11	9	8	6

b) importo convenzionalmente fissato in misura pari al 70% di una mensilità per il numero di mesi interi intercorrenti tra la data di cessazione (ultimo giorno di servizio) e la data corrispondente alla finestra di accesso al trattamento di pensione risultante dall'esercizio dell'opzione contributiva;

c) sulla base di quanto previsto dalla Norma Transitoria n. 2 posta in calce all'art. 4 del Protocollo 18 ottobre 2010, un ulteriore importo corrispondente a 1.300 Euro lordi per ogni anno o frazione, del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui l'interessata avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 6.500 euro lordi).

Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica al suddetto personale verranno mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali del personale in servizio, nonché il riconoscimento della correlata contribuzione a carico aziendale nella misura prevista per il Fondo di previdenza complementare di appartenenza (secondo i criteri del Protocollo 18 ottobre 2010/Accordo 15 settembre 2012).

Infine sino al 31 dicembre del 4° anno successivo a quello di cessazione verranno, in via assolutamente eccezionale, mantenute:

- iscrizione ad UniCA come dipendenti in servizio (con contributo a carico azienda);
- condizioni agevolate creditizie (mutui/finanziamenti, ecc.) come dipendenti in servizio.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'incentivo nei termini di cui al presente articolo.

Dichiarazione delle Parti

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle forme di incentivazione all'esodo di cui al presente articolo è quella in vigore alla data di sottoscrizione della presente intesa. Qualora nel corso del periodo di valenza del Piano dovessero venire introdotte modifiche alle normative sull'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo, le Parti firmatarie del presente Accordo daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta gli effetti ricercando le migliori soluzioni.

Art. 8 – Utilizzo del personale e Multipolarità

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi previsti dal Piano 2018, nell'ambito delle previsioni finalizzate a contenere il più possibile le eccedenze occupazionali e a conservare il patrimonio umano/professionale presente nel Gruppo, in coerenza con quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 19 gennaio 2012, la flessibilità di utilizzo del personale rappresenta un importante strumento che da un lato permette una più efficiente allocazione del personale interessato dai processi di

riorganizzazione/ristrutturazione e dall'altro consente una maggiore realizzabilità di iniziative di multipolarità nonché di insourcing.

In tale ottica, le Parti – riconfermato quanto disposto in materia dal Protocollo 18 ottobre 2010/Accordo 15 settembre 2012, nonché dagli Accordi di Gruppo 18 dicembre 2007 (mobilità infragruppo) e 4 dicembre 2008 (utilizzabilità in mansioni non equivalenti e multipolarità) – convergono le seguenti previsioni, da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla durata del Piano (31 dicembre 2018), applicabili solo al personale di ogni ordine e grado operante sull'intero territorio nazionale interessato, in tale arco temporale, da processi di riorganizzazione/ristrutturazione rientranti nel Piano medesimo (descritti nella documentazione dell'11/19 marzo 2014 nonché del 9 maggio 2014, le cui tavole riassuntive sono riportate nell'Allegato 2).

- **Mobilità territoriale**

In presenza di riorganizzazioni/ristrutturazioni aziendali da cui derivi un esubero di posizioni di lavoro o di iniziative di insourcing di attività, con lo scopo di realizzare le finalità di tutela dell'occupazione dianzi citate, potranno realizzarsi, ferme le previsioni del CCNL e le prassi di gruppo, fenomeni di mobilità territoriale mirate ad un efficiente utilizzo del personale interessato.

In ogni caso, l'Azienda prima di procedere a trasferimenti che comportino un mutamento della sede di lavoro ricercherà ogni possibile soluzione atta a individuare modalità organizzative che consentano di evitare tali ricadute sul personale anche attraverso il ricorso alle altre forme di utilizzo del personale previste nel presente articolo; in tale ambito le Parti confermano l'utilizzo della multipolarità quale strumento idoneo ad attenuare le problematiche della mobilità territoriale attraverso l'allocatione periferica di attività.

- **Mobilità infragruppo**

Ferme le previsioni degli accordi citati al primo comma del presente articolo e le finalità di tutela occupazionale sopra descritte, potranno rendersi necessari fenomeni di mobilità infragruppo limitati alle esigenze derivanti da iniziative di insourcing o di diversa allocazione delle attività all'interno del Gruppo, correlate al Piano 2018.

L'utilizzo di personale presso altra azienda del Gruppo – ai sensi del CCNL Abi e sulla base del quadro normativo riferito alle intese di secondo livello - avverrà in via eccezionale tramite lo strumento del distacco senza necessità di consenso ed i Lavoratori/Lavoratrici interessati potranno essere utilizzati anche in mansioni non strettamente equivalenti; i distacchi saranno temporanei e comunque limitati, al massimo, alla durata del Piano (31 dicembre 2018).

Nell'ambito delle verifiche periodiche di cui al successivo art. 16 il Gruppo si impegna a fornire un quadro delle situazioni di distacco poste in essere tempo per tempo.

- **Mobilità sulle posizioni di lavoro**

Al fine di salvaguardare l'occupazione garantendo la copertura di tutti i ruoli che si rendano tempo per tempo disponibili secondo le esigenze organizzative e allo scopo di favorire processi di insourcing - contenendo al contempo il ricorso ad altre forme mobilità a maggiore impatto – i Lavoratori/Lavoratrici interessati potranno essere impiegati anche in mansioni non strettamente equivalenti.

L'azienda, al fine di limitare detti fenomeni, ricercherà - in relazione alle esigenze organizzative e comunque ove lo rendano possibile specifiche situazioni - tutte le soluzioni utili al mantenimento dei livelli di professionalità raggiunti dai dipendenti interessati.

- **Insourcing**

La mobilità di cui al presente articolo costituisce fattore fondante per la concreta realizzazione di iniziative di insourcing di attività nei termini indicati dal CCNL 19 gennaio 2012.

In merito le Parti convergono che dette iniziative saranno oggetto di specifiche tempestive informative oltre che delle verifiche periodiche di cui all'art. 16 del presente accordo, nonché degli incontri in sede locale.

Infine le Parti concordano di tener conto - nell'ambito della prosecuzione del confronto negoziale di cui all'art. 17 di cui alla presente intesa - delle iniziative di insourcing e di riduzione delle consulenze anche al fine di determinare la riduzione dei numeri delle eccedenze da Piano.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano che si proceda all'accoglimento di tutte le richieste di trasferimento in essere alla data del presente accordo nonché ad un rilancio dello strumento del job market in ottica di trasparenza ed effettività del processo.

Art. 9 - Part-time e flessibilità degli orari

Le Parti – in considerazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 19 gennaio 2012 nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici - ribadiscono la necessità di proseguire il processo di concessione del part-time per tutte le categorie di personale secondo gli accordi aziendali o, in assenza di questi, accogliendo prioritariamente le domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

In sede aziendale le Parti valuteranno inoltre la possibilità di adottare strumenti di flessibilità della prestazione lavorativa finalizzati, fermi gli obiettivi del Piano, a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano che si proceda all'accoglimento di tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a part time in essere alla data del presente accordo e si dia la possibilità di ottenere ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro da parte dei Lavoratori/Lavoratrici già con contratto a tempo parziale. In tale ottica si richiede all'azienda che si tenga altresì conto delle cessazioni del personale avente diritto a pensione con contratto part time aderente al piano esodi.

Art. 10 - Telelavoro/Smart working

In base a quanto già definito con il Protocollo 18 ottobre 2010 e richiamato con l'Accordo 15 settembre 2012, le Parti convengono di proseguire la realizzazione di situazioni di telelavoro su base volontaria quale diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quella tradizionalmente svolta nei locali aziendali, resa possibile dall'adozione di strumenti informatici/telematici per la trasmissione dei dati fra l'ufficio e la sede di telelavoro.

L'evoluzione delle tecnologie informatiche e telematiche, infatti, rende possibile nuove forme di gestione delle prestazioni lavorative capaci di conciliare le necessità di efficienza e produzione delle imprese con le esigenze personali e socio-ambientali (quali il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, ecc.; la tutela ed il miglioramento dell'ambiente, la riduzione dell'inquinamento atmosferico, la riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio, ecc.).

Quanto sopra verrà realizzato sulla base dell'impostazione adottata nel Gruppo, che ha visto ad oggi realizzarsi circa 100 casi; l'obiettivo che le Parti intendono realizzare nel corso del prossimo triennio è quello di addivenire a circa ulteriori 100 situazioni di telelavoro.

Parallelamente – anche quale fattore di contenimento dei costi non HR/immobiliari - nel Gruppo viene avviata una sperimentazione di "smart working" per le strutture di governo/supporto quale evoluzione delle forme di telelavoro tradizionali, secondo le modalità che formeranno oggetto di presentazione alla Delegazione di Gruppo in apposito incontro nonché con le Delegazioni aziendali interessate.

Art. 11 - Periodo sabbatico

In base a quanto già definito con il Protocollo 18 ottobre 2010 e richiamato con l'Accordo 15 settembre 2012, le Parti convengono di promuovere l'accesso al cd "periodo sabbatico" quale possibilità – a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali - di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale.

La sperimentazione avrà le seguenti caratteristiche:

- motivazioni della richiesta: possono essere anche diverse da quelle attualmente previste dalla normativa (che si riferiscono a gravi situazioni personali e/o familiari o a motivi di studio); l'avvio di una nuova attività professionale, lo sviluppo della propria professionalità con la partecipazione a corsi, esperienze di volontariato; nell'ipotesi di svolgimento di altre attività durante il periodo sabbatico queste (ai sensi del vigente CCNL Abi) non potranno comunque essere contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- durata: sarà possibile richiedere periodi di aspettativa fino ad un massimo di 24 mesi;
- benefici durante l'assenza: il collega "in aspettativa non retribuita" conserva la possibilità di accedere a tutte le agevolazioni creditizie previste per i colleghi in servizio e il contributo aziendale per l'assistenza sanitaria integrativa;

- per le aspettative motivate dalla partecipazione a corsi di formazione può essere riconosciuto un "educational bonus" (proporzionale ai costi dei corsi); in tal caso la tipologia del corso dovrà essere preventivamente sottoposta all'Azienda, cui dovrà risultare intestata la fattura emessa dall'ente formatore.

Art. 12 - Lavoro straordinario/supplementare

In base a quanto già definito con il Protocollo 18 ottobre 2010 e richiamato con l'Accordo 15 settembre 2012, nell'ambito della ricerca delle possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo UniCredit, le Parti convengono sulla necessità del contenimento del lavoro straordinario e supplementare: l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive viene limitato ai casi ritenuti dai responsabili urgenti e necessari. L'andamento del fenomeno formerà tempo per tempo oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 16 del presente accordo.

Art. 13 - Ex festività, Ferie e Banca ore

In base a quanto già definito con l'Accordo 15 settembre 2012, in coerenza con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti inserita nel CCNL 19 gennaio 2012 sul "riposo settimanale, festività e ferie" (necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal CCNL per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relativi ad anni precedenti), da parte aziendale si dichiara che verranno poste in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

In tale ottica, le ex festività dovranno essere fruite nell'anno di competenza. In considerazione delle problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano 2018 - in coerenza ed in continuità con quanto già definito con l'Accordo 15 settembre 2012 - le previsioni di cui a detta intesa in merito alla sola fruizione, nell'anno di competenza, delle ex-festività spettanti anno per anno, vengono confermate sino a tutto il 2018 (e quindi le ex festività non fruite nell'anno di competenza non saranno monetizzate o compensate).

Per quanto concerne le ferie - ferme le previsioni di legge e di contratto in merito alla fruizione per intero nell'anno di riferimento - sempre in considerazione delle problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano 2018 si pone la necessità di non trascinare agli anni successivi gli accantonamenti effettuati per ferie pregresse e non fruite: di conseguenza si attiva un piano di sostanziale azzeramento entro il 31 dicembre 2016 delle ferie arretrate mediante la fruizione delle stesse, per coloro che alla data del 31 dicembre 2014 risulteranno aver accumulato un arretrato, secondo la seguente tempistica, tenuto conto delle azioni di "smaltimento" ferie poste in atto già nel corrente anno;

50% entro il 31/12/2015;

50% entro il 31/12/2016.

In relazione a quanto sopra, si terrà conto della specifica situazione dei Lavoratori/Lavoratrici lungo assenti per malattia ovvero maternità, al fine di realizzare l'obiettivo di cui al presente articolo entro il termine finale ivi indicato.

Dichiarazione a Verbale

Le competenti strutture HR potranno autorizzare, in via gestionale e per casi assolutamente eccezionali, il differimento al primo semestre dell'anno successivo per un massimo di 2 giorni di ferie.

Per quanto concerne la banca delle ore, confermato quanto già definito dall'Accordo 15 settembre 2012 in tema di riduzione e limitazione delle prestazioni aggiuntive a situazioni eccezionali, in considerazione delle già citate problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano 2018, risulta necessario inoltre attivare una fase eccezionale e transitoria, fino al 31 dicembre 2018, prevedendo:

. la fruizione entro l'anno di maturazione della banca ore accumulata (con la possibilità di "portare" all'anno successivo le sole eventuali prestazioni aggiuntive effettuate nei mesi di novembre e dicembre);

. il piano di azzeramento entro il 31 dicembre 2015 dei residui accumulati in banca ore con fruizione da realizzarsi secondo la seguente tempistica:

- 50
% entro il 31/12/2014;
- 50
% entro il 31/12/2015.

I Lavoratori/Lavoratrici che risulteranno lungo assenti (esclusivamente per motivi di malattia e di maternità) dalla data del presente accordo e fino al 31 dicembre 2015, potranno derogare alle riduzioni previste per ciascun anno, fermo l'obiettivo di azzeramento entro il 2015.

Eventuali riposi compensativi saranno da fruire con le tempistiche indicate per le ore accumulate in banca delle ore anno per anno ovvero, per quelle già accumulate, con la tempistica prevista per il piano di azzeramento dei residui, come riportato nel presente articolo.

Art. 14 - Pari Opportunità

La Commissione per le Pari Opportunità di Gruppo continuerà ad operare - secondo le modalità e per la durata stabilita dall'Accordo sui livelli di interlocuzione e sulle libertà sindacali del 13 febbraio 2014 - con le finalità di analizzare e valutare congiuntamente la materia delle pari opportunità con l'obiettivo di proporre la programmazione di azioni positive nel Gruppo ai sensi della legislazione in materia, anche volte a favorire la valorizzazione del personale femminile.

Art. 15 – Costi non HR – consulenze

Su sollecitazione delle Organizzazioni Sindacali, l'azienda ribadisce il proprio impegno a porre in essere nel corso del Piano Strategico concrete azioni di contenimento dei costi non HR e tra questi, in particolare, quelli connessi alle consulenze professionali. Nell'ambito dei momenti di verifica di cui all'art. 16 verranno fornite specifiche informative sui trend andamentali degli stessi.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano che il Personale interessato dalle iniziative di esodo di cui al presente accordo non potrà essere destinatario di alcun rapporto di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo.

Art. 16 - Incontri periodici di verifica e approfondimento del Piano Strategico 2018

A richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo si darà luogo a livello di Gruppo ad incontri di verifica periodici – di massima trimestrali – momento al quale le Parti medesime danno una valenza chiave nel processo di gestione delle ricadute del Piano 2018 in base al presente accordo – sullo stato di attuazione delle previsioni di cui ai precedenti articoli, nel cui ambito verrà anche fornito l'andamento dei progetti di insourcing, multipolarità, il quadro della mobilità e dei distacchi infragruppo, nonché sui trend andamentali dei costi HR e delle spese amministrative (tra cui in particolare quelle delle consulenze professionali).

Gli effetti relativi ai processi di attuazione del Piano Strategico 2018 per i riflessi sugli organici dei relativi ambiti formeranno oggetto degli incontri a livello aziendale e/o locale.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. ribadiscono la netta contrarietà a qualsiasi ipotesi di cessione, esternalizzazione e delocalizzazione.

Art. 17 - Completamento degli obiettivi del Piano 2018 – Prosecuzione del confronto (2° fase)

Il presente accordo – che, unitamente al Protocollo odierno nonché le intese citate ed agli allegati, costituisce una normativa unitaria e inscindibile redatta con criteri coerenti ed omogenei da applicare nei confronti del Personale di tutte le Aziende del Gruppo UniCredit (Allegato n. 1) – esaurisce la procedura contrattuale di cui alla Comunicazione del 9 maggio 2014 relativamente alla prima fase della gestione delle ricadute del Piano 2018 (concernente in particolare le riduzioni di organici mediante accesso diretto al pensionamento).

Le Parti – in relazione a quanto descritto in premessa – concordano sin da ora di proseguire il confronto relativo al Piano 2018 nel corso del secondo semestre 2015 per la gestione delle ulteriori 2.700 eccedenze ad oggi dichiarate; in merito verrà effettuata dall'azienda una specifica comunicazione di avvio dei termini di confronto (50 giorni) che avrà la medesima natura della presente procedura.

In tale sede - in funzione dell'esito delle misure di contenimento di costo adottate ed anche delle ulteriori misure di uscita poste in essere in base al presente accordo - le Parti valuteranno il possibile utilizzo dello strumento della "Sezione Straordinaria" del Fondo di Solidarietà di settore per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro, tenuto conto di quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti posta in calce al Verbale di Accordo Abi 20 dicembre 2013 per l'adeguamento del Fondo di Solidarietà alle disposizioni della Legge Fornero 92/2012 (che integra e modifica l'Accordo quadro di settore dell'8 luglio 2011).

Le Parti – in ottica di rilancio della produttività e competitività aziendale - concordano altresì di proseguire senza soluzione di continuità il confronto sulla base degli impegni definiti con il Protocollo stipulato in data odierna.

UNICREDIT

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA