

**Accordo sul Piano Strategico 2015
del Gruppo UniCredit - perimetro Italia**

Il giorno 15 settembre 2012, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Gianluca Totaro, Maurizio Ciri, Michele Ungaro, Marco Longobardi, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Miriam Travaglia, Renato De Mattia, Giovanni Ciccarelli, Mario Bastoni, Alessia Ubaldi, Carlo Furlan, Luigi Belluomo, Flavio Marco Ambrosetti, Massimo Gregorio, Ottaviano Palumbo, 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: Federico Russo, Francesco Cuccovillo, Francesco D'Errico, Mauro Mauri, Giancarlo Ticca

FABI: Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Franco Ottobre, Carmelo Raffa, Giovanni Galli, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Marco Turati, Massimo Longoni

FIBA/CISL: Fiorella Morelli, Sandra Paltrinieri, Patrizia Amico, Marco Berselli, Paola Corallo, Roberto Muzzi, Michele Pizziol, Fabrizio Tomassoni

FISAC/CGIL: Costanza Vecera, Andrea Bonansea, Gaetana Siculo, Marco Salvi, Sergio Bui, Francesco Re, Gabriella Dell'Aversano, Caterina Serra, Pierantonio Framba, Luca Dapporto, Luisa Livatino, Danilo Maghini, Roberto Ballini,

SINFUB: Domenico Errico, Roberto Biccari, Domenicantonio Valentini

UGL CREDITO: Roberto Benedetti, Davide Zecca, Pietro Agrillo, Bruno Lungarni, Giulio Giuliani, Flavio Varesano, Andrea Cavagna

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Maurizio Mattioli, Giorgio Giovanardi, Giacomo Di Marco, Luciano Teresi, Elena Beltrame, Stefano Streccioni, Paolo Picollo, Felice Borsa

premessato che

- UniCredit il 14 novembre 2011 ha presentato alla comunità finanziaria il Piano Strategico 2015 deliberato dal Consiglio di Amministrazione (con documentazione inviata in pari data alle Organizzazioni Sindacali e illustrata da parte dell'Amministratore Delegato, per gli impatti sul perimetro Italia, nel corso degli incontri del 23/24 novembre 2011);

- pur in un contesto di riferimento ancora molto sfavorevole, il Gruppo UniCredit con detto Piano Strategico ha inteso definire obiettivi, strategie e azioni programmate sino al 2015 per tutte le realtà del Gruppo operanti nei vari Paesi in cui lo stesso è presente, articolando il Piano stesso su 4 pilastri principali: uso attento e rigoroso del capitale; gestione

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

dei costi e semplificazione organizzativa; revisione delle priorità del business CIB (e CEE); rilancio del business in Italia;

- nello specifico, per l'Italia il Piano Strategico 2015 si pone in continuità con quanto già oggetto del Piano di Riorganizzazione/One4C (in merito al quale sono stati sottoscritti il Protocollo 18 ottobre 2010 ed il Verbale 26 novembre 2010), i cui driver di efficienza erano riferiti al periodo sino al 2013: in altre parole, il Piano Strategico globale presentato a novembre 2011 – del quale il Piano di Riorganizzazione/One4C ha costituito un'anticipazione per l'Italia – sviluppa i propri effetti sino a tutto il 2015;

**tenuto conto che in sede di presentazione del Piano Strategico
da parte aziendale si è dichiarato quanto segue**

- in seguito al perdurare della crisi economico-finanziaria, il settore bancario si trova a fronteggiare un calo strutturale della propria redditività;

- in tale contesto, l'utile netto del Gruppo è progressivamente sceso di circa il 75% dal 2007 ad oggi e UniCredit - pur essendo riuscita a fronteggiare la crisi economica globale senza ricorrere ad aiuti statali e a rafforzare nel tempo la propria base patrimoniale - registra il persistere, proprio nel mercato italiano, di una consistente flessione sul versante della profittabilità/efficienza nonché un costo del rischio molto più elevato rispetto ai principali concorrenti: il perdurare di tale sfavorevole situazione sta producendo un progressivo deterioramento del posizionamento competitivo del Gruppo sul mercato italiano;

- il contesto operativo/regolamentare resta ancora particolarmente complesso e la leva del prezzo nonché l'andamento dei tassi stanno continuando a non supportare in modo incisivo la profittabilità del margine di interesse e, di conseguenza, la redditività del conto economico;

- per quanto riguarda le modalità di fruizione del servizio bancario, la sempre maggiore rapidità di propensione della Clientela a servirsi dei canali self service sta facendo ulteriormente aumentare il numero dei Clienti con uso prevalente/esclusivo di detti canali, favorendo sempre più lo sviluppo di formati transazionali evoluti;

- in relazione agli obiettivi dimensionali di riduzione del costo del lavoro definiti con il Protocollo 18 ottobre 2010/Verbale 26 novembre 2010 si è registrato un significativo disallineamento rispetto ai tempi previsti per le uscite incentivate e ai correlati risparmi, connesso anche agli impatti delle riforme pensionistiche del 2011;

- quanto precede rende improcrastinabile proseguire nella realizzazione di azioni incisive sui costi strutturali in grado di adeguare gli stessi alla nuova struttura dei ricavi secondo la metodologia già avviata con il Piano di Riorganizzazione/One4C, pena un persistente calo di profittabilità ed una percezione di debolezza strutturale;

- in tale quadro, in esito ai processi di riorganizzazione/razionalizzazione si prevede la riduzione degli organici nel periodo sino al 2015 e la riqualificazione professionale di risorse da adibire ad attività di sviluppo commerciali/recupero crediti, con una riduzione strutturale

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

complessiva del costo del lavoro di 866 milioni di Euro nel periodo di riferimento (che – nell’assunto si realizzino appieno gli obiettivi di riduzione di 422 milioni del Piano di Riorganizzazione/One4C - residuano in ulteriori 444 milioni);

- in relazione a ciò è imprescindibile il completamento - in tempi stretti - degli interventi di carattere economico, organizzativo e gestionale posti dal Protocollo 18 ottobre 2010 (anche riportando entro il 2013 gli obiettivi di riduzione di costo originariamente previsti per tale periodo ed il cui concordato posticipo al biennio successivo non risulta ora più sostenibile), nonché l’adozione trasversale su tutto il perimetro italiano del Gruppo di ulteriori e nuove appropriate misure unitamente ad idonee iniziative finalizzate a ridurre il costo del lavoro;

- in tale ottica si muovono le principali leve di intervento previste dal Piano Strategico 2015, descritte nelle comunicazioni/documenti del 23/24 novembre 2011 nonché del 30 maggio/6 giugno 2012;

- dall’attuazione dell’ampia serie di misure – tenuto conto delle uscite di cui al Protocollo 18 ottobre 2010/Verbale 26 novembre 2010 – deriverà una riduzione pari a ulteriori 3.500 posizioni FTE (“*Full Time Equivalent*”), se effettuata facendo riferimento all’uscita di personale con diritto a pensione o più vicino alla stessa;

- pur se il mutato quadro conseguente alle intervenute riforme pensionistiche nei fatti non consente più di addivenire a detto obiettivo (adottando, quale via prioritaria, quella dell’uscita di personale con diritto a pensione), il contenimento strutturale del costo del lavoro nel perimetro nazionale del Gruppo si impone comunque come passaggio ineludibile del Piano Strategico 2015, ferme le iniziative di contenimento di tutta la base di costo - sia HR che non HR - già avviate e riassunte nel documento del 30 maggio/6 giugno 2012;

- in considerazione di ciò, occorre ricercare, anche avvalendosi del complesso degli strumenti indicati dalle vigenti normative - sia contrattuali, sia di legge (L. 223/91) - in materia di riduzione dei livelli occupazionali, le misure che assicurino la certezza dei risultati e di tempi per il tramite di soluzioni adeguate a tale mutato contesto, ferma comunque la diminuzione di 800 ulteriori (rispetto al Protocollo 18 ottobre 2010) posizioni FTE entro il 31 dicembre 2015 legate alle persone che entro tale data raggiungeranno il diritto alla pensione;

- in dipendenza dell’articolata realizzazione degli interventi previsti dal Piano Strategico, così come della necessità di disporre di adeguati avvicendamenti anche transitori, da parte aziendale si ritiene inoltre ineludibile prevedere e gestire situazioni di mobilità territoriale e/o professionale nonché infragruppo, anche per favorire l’insourcing di attività finalizzato a sostenere l’occupazione e a realizzare risparmi non più conseguibili tramite il solo esodo di personale con diritto a pensione;

- in tale ottica da parte aziendale si è dichiarata inoltre la necessità di accompagnare i processi di riorganizzazione/ristrutturazione con una moratoria delle previsioni di secondo livello sugli inquadramenti e una maggiore fungibilità/flessibilità onde garantire la copertura di tutti i ruoli che si rendano tempo per tempo disponibili, nonché una completa rivisitazione delle prassi in essere. Parimenti – al fine di liberare i relativi accantonamenti ed evitare oneri

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

specifici sui prossimi esercizi – da parte aziendale si è dichiarata l'improcrastinabilità del completamento del processo di fruizione delle ferie relative agli anni pregressi, ferma in ogni caso la non liquidabilità delle eventuali ex festività non fruita anno per anno;

- ove tali misure non dovessero risultare sufficienti, da parte aziendale si è dichiarata la necessità di attivare – in una seconda successiva fase negoziale – ulteriori interventi finalizzati a trarre gli obiettivi del Piano Strategico entro il 2015, ricercando soluzioni ispirate ad una coerente attenzione ai costi in ottica di rideterminazione tanto per i profili economici/amministrativi di gestione delle forme di welfare (tra cui anche i CRAL) operanti nel Gruppo quanto in riferimento al sostegno dei programmi previdenziali, tenuto anche conto dell'allungamento della vita lavorativa;

**a valle della presentazione del Piano Strategico 2015
- stante l'importanza dei processi conseguenti
nonchè la complessità delle relative fasi attuative -
le Parti hanno dato avvio ad un articolato percorso di confronto**

- che ha visto il 23/24 novembre 2011 le prime presentazioni alle Organizzazioni Sindacali del Piano Strategico generale del Gruppo UniCredit S.p.A. (con la consegna di specifiche comunicazioni e relativa documentazione, costituenti parte integrante e sostanziale della presente intesa);

- nei mesi successivi sono seguiti ulteriori momenti di approfondimento (sino a quello del 30 maggio 2012) che hanno condotto al definitivo avvio delle relative procedure di legge e di contratto con la comunicazione/documentazione datata 6 giugno 2012 (costituenti parte integrante e sostanziale della presente intesa, insieme agli elementi di dettaglio forniti nel corso degli incontri), proseguite nei fatti sino alla data odierna;

nel corso delle procedure sindacali

- le Parti hanno sviluppato un ampio ed approfondito confronto in merito alle ricadute connesse e correlate al Piano Strategico 2015 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;

- le Parti hanno inoltre verificato congiuntamente gli effetti derivanti dalle modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione conseguenti all'emanazione delle norme applicative delle riforme succedutesi nel corso del 2011 in riferimento alle uscite di Lavoratori/Lavoratrici aderenti al Protocollo 18 ottobre 2010 e cessati/cessandi con accesso al Fondo di Solidarietà di settore dal 1° gennaio 2012, nonché approfondito ulteriori possibili forme di esodo capaci di consentire di ampliare i bacini delle uscite nell'ottica degli obiettivi del Piano;

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

- le Parti, nel valutare le ricadute per il perimetro Italia connesse al Piano Strategico, hanno tenuto conto delle misure di intervento e degli strumenti definiti con i rinnovi dei CCNL Abi;

**tutto quanto sopra premesso e considerato,
le Parti**

- convenendo sulla necessità di affrontare e proseguire il confronto secondo modelli di relazioni industriali finalizzati ad accompagnare in maniera condivisa i processi riorganizzativi, l'evoluzione organizzativa e strategica del Gruppo UniCredit, coerentemente con le trasformazioni che investono il settore creditizio e le politiche del Gruppo medesimo;

- condividendo la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi da applicare nelle fasi attuative delle operazioni di cui al presente accordo nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del processo in parola;

- concordando 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;

- condividendo altresì di applicare a tutto il personale delle Aziende interessate (allegato n. 1) dal Piano Strategico globale – 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;

- condividendo infine che l'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel Piano Strategico devono costituire premessa essenziale e determinante per il rilancio della produttività e competitività aziendale nonché dello sviluppo organico del Gruppo UniCredit, in un'auspicabile prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale, anche in un'ottica di valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze/capacità professionali e di sostenibile stabilità occupazionale e creazione di nuove opportunità di ingresso;

**hanno stipulato il presente accordo
concernente profili di natura occupazionale
relativi al Piano Strategico 2015**

Art. 1 - Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

Art. 2 – Personale con diritto a pensione

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 nelle premesse, le Parti – nello svolgimento della procedura contrattuale 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 800 risorse FTE (ulteriori rispetto a quelle di cui al Protocollo 18 ottobre 2010) da attuarsi entro il 31 dicembre 2015 con le seguenti calendarizzazioni (con cessazione alla data di apertura della prima finestra pensionistica):

- 350 FTE non oltre il 1° novembre 2012
- ulteriori 100 FTE entro il 1° gennaio 2013
- ulteriori 100 FTE entro il 1° gennaio 2014
- ulteriori 100 FTE entro il 1° gennaio 2015
- ulteriori 150 FTE entro il 1° gennaio 2016.

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 2015 dalla riduzione degli organici secondo la seguente tabella (Tabella 1) che segue:

UniCredit	628
Audit	4
Ubis	148
Factoring	1
UCMB	8
UniCredit Bank AG	2
PIM	1
Leasing	5
UniManagement	1
Fineco Bank	5
	800

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. 28 aprile 2000 n. 158 (prorogato con D.M. 226/2006 ed integrato da D.M. del 3 agosto 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.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

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 AGO (indipendentemente da eventuali richieste di mantenimento in servizio) e cioè:

- pensione di anzianità/vecchiaia secondo i requisiti in vigore sino al 31 dicembre 2011,
- ovvero pensione anticipata/vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla Legge 214/2011 entro il 31 dicembre 2015,

i quali presentino domanda irrevocabile di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data:

- del 1° novembre 2012 per coloro che a quella data hanno già maturato il diritto al trattamento pensionistico (finestra);
- di maturazione del trattamento pensionistico (finestra) per coloro che lo matureranno successivamente al 1° novembre 2012 ed entro il 31 dicembre 2015,

previa manifestazione di adesione da rendersi entro il 20 ottobre 2012, 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:

- per coloro che hanno già maturato o matureranno il trattamento pensionistico entro il 1° gennaio 2013: importo pari al 32% della RAL (comprensiva della voce EDR);
- per coloro che matureranno il trattamento pensionistico dopo il 1° gennaio 2013 ma, secondo la normativa previdenziale in vigore alla data di stipula del Protocollo 18/10/2010, avrebbero già potuto aderire alle forme di incentivazione previste dal citato Protocollo: importo pari al 45% della RAL (comprensiva della voce EDR);
- per coloro che non rientrano nei due precedenti alinea e matureranno il trattamento pensionistico dopo il 1° gennaio 2013 secondo la normativa previdenziale introdotta dalla Legge 214/2011: importo 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 ed oltre
n° mensilità di incentivo	14	13	12	12	11	10	9	7	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

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

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 Protocollo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

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 di massima di 9 mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano Strategico.

Art. 3 - Procedura ex lege 223/91

Le Parti firmatarie della presente intesa, successivamente al 31 ottobre 2012 ed entro il 15 novembre 2012, 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.

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 in applicazione di quanto già definito negli artt. 6 e 7 del Protocollo 18 ottobre 2010.

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, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – così come modificato dal D.M. del 3 agosto 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

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

genere e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che siano già in possesso alla data odierna, ovvero che li maturino entro il 31 dicembre 2015, dei 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 dall'art. 10 del Protocollo 18 ottobre 2010, 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: sul punto il Protocollo 18 ottobre 2010 prevede che gli organismi sindacali competenti sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali - entro 7 giorni dall'avvio delle procedure - recepenti i contenuti degli artt. da 6 a 9 del Protocollo medesimo (integrati dalle previsioni degli artt. 2 e 3 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.

Dichiarazione Aziendale n. 1

In relazione alle risoluzioni dal rapporto di lavoro effettuate ai sensi del presente articolo, l'azienda dichiara sin da ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

Dichiarazione Aziendale n. 2

Ferma la perseguibilità sanzionatoria - nei termini dichiarati aziendali - dei Lavoratori/Lavoratrici che, essendovi tenuti ai sensi dell'art. 9 del Protocollo 18 ottobre 2010, non hanno provveduto alla consegna della documentazione previdenziale o vi hanno provveduto solo parzialmente, degli stessi si terrà conto nell'ambito delle procedure di legge di cui al presente articolo.

Art. 4 - Trattamenti e profili gestionali connessi all'adesione ai piani di incentivazione all'esodo.

Ai Lavoratori/Lavoratrici che hanno già maturato o matureranno entro il 31 dicembre 2015 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

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

tale data - saranno destinatari delle previsioni tempo per tempo applicate al personale già in quiescenza alla data del presente accordo.

I Lavoratori/Lavoratrici che hanno già maturato o matureranno entro il 31 dicembre 2015 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, 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, a far data dal 1° novembre 2012 ed entro la data di cessazione, l'azienda di iniziativa provvederà a collocare l'interessato in ferie/permesso.

Art. 5 – Impatti delle intervenute modifiche al sistema previdenziale nazionale sui 1.800 esodati/esodandi

Le Parti, in virtù di quanto disposto dall'art. 8 del Protocollo 18 ottobre 2010 nonché dal testo del Verbale di Conciliazione, a seguito dell'introduzione della riforma previdenziale c.d. Monti/Fornero (Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive integrazioni) hanno attivato la prevista verifica congiunta degli effetti conseguenti a tali modifiche normative finalizzata alla ricerca delle migliori soluzioni e al termine della verifica stessa si danno atto che:

- gli esodati/esodandi ai sensi del Protocollo 18 ottobre 2010 cessati per accesso a Fondo di Solidarietà di settore a far tempo dal 1° gennaio 2012, nella prospettiva di fruire delle "clausole di salvaguardia" percepiranno i trattamenti straordinari del Fondo stesso fino al compimento del 62° anno di età; tale previsione si applica anche nei confronti di coloro che nei mesi scorsi hanno risolto il proprio rapporto di lavoro a seguito della sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione che prevedeva la permanenza al Fondo di Solidarietà di settore solo fino al compimento del 60° anno di età (come disponeva la normativa antecedente al Decreto Interministeriale 1° giugno 2012);
- qualora il quadro normativo lo consenta e non intervengano altre forme di finanziamento (ad es. assegno di sostegno al reddito a carico del Fondo Sociale per l'occupazione), da parte aziendale viene manifestata la disponibilità all'estensione del periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, con i connessi trattamenti, anche oltre i 60 mesi nel caso in cui tale estensione sia conseguente all'applicazione del Decreto Interministeriale del 1° giugno 2012 (che prevede la permanenza a Fondo di Solidarietà sino al compimento dei 62 anni);
- da parte Aziendale vi è la disponibilità a definire, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, opportune forme di garanzia a favore degli esodati/esodandi ai sensi del Protocollo 18 ottobre 2010 qualora gli stessi non ricevano dall'INPS comunicazioni sull'inclusione nelle liste di salvaguardia. Entro il 15 gennaio 2013 le Parti effettueranno un incontro di verifica sull'argomento al fine di adottare le possibili soluzioni,

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

ivi compresa quella della riassunzione in servizio a tempo determinato con successiva cessazione non appena in possesso dei requisiti pensionistici secondo la disciplina di legge.

Norma Transitoria n. 1

A favore dei dipendenti aderenti ai piani di pensionamento/accesso al Fondo di Solidarietà definiti con il Protocollo 18 ottobre 2010 (tenuto altresì conto di quanto disposto dal verbale del 1 dicembre 2011) verranno mantenuti gli importi di incentivazione determinati dal predetto accordo e quindi viene confermata come irrevocabile la domanda di esodo a suo tempo presentata, senza necessità quindi di nuove formalizzazioni. La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'incentivo nei termini di cui al Protocollo 18 ottobre 2010/1 dicembre 2011.

Inoltre, in via assolutamente eccezionale, in data 31 ottobre 2012 si perfezionerà la risoluzione - con accesso al Fondo di Solidarietà al 1° novembre 2012 - dei Lavoratori/Lavoratrici già aderenti ai piani di esodo incentivato definiti con il Protocollo 18 ottobre 2010, la cui originaria cessazione dal servizio era prevista tra il 1° febbraio 2012 ed il 1° settembre 2012 e che non avevano a suo tempo sottoscritto l'apposito Verbale di Conciliazione (previsto all'articolo 4 del citato Protocollo). A coloro che sottoscriveranno il Verbale di Conciliazione nei termini suddetti verrà riconosciuto, quale incentivo, un importo onnicomprensivo, determinato sulla base del numero di mensilità di cui alla tabella 2 del Protocollo 18 ottobre 2010 (mensilità calcolata come 1/13° della RAL, comprensiva della voce EDR) che sarebbero spettate al momento della prevista originaria cessazione poi non perfezionata, ridotto di 0,3 mensilità per ogni mese di ritardo rispetto alla predetta data della cessazione non perfezionata, ferma la rinuncia ad ogni altra pretesa in termini di preavviso.

Norma transitoria n. 2

In relazione all'istanza sindacale, stante il cambiamento delle regole previdenziali di natura pubblica applicabili alle dipendenti iscritte all'Inpdap che in base al Protocollo del 3 agosto 2007 hanno aderito e sono accedute al Fondo di Solidarietà di settore entro il 31 dicembre 2011, da parte aziendale si fornisce la disponibilità a addivenire ad una soluzione compatibilmente con il quadro normativo che renda possibile l'estensione del trattamento del fondo medesimo rispetto alle tempistiche originariamente previste.

Art. 6 - 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

Le Parti - al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo che consentano di ridurre entro il 2015 il numero complessivo delle 3.500 eccedenze dichiarate nel Piano Strategico ed 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 recente riforma previdenziale ha previsto il mantenimento solo per coloro che matureranno la "finestra" pensionistica entro dicembre 2015) -

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

concordano di raccogliere entro il 20 ottobre 2012 le manifestazioni di interesse 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 100 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. 15 della presente intesa.

La data di riferimento per la cessazione sarà quella di maturazione del diritto, 57 anni di età e 35 anni di contribuzione (oltre all'“adeguamento dell'aspettativa di vita” per coloro che maturino il suddetto diritto dal gennaio 2013).

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alle date di pensionamento risultanti per vecchiaia/anticipata sulla base delle recenti riforme previdenziali potranno beneficiare – 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).

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)

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

- 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.

Art. 7 - Anzianità figurative connesse all'espletamento degli obblighi di leva

Anche alla luce della modifiche alle normative previdenziali introdotte con la Riforma di cui alla Legge n. 214/2011, assume particolare rilievo tener conto di tutti i periodi di contribuzione effettiva o anche figurativa il cui accredito non comporti oneri economici per gli interessati ma il solo inoltro della relativa richiesta all'Ente previdenziale.

Per tale ragione ed allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui alla presente intesa, le Parti concordano che ciascun dipendente nato sino a tutto il 31 dicembre 1959 è tenuto ad inoltrare all'Ente previdenziale interessato – entro il 31 ottobre 2012 - la propria richiesta di accredito figurativo della contribuzione connessa all'espletamento degli obblighi di leva di cui abbia titolo (non comportante oneri di riscatto per l'interessato), dandone contestualmente informazione all'azienda.

Art. 8 – Utilizzo del personale e Multipolarità

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2015, 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. 18 del CCNL 8 dicembre 2007 (e relativo accordo di rinnovo del 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, nonché dagli Accordi di Gruppo 18 dicembre 2007 (mobilità infragruppo) e 4 dicembre 2008 (utilizzabilità in mansioni non equivalenti e multipolarità) – convengono le seguenti previsioni, da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla durata del Piano Strategico (31 dicembre 2015), 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 del 23/24 novembre 2011 nonché del 30 maggio/6 giugno 2012, 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

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

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'allocazione 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 Strategico.

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 Strategico (31 dicembre 2015).

Nell'ambito delle verifiche periodiche di cui al successivo art. 13 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 dall'Accordo di rinnovo del CCNL Abi.

In merito le Parti convengono che dette iniziative saranno oggetto di specifiche tempistiche informative oltre che delle verifiche periodiche di cui all'art. 13 del presente accordo, nonché degli incontri in sede locale.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

Infine le Parti concordano di tener conto - nell'ambito della prosecuzione del confronto negoziale di cui all'art. 15 di cui alla presente intesa - delle iniziative di insourcing anche al fine di determinare la riduzione dei numeri delle eccedenze da Piano Strategico.

Art. 9 - Part-time e altri strumenti di cui al Protocollo 18 ottobre 2010

Le Parti – in considerazione di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 8 dicembre 2007 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 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.

Parimenti le Parti confermano la rilevanza delle previsioni di cui al Protocollo 18 ottobre 2010 in tema di contenimento del lavoro straordinario/supplementare (art. 11), telelavoro (art. 13) e periodi sabatici (art. 14).

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

Art. 10 - Ex festività

In coerenza con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti inserita nel Capitolo sul “riposo settimanale, festività e ferie”, ai sensi dell'Accordo di Rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 (*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; pertanto a tal fine le ex festività dovranno essere fruito nell'anno di competenza. In considerazione delle problematiche di riduzione degli oneri di cui al Piano Strategico, per quanto concerne le ex festività relative al 2012/2013, ove non fruito nell'anno di competenza, non saranno monetizzate o compensate.

Norma Transitoria

Per quanto concerne le ex festività spettanti per l'anno 2012, qualora le stesse non risultassero fruito completamente entro il 31 dicembre 2012, in via del tutto eccezionale i residui saranno riportati ad incremento della spettanza relativa all'anno 2013.

Art. 11 – Costi non HR – consulenze

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

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. 13 verranno fornite specifiche informative sui trend fondamentali degli stessi.

Dichiarazione delle Parti

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

Art. 12 – Formazione finalizzata alla riconversione del personale coinvolto in processi di riqualificazione/riconversione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale del Gruppo, le Parti convengono sulla centralità della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

A tal fine le Parti si danno atto che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale di tutto il 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 hanno altresì condiviso per il personale interessato da processi di riorganizzazione/ristrutturazione la necessità di addivenire a iniziative di natura formativa e processi di riconversione/riqualificazione professionale, valorizzando le attitudini dei singoli, con particolare riguardo a quello over 50/55 anni: la realizzazione degli articolati interventi previsti richiederà idonei percorsi di qualificazione e riconversione professionale delle risorse ed un'azione formativa tale da fornire ai singoli lavoratori le competenze richieste per i nuovi ruoli da coprire. In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del Piano in oggetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento (compresi adeguati periodi di aula).

A tale scopo, le Parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo in parola se 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, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lett. a), punto 1, del D.M. n. 158/2000.

Art. 13 - Incontri periodici di verifica e approfondimento del Piano Strategico

A richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo si darà luogo ad incontri di verifica periodici – di massima trimestrali - a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

previsioni contenute nella presente intesa, nel cui ambito verrà anche fornito l'andamento dei progetti di insourcing, multipolarità nonché il quadro della mobilità e distacchi posti in essere ovvero di futura realizzazione.

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

Art. 14 - Politiche del lavoro

Nell'ambito delle politiche del lavoro, pur nel contesto di estrema complessità descritto in premessa, il Gruppo UniCredit conferma – una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi di uscita di personale di cui all'art. 2 del presente accordo - la disponibilità a completare gli impegni assunti con la Lettera posta in calce al Protocollo del 18 ottobre 2010, sia in termini di stabilizzazione degli apprendisti tempo per tempo in scadenza, sia in termini di nuove assunzioni con l'obiettivo di raggiungere i relativi plafond.

Dichiarazione a verbale

Nel contesto di quanto sopra, il Gruppo UniCredit – in relazione alle istanze sindacali – dichiara la propria disponibilità a completare nel corso dell'anno il programma di assunzione dei 37 dipendenti ex Setesi al fine di potenziare la copertura per l'intero arco settimanale delle attività commerciali di Banca Telefonica su Palermo.

Art. 15 - Completamento degli obiettivi del Piano Industriale 2015 – prosecuzione del confronto

Il presente accordo – che, unitamente alle 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 6 giugno 2012.

Le Parti – in relazione a quanto descritto in premessa, in ottica di rilancio della produttività e competitività aziendale - concordano sin da ora di proseguire il confronto relativo al Piano Strategico entro il mese di febbraio 2013.

In tale ambito – in relazione agli obiettivi raggiunti - le Parti valuteranno anche la possibilità di creare nuove opportunità occupazionali attraverso l'utilizzo degli strumenti introdotti dal rinnovo del CCNL Abi nonché sulle forme solidaristiche rese possibili dal D.M. del 3 agosto 2012.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca

**Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia
destinatari dell'Accordo 15 settembre 2012**

UniCredit S.p.A.

UniCredit Business Integrated Solutions S.c.p.A. Italy

Fineco Bank S.p.A.

Unicredit Credit Management Bank SpA

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Audit S.p.A.

Pioneer Investment Management S.G.R.P.A

UniCredit Factoring S.p.A.

Fineco Leasing S.p.A.

Cordusio Società Fiduciaria per Azioni

Pioneer Global Asset Management S.p.A.

Unimanagement Srl

Sofipa SGR S.p.A.

UniCredit Bank AG - Filiale Italia

UniCredit Business Integrated Solutions GMBH - Sede Italia

PE Baca

UniCredit e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca