

Protocollo
sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013
del Gruppo UniCredit

Il giorno in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo; nelle persone dei Sigg.

e

le Organizzazioni Sindacali....., rappresentate dai Sigg.:

premesse che

- in seguito alla crisi economico-finanziaria, il settore bancario si trova a fronteggiare un calo strutturale della propria redditività e l'utile netto del Gruppo è progressivamente sceso di circa il 75% dal 2007 ad oggi;

- il Gruppo UniCredit - pur essendo riuscito a fronteggiare la crisi economica globale senza ricorrere ad aiuti statali e rafforzando significativamente la propria base patrimoniale - registra nel mercato italiano una consistente flessione sia sul versante della profittabilità sia sul versante dell'efficienza; inoltre, il costo del rischio (rapporto tra perdite su crediti e crediti alla clientela) resta su livelli molto elevati sia in termini assoluti sia in termini relativi rispetto ai principali concorrenti sul mercato nazionale;

- il posizionamento competitivo del Gruppo UniCredit sul mercato italiano è andato progressivamente deteriorandosi a causa del perdurare della sfavorevole situazione (e tale andamento è stato confermato anche dai risultati del primo semestre del 2010);

- la leva del prezzo e l'andamento dei tassi - per un periodo prolungato di tempo - non paiono poter supportare ancora in modo incisivo la profittabilità del margine di interesse e, di conseguenza, la redditività del conto economico;

- inoltre le modalità di accesso al servizio bancario vedono una sempre maggiore propensione della clientela verso i canali innovativi, favorendo lo sviluppo di formati transazionali evoluti;

- infine, rispetto agli obiettivi di riduzione degli organici e di abbattimento del costo del lavoro definiti con gli Accordi di Integrazione UniCredit/Capitalia, si è registrato un significativo disallineamento (mancata uscita di 600 risorse rispetto ai tempi previsti);

in relazione a quanto sopra
il Gruppo UniCredit
ha deciso di procedere alle seguenti operazioni

- a) fusione per incorporazione, in Capogruppo UniCredit S.p.A., con decorrenza dal 1° novembre 2010, delle banche commerciali di segmento, vale a dire UniCredit Banca SpA, UniCredit Banca di Roma SpA, Banco di Sicilia SpA, UniCredit Corporate Banking SpA, UniCredit Private Banking SpA, UniCredit Family Financing Bank SpA nonché di UniCredit Bancassurance Management & Administration Srl;
- detta operazione rientra nel più ampio progetto di consolidamento del Gruppo UniCredit nel mercato italiano denominato "Insieme per i Clienti" ("One4C"), che si attuerà attraverso:

- la modifica strutturale del modello di servizio, organizzativo e di business (per soddisfare le crescenti aspettative della clientela e le richieste di vicinanza al territorio);
 - la nuova struttura di Rete distributiva (che consentirà la riduzione dei tempi di risposta al cliente e il miglioramento degli standard qualitativi);
 - una complessiva revisione del modello di deleghe creditizie e dei relativi processi di controllo di qualità del credito;
- e mira a sviluppare effetti positivi sul lato dei ricavi attesi, stimabili per il perimetro Italia del Gruppo in un tasso annuo di crescita composto (CAGR) nel triennio del 5,6% annui;

b) all'attuazione del **"Piano di riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo perimetro Italia"**:

- detto Piano si pone l'obiettivo di una profonda "semplificazione" della relazione con la clientela, rimuovendo i livelli di governo intermedi e attraverso il rafforzamento delle deleghe sul territorio;
- il Piano si realizzerà attraverso processi trasversali a valere su tutte le società del Gruppo applicanti il CCNL ABI funzionali all'efficientamento delle strutture centrali e territoriali, di rete e di governo/supporto (in termini di accentramenti operativi verso la Direzione Centrale della Capogruppo, eliminazione delle duplicazioni di strutture, ottimizzazione dei processi di lavoro);
- le principali leve di intervento organizzativo (descritte analiticamente nel documento facente parte della comunicazione di avvio della procedura) si svilupperanno tramite:

➤ efficienze perimetro ristrutturazione Rete e più in dettaglio:

- i. code del precedente piano secondo i seguenti driver organizzativi:
 - a. SRT – efficienze da iniziative di migrazione su ATM e canali evoluti (per operazioni di versamenti, prelievi, pagamenti, bonifici)
 - b. Progetto Next – razionalizzazione della Rete (chiusure declassamenti, specializzazioni di sportelli)
 - c. recupero di efficienza su ASC e AFP
- ii. driver di efficienza Retail secondo i seguenti driver organizzativi:
 - a. SRT 2– efficienze da iniziative di migrazione su ATM e canali evoluti
 - b. formato agenzie cash-light
 - c. efficientamento pegno e tesorerie Regione Sicilia
 - d. Progetto NEXT 2 – declassamenti agenzie
 - e. Progetto NEXT 2 – ulteriore spinta su chiusure
 - f. outsourcing di attività di back office verso UCBP derivante da progetto Branch One e Cross One (con incremento di decanalizzazione delle operazioni con scanner)
 - g. riorganizzazione delle strutture territoriali di governo della rete a seguito di incorporazione delle 3 Direzioni Generali, delle 20 Direzioni Commerciali e delle 275 Direzioni di Territorio
 - h. ridisegno della Rete con ridefinizione della Rete in Distretti/Territori, Sedi (1.370) e Agenzie (2.400)

- i. Ridisegno del modello di servizio Personal Banking e Piccole Imprese
- iii. ulteriori iniziative:
 - a. Corporate: razionalizzazione strutture di Network e Product Lines
- efficienze fuori perimetro Rete e più in dettaglio:
 - a. razionalizzazione delle strutture di UCBP, UGIS e URE
 - b. efficienze operative connesse alla razionalizzazione dei processi nelle altre aziende del Gruppo
- efficienze in strutture di Governo e più in dettaglio:
 - a. ulteriore razionalizzazione strutture della SBA Retail per effetto positivo riveniente dalla razionalizzazione societaria
 - b. razionalizzazione delle strutture di Competence Lines.

- i suddetti interventi organizzativi (volti al recupero di efficienza e produttività e al conseguente contenimento strutturale del costo del lavoro) non costituiscono per le Aziende del Gruppo un disinvestimento di attività sul territorio e consentiranno anche l'impiego funzionale di risorse per il rafforzamento di strutture commerciali in aree a maggior potenziale operativo nonché dei canali evoluti;

tenuto conto di tutto quanto sopra:

- stante l'importanza dei processi in atto nonché della complessità delle relative fasi attuative, sin dall'autunno 2009 le Parti hanno dato avvio di comune accordo ad un articolato percorso sperimentale di informazione, consultazione e coinvolgimento sindacale che ha visto il 4 agosto 2010 la presentazione in anteprima alle Organizzazioni Sindacali del Piano di Riorganizzazione generale del Gruppo UniCredit S.p.A. per il perimetro Italia e della connessa fusione per incorporazione in Capogruppo delle banche commerciali;
- in data 9 settembre 2010 è stata fornita alle Delegazioni Sindacali l'apposita comunicazione (e l'allegata documentazione, che costituisce parte integrante e sostanziale della comunicazione stessa), dando avvio alle relative procedure di legge e di contratto;

in relazione ai predetti progetti di fusione e riorganizzazione generale da parte aziendale si è dichiarato quanto segue

- per il conseguimento degli obiettivi generali nonché per le criticità del contesto economico e finanziario, è essenziale intervenire, con immediatezza e certezza dei tempi, con un forte recupero di efficienza e produttività anche attraverso il rigoroso contenimento dei costi strutturali, in particolare quello del lavoro, altrimenti non più sostenibile anche in relazione al negativo andamento dei ricavi;

- in ragione della suddetta finalità, il contenimento strutturale del costo del lavoro, quantificabile in circa 422 milioni di Euro, è irrinunciabile non solo per evitarne l'ulteriore deterioramento ma anche in relazione alla salvaguardia degli indicatori di conto economico;

- in relazione a quanto precede, è quindi imprescindibile l'adozione trasversale su tutto il perimetro italiano del Gruppo di appropriate misure di carattere economico,

organizzativo e gestionale unitamente ad idonee iniziative finalizzate a ridurre il costo del lavoro;

- dal complesso degli interventi previsti derivano complessivamente 7.200 efficientamenti (incluse le 2.500 uscite realizzate/realizzabili nel 2010 in base agli accordi di integrazione Capitalia);

- in tale contesto, da parte aziendale si è inoltre dichiarato che all'obiettivo di contenimento strutturale dei costi concorre – oltre e insieme all'attuazione di un'ampia serie di misure organizzative descritte e dettagliate nel documento (che costituisce parte integrante e sostanziale della comunicazione di avvio della procedura) – la riduzione del personale per 7.200 posizioni FTE e che la stessa può essere contenuta in 4.700 posizioni FTE, se effettuata facendo riferimento all'ipotesi di uscita di personale con diritto a pensione, secondo il criterio di priorità di individuazione dei lavoratori in esubero di cui all'art. 8 il DM 158/2000 (tenuto conto delle uscite già realizzate e da realizzarsi nel 2010 in base agli accordi 3 agosto 2007 e 4 dicembre 2008);
- in tale quadro, in dipendenza della realizzazione dei necessari processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e delle strutture del Gruppo UniCredit in Italia, da parte aziendale si è altresì dichiarato che l'eccezionalità del contesto rende tra l'altro ineludibile prevedere e gestire fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale, individuare nuove flessibilità (ex art. 23 CCNL) per i canali evoluti e per i nuovi ingressi.

nell'ambito delle procedure sindacali

- le Parti, con un intenso calendario di incontri, hanno quindi sviluppato un ampio ed approfondito confronto in merito alle ricadute connesse e correlate alla fusione per incorporazione in Capogruppo delle banche commerciali nonché al Piano di Riorganizzazione generale, 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, anche in ragione della qualità e quantità delle risorse coinvolte;
- le Organizzazioni Sindacali, nella prospettiva e con l'intento di addivenire a soluzioni condivise in grado di ridurre il più possibile gli effetti occupazionali e di mobilità conseguenti e correlati all'attuazione del progetto generale, hanno chiesto al Gruppo di diluire in un arco temporale più ampio l'obiettivo di riduzione degli organici indicato nel Piano triennale;
- a fronte di detta istanza sindacale, il Gruppo UniCredit – pur riconfermando la assoluta necessità di raggiungere gli obiettivi di riduzione sotto il profilo dimensionale (nello specifico, complessive ulteriori 4.700 posizioni FTE) per riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale - si è però reso disponibile ad attivare un processo di pianificazione delle cessazioni che dia garanzie di diminuzione di 3.000 posizioni FTE entro il 31 dicembre 2013, procedendo al completamento degli obiettivi dimensionali entro il 31 dicembre 2015;
- le Parti hanno altresì condiviso la necessità di addivenire a processi di riconversione e riqualificazione professionale delle risorse, valorizzando le attitudini dei singoli: 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;

- Le Parti si sono infine date atto che l'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel Piano devono costituire premessa essenziale e determinante per uno sviluppo organico del Gruppo, in un'auspicabile prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale, anche in un'ottica di valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze e capacità professionali e di sostenibile stabilità occupazionale e di creazione di nuove opportunità.

tutto quanto sopra premesso e considerato

- convenendo le Parti sulla necessità di adottare modelli di relazioni industriali finalizzati ad accompagnare in maniera condivisa il processo di riorganizzazione, 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 (Protocollo quadro) 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 di riorganizzazione in parola;

- condividendo altresì di applicare a tutto il personale delle Aziende interessate dal Piano generale di Riorganizzazione le previsioni contenute nel presente Protocollo (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);

- stanti le dichiarazioni rese dai vertici del Gruppo che il Piano indicato nell'informativa dello scorso 9 settembre 2010 esaurisce le iniziative delle Aziende del perimetro nazionale in termini di possibili uscite dal ciclo produttivo per il triennio 2010-2013;

**le Parti
hanno stipulato il presente
Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013
del Gruppo UniCredit**

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 Riduzione degli organici

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 e secondo la finalità indicate nelle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale che ha condotto alla sottoscrizione del presente Accordo - hanno concordato di estendere a 5 anni le tempistiche entro cui gestire le eccedenze complessivamente dichiarate dall'azienda (4.700 FTE), attivando un piano di esodo per 3.000 risorse FTE da attuarsi entro il 31 dicembre 2013.

In attuazione di quanto sopra e al fine di ricondurre il complessivo costo strutturale del lavoro agli specifici obiettivi indicati nella lettera di avvio procedura e nella relativa documentazione, nonché nel corso dello svolgimento della successiva procedura contrattuale, le Aziende del Gruppo UniCredit saranno interessate entro la predetta

data del 31 dicembre 2013 dalla riduzione degli organici alle proprie dipendenze secondo le quote per ciascuna indicate nella tabella che segue:

RAGIONE SOCIALE	fino al 2010	dal 2011 al 2013	totale
UNICREDIT S.P.A.	898	1440	2338
CORDUSIO S.P.A.		2	2
FINECO LEASING S.P.A.	1	1	2
FINECOBANK SPA	1	2	3
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA		1	1
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA		1	1
UCI REAL ESTATE S.P.A.	41	35	76
UNICREDIT AUDIT S.P.A.	33	29	62
UNICREDIT BANK AG		2	2
UNICREDIT BUSINESS PARTNER S.C.P.A.	193	175	368
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.P.A.	15	9	24
UNICREDIT FACTORING S.P.A.	2	6	8
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICES S.P.A.	42	50	92
UNICREDIT LEASING S.P.A.	4	7	11
UNICREDIT MEDIOCREDITO CENTRALE S.P.A.	4	5	9
UNIMANAGEMENT SRL		1	1
Totale finestre	1234	1766	3000

Art. 3 Criterio della volontarietà

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici di cui al precedente articolo, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, 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), utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 4 Risoluzione volontaria incentivata del rapporto di lavoro

In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente art. 3, 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 entro il 31 dicembre 2013 maturino il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia (*indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio*) e che, *fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella posta in calce all'art. 2*, manifestino la loro adesione volontaria, viene riconosciuta la seguente facoltà:

a) di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a partire dal 1° gennaio 2011 (ovvero alla fine del mese della data di maturazione dei requisiti minimi di età o anzianità contributiva richiesti per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia, se successiva al 1° gennaio 2011 ed entro il 31 dicembre 2013), con esclusione

reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro, previa presentazione entro il 15 novembre 2010 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme all'allegato modulo (allegati n. ...).

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo netto – corrispondente al numero di mensilità indicate nella seguente tabella - da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

L'importo corrispondente alla mensilità di incentivo verrà determinato prendendo in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL) diviso 13, con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di premio aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

Mo 13
 Di Patto CCA

ultimo giorno di servizio entro il 31/12/2011	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	65 anni
	n° mensilità di incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2012 al 31/12/2012	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	65 anni
	n° mensilità di incentivo	14	13	12	11	10	9	8	7	7	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2013 al 31/12/2013	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	65 anni
	n° mensilità di incentivo	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6

Al suddetto personale che, per effetto della legislazione vigente in materia, acquisisca il trattamento pensionistico AGO (finestra di pensione) in data successiva rispetto a quella della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, verrà anche riconosciuta una somma complessiva netta, a titolo di incentivazione all'esodo, convenzionalmente fissata in misura pari al 70% dell'ultima retribuzione ordinaria netta percepita, da calcolare 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 AGO, come risultante alla data di adesione al piano di incentivazione.

b) ovvero di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data di accesso alla finestra di pensione (per coloro la cui data di accesso alla finestra di pensione sia precedente al 1° gennaio 2011 si utilizzerà convenzionalmente quest'ultima data) e comunque entro il 1° gennaio 2014, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente e al datore di lavoro, previa presentazione entro il 15 novembre 2010 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme all'allegato modulo (allegati n.).

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo netto (la cui mensilità viene calcolata con i criteri già definiti alla lettera a), corrispondente al 50% delle mensilità indicate nella Tabella di cui alla lettera a). ///

A fronte della domanda avanzata dall'interessato, da parte aziendale si provvederà a far pervenire al richiedente l'accettazione, fatte salve le necessarie verifiche sulla sussistenza delle condizioni di legge.

Le Parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti CCNL.

Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al presente articolo risultino in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), verranno accolte prioritariamente le domande presentate da coloro che siano in possesso alla data del 31 dicembre 2010 dei requisiti di legge previsti per aver diritto al trattamento pensionistico AGO (*indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio*); in subordine, si terrà conto della maggiore prossimità alla maturazione del citato trattamento, ovvero della maggiore età.

Limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro ad un momento successivo a quello richiesto (di massima quattro mesi); in tal caso, nel calcolo dell'incentivo si tiene conto della data originariamente indicata dal dipendente e non di quella di uscita effettiva.

Norma Transitoria n. 1

Per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso alla pensione INPS o Ente assimilabile si considererà quale prima finestra utile di uscita ai fine del calcolo dell'incentivo quella del 1° gennaio 2011. 100%

Norma Transitoria n. 2

Oltre a quanto previsto nel presente articolo, al personale che cessi dal servizio in possesso dei requisiti per la maturazione della pensione di anzianità ma senza aver maturato i 40 anni di contribuzione utile per il diritto a pensione sarà riconosciuto un ulteriore importo corrispondente a 1.000 Euro netti per ogni anno o frazione del periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella in cui avrebbe maturato i 40 anni di contribuzione (con un massimo di 5.000 euro netti).

Norma Transitoria n. 3

Alle Lavoratrici che - in virtù dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge 243/2004 - intenda anticipare la maturazione del requisito per accedere al pensionamento entro il 31 dicembre 2013, sarà riconosciuto un ulteriore importo corrispondente a 1.000 Euro netti per ogni anno o frazione del periodo intercorrente tra la data di maturazione dell'ordinario diritto a pensione (cioè determinato secondo il metodo retributivo o misto) e quella risultante in virtù dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il regime contributivo (con un massimo di 5.000 euro netti).

Dichiarazione Aziendale

Il personale che aderirà all'esodo incentivato in base alla presente intesa in ogni caso non sarà incluso tra quello destinatario del premio aziendale e dei sistemi incentivanti a far tempo dall'erogazione del 2011 riferite all'esercizio 2010.

???

Art. 5 Incontro di verifica sulle domande di risoluzione volontaria

Le Parti si incontreranno successivamente al 15 novembre 2010 ed entro il 26 novembre 2010, al fine di verificare il numero delle richieste di adesione volontaria pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Protocollo quadro.

Le Parti si danno sin d'ora atto che, qualora in esito all'incontro di cui al comma precedente il numero delle suddette adesioni volontarie risulti inferiore a quello previsto nella tabella a), ai fini del raggiungimento di quest'ultimo si procederà ricorrendo all'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero in applicazione degli articoli che seguono.

Dichiarazione delle Parti firmatarie

Nell'ambito dell'incontro di verifica di cui al presente articolo le Parti firmatarie dell'odierno accordo – solo al raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 2 comma .. - valuteranno possibili soluzioni specifiche (in particolare l'apertura in via eccezionale del Fondo di Solidarietà), compatibili con le strutture dei costi aziendali, per dar seguito alle residue circa 600 domande di accesso al Fondo stesso presentate ai sensi del Protocollo 3 agosto 2007 e delle successive intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008 rispetto ai quali la decorrenza della finestra pensionistica, già prevista entro il 1° luglio 2015 (ultima data di pensionamento prevista dal predetto Protocollo), è stata posticipata per effetto delle recenti modifiche del quadro legislativo di riferimento.

In relazione alle proprie esigenze tecnico, produttive e organizzative, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare – in via eccezionale - la data di risoluzione del rapporto e conseguentemente di accesso al Fondo di Solidarietà di singoli dipendenti sino al 31 dicembre 2011.

Per l'istante, le Parti – nonostante gli ulteriori oneri aziendali connessi al maggior periodo di permanenza al Fondo medesimo – convengono di consentire la cessazione dal servizio al 1° novembre 2010 e il contestuale accesso al Fondo di Solidarietà a favore delle 22 Lavoratrici che hanno esercitato l'opzione contributiva per le quali la Circolare INPS n. 126 del 24 settembre 2010 ha chiarito che la nuova disciplina delle decorrenze introdotta dalle disposizioni in oggetto non è applicabile alle lavoratrici che accedono al pensionamento di anzianità con il regime sperimentale di cui all'articolo 1, comma 9, della legge n. 243/2004; ad esse si applicheranno le previsioni di cui alle intese del 14 luglio 2010.

Art. 6 Criteri di individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero

Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al precedente art. 4, risultino complessivamente in numero inferiore alle quote previste nella tabella a), al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8; del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (prorogato con D.M. n. 226 del 2006), che così recita testualmente: "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 presente regolamento, 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 di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio."

Art. 7 Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

In applicazione di quanto stabilito al precedente articolo, 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 alla data del 31 dicembre 2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (*indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio*), i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

Qualora il suddetto personale risulti in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 4, saranno considerati i carichi di famiglia.

Ove il numero dei lavoratori di cui al precedente comma 1 - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente articolo 4 - risultasse inferiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsti presso ciascuna azienda, sarà altresì comunicata tempo per tempo in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro 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 successivamente alla data del 31 dicembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2013 i requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (*indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio*), fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella a) e tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto del comma 1 del presente articolo e del precedente art. 4 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

Nel caso in cui il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di legge per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (*indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio*), entro il 31 dicembre 2013, secondo i criteri sopra indicati, risultasse inferiore al numero complessivo degli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), le Parti si incontreranno nuovamente al fine di ricercare le possibili soluzioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo e degli organici.

In tale contesto le Parti definiranno eventuali criteri di priorità di risoluzione unilaterale e di trattamento del personale che, avendo maturato alle date sopra indicate i requisiti di legge per avere diritto al trattamento pensionistico AGO, percepisca, per effetto della legislazione vigente in materia, il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 8 Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale, le Parti si impegnano, su richiesta di una di esse, ad incontrarsi al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare.

??

|| No 1

Art. 9 Istruzioni operative (Ecocert)

Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui al precedente art. ~~9~~, le Parti convengono sull'adozione dei moduli / deleghe (allegati 2 e 3) che ciascun dipendente nato fino a tutto il 1959 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, alle strutture indicate nei moduli medesimi, entro e non oltre il 15 novembre 2010.

In alternativa alla consegna della delega di cui all'all. 2 oltre che del modello Eco - Estratto conto non certificativi - detto personale dovrà far pervenire nel medesimo termine, alle strutture indicate nei moduli allegati, il modello Ecocert - Estratto conto certificativo di cui sia già in possesso, nonché l'allegato n. 4, sottoscritto e compilato in ogni sua parte.

Al Personale di cui al comma 1 del presente articolo, sarà fornita tempestivamente - attraverso i mezzi di comunicazione interna aziendale - ampia e completa documentazione ed ogni informazione utile per una approfondita conoscenza del quadro normativo regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione del presente Accordo.

Dichiarazione dell'Azienda

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei Lavoratori/Lavoratrici interessati costituiscono obbligo per il dipendente la cui inosservanza è soggetta all'applicazione delle vigenti normative in materia disciplinare.

Art. 10 Disposizioni finali sulle tematiche delle eccedenze occupazionali

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 1° gennaio 2014, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui al CCNL 8 dicembre 2007.

Conseguentemente, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo e dal D.M. 158/2000 (prorogato con D.M. 226/2006), le Aziende sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al precedente articolo 5 e constatato - ai sensi dello stesso - il mancato raggiungimento della riduzione di organico prevista per ciascuna Azienda nella tabella a) posta in calce all'art. 2, attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero: gli organismi sindacali competenti, in base alle disposizioni legislative, è previsto che sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 7 giorni dall'avvio delle procedure), che recepiscano i contenuti degli artt. da 6 a 9 del presente Protocollo.

Art. Lavoro straordinario/supplementare

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. .. del presente Protocollo

Art. Part-time e flessibilità degli orari

Le Parti convengono sulla necessità di favorire la concessione del part-time in tutte le forme possibili, con accoglimento prioritario delle domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al tal fine, le Parti approfondiranno la tematica a partire dalle proposte elaborate dal Gruppo di progetto Conciliazione (di Capogruppo/UCB) riguardanti la flessibilità degli orari di lavoro anche per la rete commerciale, prioritariamente nelle realtà dove maggiore è la concentrazione di domande part-time giacenti, anche attraverso sperimentazioni in grado di rappresentare occasione di presentazione di progetti in sede ministeriale/regionale secondo le previsioni dell'art. 9 Legge 53/2000 e normative successive.

Art. Telelavoro

La Parti convengono di proseguire la sperimentazione di situazioni di telalavoro 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.).

La sperimentazione verrà realizzata sulla base dell'impostazione adottata nel Gruppo, che ha visto ad oggi realizzarsi circa 20 casi; l'obiettivo che le Parti intendono realizzare nel corso del prossimo triennio è quello di addivenire a circa 100 situazioni di telelavoro.

Art. Periodo sabbatico

La Parti convengono di promuovere l'accesso al cd "periodo sabbatico" quale possibilità - a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice - 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 dell'art 34 del CCNL QD e AP, e dell'art. 4 del CCNL Dirigenti) 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;
- destinatari: l'iniziativa è finalizzata prioritariamente ai Colleghi che prestano servizio in funzioni centrali e attività di staff; i Colleghi delle Reti distributive eventualmente interessati possono comunque avanzare la richiesta, che sarà valutata in relazione alle esigenze operative e di servizio.

Art. ... Distacco

Il distacco, strumento da utilizzare in presenza di necessità temporanee, verrà attivato laddove lo richiedano specifiche situazioni, con il consenso del lavoratore nei casi previsti dalle normative tempo per tempo vigenti.

Al lavoratore sarà consentito di esercitare il diritto di assemblea anche presso l'azienda distaccataria, per problematiche di carattere nazionale o legate alla prestazione lavorativa, fermo il quantitativo orario annualmente previsto dall'accordo di settore. Al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e pro-quota l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria, che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. La valutazione del personale distaccato sarà in capo all'azienda nella quale il lavoratore ha prestato prevalentemente servizio.

Da parte aziendale verrà fornita completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nonché sui distacchi intervenuti, nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

Art. .. Mobilità individuale (infragruppo e territoriale) e Multipolarità

Sulla tematica della mobilità infragruppo, intesa anche come strumento utile per evitare fenomeni di mobilità territoriale, si richiamano i contenuti dell'Accordo di Gruppo del 18 dicembre 2007.

Per quanto concerne la multipolarità, mantengono efficacia le previsioni di cui all'Accordo 4 dicembre 2008.



Dichiarazione delle Parti

I temi di cui al presente articolo verranno approfonditi alla luce dell'esito delle adesioni individuali volontarie, in sede di verifica di cui all'art. 5 del presente Protocollo.

Art. 14 Formazione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale, 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 del personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli

obiettivi di crescita dell'Azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa.

In tale ottica, le Parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del Piano di Riorganizzazione in oggetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione e addestramento (compresi 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 DM 158/2000.

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano di Riorganizzazione, continuerà ad operare la Commissione Tecnica di Gruppo sulla Formazione Finanziata costituita con le intese del 4 dicembre 2008, con le finalità di:

- * monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del progetto di integrazione/piano industriale;

- * proporre nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, ove necessarie per l'attuazione del progetto/piano;

- * monitorare la disponibilità di altre fonti, quali piani provinciali, regionali e nazionali secondo quanto sottoscritto nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, in considerazione dei già citati processi di riorganizzazione e ristrutturazione correlati al presente piano di integrazione, si impegnano – in coerenza con quanto previsto dal "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16 giugno 2004 - a valutare con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo per le aree geografiche specifiche, delle risorse del Fondo di Solidarietà di settore destinate alla formazione.

Art. Pari Opportunità

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano di Riorganizzazione, continuerà ad operare la Commissione Pari Opportunità di Gruppo costituita con le intese del 27 settembre 2007 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 Nuova occupazione

Le Parti, stante l'attuale situazione socio-economica, avvertono la forte esigenza di ricercare soluzioni contrattuali specifiche che consentano di favorire nuova occupazione.

L'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel presente Protocollo – secondo l'intento condiviso tra le Parti - dovranno costituire premessa essenziale e determinante per uno sviluppo organico del Gruppo, in una prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale, anche in un'ottica di valorizzazione del potenziale presente in termini di competenze e capacità professionali e di sostenibile stabilità occupazionale e di nuove opportunità di ingresso.

A tal fine le Parti convengono che il personale di nuova assunzione nel Gruppo – ferma l'applicazione delle previsioni e dei trattamenti definiti tempo per tempo dalla contrattualistica di primo livello (CCNL ABI) – sia destinatario dell'applicazione delle previsioni e dei trattamenti di secondo livello dopo i primi 4 anni di servizio.

Per le assunzioni a tempo indeterminato e/o nuove assunzioni con contratto di apprendistato che verranno effettuate presso i canali evolutivi, l'orario di lavoro verrà articolato, senza oneri aggiuntivi a carico aziendale, con modalità che tengano conto delle esigenze operative di copertura su sei giorni e nelle ore serali.

Le Parti infine confermano le politiche di gestione delle esigenze derivanti dalle cd "punte stagionali" che prevedono l'eventuale ricorso ad assunzioni a tempo determinato anche per sostituzione di maternità.

Le Parti – al fine di creare occupazione di qualità e realizzare un effettivo raccordo tra il sistema formativo/universitario e il mercato del lavoro – concordano di avviare una sperimentazione finalizzata ad attivare situazioni di "alto apprendistato" volte all'acquisizione di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione (dottorati/master). A dette situazioni si applicheranno le normative previste per la nuova occupazione nel presente Protocollo.

Norma transitoria

Al personale attualmente operante nel Gruppo con contratto di apprendistato, in caso di assunzione a tempo indeterminato, verrà mantenuta - in via eccezionale ed in deroga al presente articolo - l'applicazione delle previsioni di secondo livello.

Dichiarazione a verbale

Da parte aziendale viene dichiarato che il Personale interessato dalle incentivazioni di cui agli artt. 2-4 non sarà destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo.

Art. 16 Incontri di verifica periodici di Piano di Riorganizzazione

A richiesta di una delle Parti firmatarie del presente Protocollo si farà luogo ad incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nella presente intesa sulla tematica delle risoluzioni dei rapporti di lavoro.

Art 17 Completamento del piano di esodi

Le Parti concordano sin da ora di incontrarsi nel corso del 2013 al fine di valutare le modalità di gestione delle residue eccedenze derivanti dal presente Piano di Riorganizzazione 2011/2013, con il preciso obiettivo di realizzare nel successivo biennio le ulteriori necessarie riduzioni.

Art. 18 Clausole finali

Il presente Protocollo, unitamente alle intese dianzi 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 ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in tema di trasferimenti d'azienda, fusioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni, conseguenti alla progressiva attuazione del processo di integrazione.

In presenza di eventuali ulteriori interventi di razionalizzazione societaria che si dovessero realizzare all'interno del Gruppo nel corso del triennio verranno attivate le previste procedure di legge e/o di contratto.

Lettera sull'occupazione

Con riferimento a quanto evidenziato nell'ambito del confronto sulla materia in oggetto, Vi confermiamo che con la firma dell'odierno Protocollo per la riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit - una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi di uscita di personale di cui all'art. 2 del Protocollo stesso, alla luce degli equilibri che si realizzeranno - il Gruppo UniCredit, oltre che realizzare le residue 121 assunzioni (delle 200) previste nell'Accordo 4 dicembre 2008 a completamento del precedente Piano triennale, si impegna ad adottare le seguenti politiche attive del lavoro:

- in primo luogo procederà all'assunzione a tempo indeterminato (alla rispettiva scadenza) di n° 1.077 contratti di apprendistato in essere nelle Aziende destinatarie dell'odierno Protocollo. A tale personale verrà mantenuta l'applicazione delle normative di primo e secondo livello
- in secondo luogo il Gruppo si impegna ad effettuare nel corso del triennio 2011/2013 ulteriori 1.000 assunzioni, di massima con contratto di apprendistato, alle condizioni previste dall'odierno Protocollo per la nuova occupazione.

Al fine di non disperdere le esperienze e le professionalità maturate, per dette ulteriori assunzioni verranno prese in considerazione le risorse che abbiano maturato maggiore permanenza all'interno del Gruppo con forme di contratti a tempo determinato o di somministrazione.

In particolare costituirà elemento preferenziale l'aver svolto presso uno o più Aziende del Gruppo servizio a tempo determinato (escluse le fattispecie connesse a stagionalità e a sostituzione di maternità) per un periodo complessivamente superiore a nove mesi ovvero per almeno un anno con contratto di somministrazione, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la selezione ed in presenza di positiva valutazione della prestazione lavorativa.

Da parte aziendale viene dichiarato che la prassi relativa ai premi di anzianità/fedeltà non verrà più mantenuta nei confronti del personale assunto o stabilizzato dopo il 1° gennaio 2011

Dichiarazione Aziendale su Delta e Setesi (nell'ambito delle 1.000 nuove assunzioni e in relazione al raggiungimento degli obiettivi di uscita volontaria)

*EMERENZIALE
APPRENS.P.A.*

Dichiarazione riservata

Su espressa richiesta delle OO.SS., il Gruppo - **sulla base di quanto definito nel Protocollo 3 agosto 2007 e nell'Accordo 4 dicembre 2008 - conferma che non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nei confronti dei figli di dipendenti cessati per pensionamento volontario**, in possesso dei requisiti richiesti per la selezione (laurea triennale e conoscenza della lingua inglese).

Allegato n. 1

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO MEDIANTE PENSIONAMENTO (art. 4 Protocollo)

Spettabile

..... S.p.A.

(Luogo), (gg./mese)/2010

Il/La sottoscritto/a....., matr.....,

con la presente

rassegna le proprie dimissioni da codesta Azienda, in adesione al piano di incentivazione al pensionamento di cui al Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit del2010, secondo le previsioni della:

lettera a)

lettera b)

(barrare la modalità scelta)

dell'articolo 4 del suddetto Protocollo e indica quale ultimo giorno di servizio quello del(ultimo del mese), corrispondente alla data di maturazione del primo requisito pensionistico nel caso di risoluzione consensuale ai sensi della lettera a), corrispondente invece alla maturazione della finestra pensionistica in caso di risoluzione consensuale ai sensi della lettera b) del citato Protocollo.

Qualora con specifici interventi di legge vengano introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, ferma restando l'adesione già espressa, il sottoscritto si riserva di indicare un'eventuale nuova data di uscita e sulla base di essa fruire delle condizioni economiche di incentivazione di cui al punto a) dell'Appendice 1.

Firma

ECOCERT

N. Pratica:

Data rilascio:

Patrocinata

Riservato all'INPS

Sede di :

Timbro di arrivo

RICHIESTA DI ESTRATTO CONTO EX. ART. 541.88/89

Il sottoscritto:

COGNOME

NOME

DATA DI NASCITA

SESSO

COMUNE DI NASCITA

PROV

CAP/COMUNE/PROV

Prefisso e numero telefonico

Reperibilità dalle ore alle ore

chiede il rilascio dell'estratto conto previsto dall'art. 54 della legge 9/3/1989, n. 88 ed il preventivo accredito dei seguenti periodi (*contrassegnare le ipotesi che ricorrono*)

..... Servizio militare (1)

..... Malattia di durata superiore a 7 giorni (2) (1) dal..... al.....
(Da non compilare per il periodo di lavoro prestato nel settore del credito)

..... Gravidanza e puerperio (3) (1) dal..... al.....

Note:

(1) allegare la documentazione.

(2) Poiché la scelta dei periodi per i quali chiedere l'accredito della contribuzione figurativa arriverà al momento del pensionamento, o periodi indicativi, se riconoscibili, saranno valutati solo ai fini dell'emissione dell'estratto conto.

(3) Indicare i soli periodi non compresi in precedenti estratti conto e i periodi di astensione obbligatoria collocati prima o dopo un rapporto lavorativo, successivi al 31/12/1993.

NOTIZIE UTILI ALL'ISTRUTTORIA

Fa presente di avere in corso pratiche di:

-Riscatto
-Ricongiunzione di periodi assicurativi
-Sistemazione contributiva (Mod. EC02 93/ CTR presentato il :)
-Condono nella gestione

N.B. Fa presente di aver esaminato il proprio estratto e di aver rilevato le seguenti anomalie:

- 1) Risultano mancanti di contribuzione i seguenti periodi
- 2) Le seguenti retribuzioni, relative agli ultimi 10 anni, risultano diverse da quelle percepite:

Eventuali ulteriori considerazioni

Numero documenti

Data.....

Firma.....

DELEGA PER IL DATORE DI
LAVORO / L'ENTE DI
PATRONATO

Il sottoscritto

nato a (.....) il/...../.....residente in CAP
.....città codice fiscale telefono... /

Con il presente atto delego(Indicare il Datore di lavoro di appartenenza), presso il quale eleggo domicilio ai sensi dell'art. 47 c.c., a rappresentarmi e ad assistermi nei confronti dell' INPS per lo svolgimento della pratica relativa a richiesta estratto certificativo nonché del ritiro dello stesso presso l'Ente Previdenziale per uso esclusivo di applicazione dell'accordo xx/xx/2010. Qualora l'assistenza nei confronti dell'Inps per quanto innanzi citato (ovvero richiesta di estratto conto ex art. 54 L. 88/89 e relativo ritiro del documento) venga effettuata dal Patronato individuato dal Datore di lavoro, con il presente atto delega altresì il Patronato individuato dal Datore di lavoro, presso il quale elegge domicilio ai sensi dell'art. 47 c.c., a rappresentarmi ed assistermi gratuitamente, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 30 marzo 2001 n. 52 e successive modifiche ed integrazioni, nei confronti dell'Inps per lo svolgimento della pratica relativa a richiesta estratto certificativo nonché per il ritiro dello stesso, per uso esclusivo di applicazione dell'accordo xx/xx/2010. il presente mandato può essere revocato solo per iscritto.

Firma

Timbro Patronato (codice) e firma dell'operatore autorizzato a ricevere il mandato

N.B.: allegare la fotocopia della carta d'identità valida

INFORMATIVA

DICHIARAZIONE

DI

CONSENSO

(D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196)

Punto 1

Avendo ricevuto, a norma di quanto previsto dall'art. 13 del Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, successivamente chiamato Codice, l'informativa sui trattamenti dei propri dati personali, ed in particolare che:

- 1) il Patronato individuato dal Datore di Lavoro effettuerà il trattamento dei dati personali: forniti dal sottoscritto, nel rispetto delle normative sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza ivi previsti;
- 2) il trattamento è finalizzato allo svolgimento dell'incarico conferito, ed è relativo al trattamento dei dati necessari all'espletamento dell'assistenza, informazione, tutela in tema di prestazioni previdenziali, assistenziali, sanitarie o di altro genere, anche a favore dei cittadini extra comunitari di cui al presente mandato, ivi comprese eventuali analisi statistiche utili al fine di migliorare il servizio offerto;
- 3) i dati personali potranno essere comunicati a tutti gli altri Enti o Organismi pubblici o privati, persone fisiche o giuridiche comunque competenti, anche in modo strumentale, per l'utile adempimento dell'incarico assunto, compresi gli Enti o gli Organismi esteri in caso di prestazioni previdenziali o assistenziali in regime internazionale;
- 4) il trattamento sarà effettuato manualmente e/o in forma automatizzata a seconda delle esigenze di volta in volta riscontrate, secondo le modalità di cui agli art. 31 e 33 del Codice, ad opera di soggetti di cui appositamente autorizzati;
- 5) alcuni di tali dati rientrano nel novero dei dati sensibili, in quanto in grado di rilevare l'origine razziale o etnica, l'adesione a sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, politico o sindacale, nonché lo stato di salute e che senza il consenso dell'interessato non sarà possibile effettuare il trattamento;
- 6) i dati personali potranno anche essere comunicati ad altri soggetti o organismi o aderenti al Patronato individuato dal Datore di lavoro per finalità proprie del Patronato stesso o degli organismi ad essa appartenenti o aderenti, avendo come fine il miglioramento complessivo e la promozione dei servizi offerti ai lavoratori ed ai cittadini;
- 7) in relazione al trattamento dei dati personali, il sottoscritto può esercitare, anche a mezzo delega o procura a persona fisica o associazione, i diritti di cui all'art. 7 del Codice, di cui il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza;
- 8) per il Patronato A.C.L.I. (Patronato individuato dal Datore di Lavoro), titolare del trattamento dei dati e il Patronato A.C.L.I. in persona del Presidente Nazionale, legale rappresentante pro-tempore, domiciliato per la carica in (00153) Roma, Via Giuseppe Marcora 18/20, e responsabile del trattamento dei dati ai fini dell'esercizio dei diritti di cui all'art. 7 del Codice e il Direttore/Responsabile pro-tempore della Sede Provinciale del Patronato A.C.L.I. di Bergamo domiciliato per la carica in Via Angelo Maj 4 - 24121 BERGAMO (BG)

Punto 2

Presta consenso, ai sensi dell'art. 23 del Codice al trattamento dei propri dati personali, ivi personali, compresi i dati sensibili con le modalità sopra indicate, ed in particolare:

- 1) ad ogni trattamento necessario per lo svolgimento dell'incarico di cui al mandato affidato al Patronato individuato dal Datore di Lavoro, compresa la comunicazione dei dati ad enti o soggetti pubblici o privati, utile per interventi di carattere strumentale all'espletamento dell'incarico;
- 2) alla comunicazione ed al trattamento dei dati stessi agli Enti o Fondi previdenziali ed assistenziali, pubblici o privati, compresi gli Enti o Fondi previdenziali ed assistenziali, pubblici o privati, Organismi esteri in caso di prestazioni previdenziali o assistenziali in regime internazionale, nonché a Pubbliche Amministrazioni, cui compete l'erogazione, la concessione o comunque l'accertamento del diritto alla prestazione o beneficio previdenziale o assistenziale di cui al mandato conferito;
- 3) ad accedere ai sensi dell'art. 116 del Codice, alle banche di dati degli Enti erogatori le prestazioni previdenziali ed assistenziali di cui al mandato conferito, per l'acquisizione dei dati necessari all'assolvimento dell'incarico.

(Luogo e data)

Firma per consenso.....

TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI

In relazione ai trattamenti di dati sensibili di cui al punto 1 n° 5 dell'informativa resa ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196/2003 (trattamenti di dati sensibili), il Sottoscritto dà il consenso

(Luogo e data)

Firma per consenso.....

QUESTIONARIO PREVIDENZIALE

Il/la sottoscritto/a

Codice fiscale

matricola Azienda

DICHIARA

- di aver lavorato esclusivamente alle dipendenze di Banche/Società del Gruppo

- di aver lavorato alle dipendenze di terzi con regolare iscrizione all'assicurazione obbligatoria lavoratori dipendenti presso l'INPS, prima di risultare dipendente di Banche/Società del Gruppo, nei seguenti periodi:
.....
.....

- Di aver svolto attività lavorativa con iscrizione alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi presso l'Inps:
 - Artigiano,
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)
 - Commerciante
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)
 - Coltivatore diretto
nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no)
..... (ricongiunzione si/no)

- Di aver svolto attività lavorativa con contribuzione presso enti di previdenza obbligatoria diversi dall'Inps, non compresi nel precedente punto, nei seguenti periodi
..... (ricongiunzione si/no) (con liquidazione di una pensione si/no)
..... (ricongiunzione si/no) (con liquidazione di una pensione si/no)

- Di aver provveduto al riscatto di contribuzione omessa o caduta in prescrizione
 - Tipologia periodo
 - Tipologia periodo

- Di essere autorizzato dall'ente previdenziale (Inps/Inpdap) ai versamenti volontari,
 - Autorizzazione data

- Di aver svolto il servizio militare o servizio equiparato
 - Richiesta di accredito figurativo all'Inps per il periodo

- Di poter far valere periodi di astensione facoltativa e/o obbligatoria di maternità
 - Periodo
 - Periodo

- Di aver conseguito una laurea
 - E di aver già chiesto il riscatto del periodo con autorizzazione al versamento in data
 - E di aver completato il relativo versamento contributivo , con autorizzazione al versamento in data

- Di aver svolto attività lavorativa all'estero
 - Stato periodo
 - Stato periodo

- Di essere titolare di assegno/pensione di invalidità
 - Tipo prestazione decorrenza

- Di essere non vedente con diritto a quattro mesi di contribuzione figurativa utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva, come previsto dall'art. 9 c. 2 della Legge 113/85

- Di essere non vedente e di voler perfezionare il requisito di vecchiezza a 50 anni se donna o 55 anni se uomo ricorrendone i requisiti contributivi (ovvero di poter far valere almeno dieci anni di assicurazione e di contribuzione dopo l'insorgenza dello stato di cecità)

- Di essere lavoratore sordomuto e con invalidità superiore al 74% con diritto, per ogni anno di servizio, al beneficio di due mesi di contribuzione figurativa utile ai fini della pensione e all'anzianità contributiva, con un tetto massimo di 5 anni, come previsto dall'art. 80 comma 3 della L. 388/2000
 - Periodo

- Altre eventuali informazioni utili per determinare la posizione previdenziale

Datafirma.....

Allegato

Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia destinatarie del Protocollo

UniCredit S.p.A.
UniCredit Banca S.p.A.
UniCredit Banca di Roma S.p.A.
UniCredit Corporate Banking S.p.A.
Banco di Sicilia S.p.A.
UniCredit Business Partner S.C.p.A.
UniCredit Global Information Services S.p.A.
UniCredit Private Banking S.p.A.
UniCredit Family Financing S.p.A.
FinecoBank S.p.A.
Unicredit Credit Management Bank SpA
UniCredit Leasing S.p.A.
UniCredit Real Estate S.c.p.A.
UniCredit MedioCredito Centrale S.p.A.
UniCredit Audit S.C.p.A.
Pioneer Investment Management S.G.R.P.A
UniCredit Factoring S.p.A.
Fineco Leasing
Cordusio Società Fiduciaria per Azioni
Pioneer Global Asset Management S.p.A.
Sofipa SGR S.p.A.
Pioneer Alternative Investment Management S.G.R.P.A
Family Credit Network S.p.A.
Unimanagement Srl
PE BACA

Intesa per realizzazione del "Progetto One4C"

Il giorno, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg.

e

le Organizzazioni Sindacali....., rappresentate dai Sigg.:

Premesso che

nell'ambito del più complessivo Piano di Riorganizzazione e del Progetto denominato "Insieme per i Clienti" di cui al Protocollo sottoscritto in data odierna, da parte aziendale è stato deciso che, con decorrenza 1° novembre 2010, sarà trasferito senza soluzione di continuità ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Cod. Civ. a UniCredit S.p.A. (circa 4.300 dipendenti)- unitamente all'intera rete bancaria costituita dalle Direzioni Territoriali, Filiali, Agenzie, Sportelli e da ogni altra dipendenza, comunque denominata, distribuita sul territorio nazionale e dalle strutture centrali funzionali all'attività della rete bancaria - il personale operante nelle banche commerciali del Gruppo:

1. UniCredit Banca SpA (circa 18.300 dipendenti),
2. UniCredit Banca di Roma SpA (circa 12.100 dipendenti),
3. Banco di Sicilia SpA (circa 4.300 dipendenti),
4. UniCredit Corporate Banking SpA (circa 5.100 dipendenti), ù
5. UniCredit Private Banking SpA (circa 1.400 dipendenti),
6. UniCredit Family Financing Bank SpA (circa 880 dipendenti),
7. nonché di UniCredit Bancassurance Management & Administration Srl (circa 60 dipendenti), quest'ultima in quanto società che svolge attività di supporto amministrativo all'attività di intermediazione assicurativa svolta dalle banche medesime.

considerato che

- ♦ in data 4 agosto 2010 l'intero progetto è stato illustrato alle OO.SS.;
- ♦ sono state esperite e concluse le previste procedure di confronto avviate in data 9 settembre 2010;
- ♦ l'esistenza di differenti normative comporta l'esigenza, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi, di pervenire ad una armonizzazione dei trattamenti applicati al personale trasferito con quelli in essere presso la Capogruppo UniCredit S.p.A.;

le Parti

- ai sensi dell'art. 2112 Cod Civ -
hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Fermo quanto stabilito nel Protocollo sottoscritto in data odierna e nella presente intesa in materia di previdenza, assistenza, coperture assicurative ed inquadramenti, nei confronti del personale trasferito ad UniCredit S.p.A. dal momento del trasferimento stesso cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso l'azienda originaria e verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale della Capogruppo.

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo varranno le prassi in vigore presso UniCredit.

Art. 3

Nei confronti di ciascun dipendente che all'atto del trasferimento ad UniCredit risulti destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio) superiore al trattamento economico come sopra definito applicato ad un dipendente delle società acquisenti di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del conferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito (tenuto conto di quanto definito al tema dalle intese di armonizzazione conseguenti all'integrazione UniCredit/Capitalia).

Per quanto concerne il personale proveniente da UniCredit Bancassurance Management & Administration Srl cui - sino alla fusione per incorporazione - si applica la contrattualistica del settore commercio, il predetto assegno ad personam sarà assorbibile anche per effetto degli scatti di anzianità.

Art. 4

Fermo quanto diversamente stabilito nella presente intesa, nei confronti del personale UMBA interessato dalla presente intesa, ai soli fini dell'inquadramento e allo scopo per quanto possibile di coniugare le esperienze professionali maturate dagli interessati con il livello economico complessivo in essere al momento del trasferimento, si convengono le seguenti conversioni avendo tenuto a riferimento i rispettivi valori tabellari su base annuale:

Categoria Impiegati:

5° livello CCNL Commercio:	2^ Area Professionale 3° Livello retributivo CCNL CREDITO
4° livello CCNL Commercio:	3^ Area Professionale 1° Livello retributivo CCNL CREDITO
3° livello CCNL Commercio:	3^ Area Professionale 2° Livello retributivo CCNL CREDITO
2° livello CCNL Commercio:	3^ Area Professionale 3° Livello retributivo CCNL CREDITO
1° livello CCNL Commercio:	3^ Area Professionale 4° Livello retributivo CCNL CREDITO

Categoria Quadri:

Quadro CCNL Commercio:

QD 1° livello CCNL CREDITO

Quadro CCNL Commercio che alla data del presente accordo ricopra nell'organigramma di Kyneste il ruolo di Responsabile di U.O.:

QD 2° livello CCNL CREDITO

Art. 5

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2011 con riferimento all'esercizio 2010, tenuto anche conto di quanto allo stesso titolo definito già con l'Accordo 4 agosto 2009, le Parti convengono che ai lavoratori venga corrisposto, ove ne ricorrano i presupposti, un premio aziendale secondo quanto definito nello specifico accordo. |||

Art. 6

In riferimento alle tematiche degli inquadramenti, gli effetti della fusione derivanti dall'art. 2112 Cod Civ - che per ogni altra materia decorreranno dalla data di incorporazione applicando a tutti i lavoratori provenienti dalle banche, in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze di natura aziendale, la normativa nazionale ed aziendale, comprese le provvidenze, del personale della Capogruppo UniCredit - saranno sospesi in via eccezionale sino al 31 dicembre 2010.

Quanto sopra con la finalità di consentire alle Parti firmatarie della presente intesa di approfondire la tematica inquadramentale - alla luce del nuovo modello di servizio - mediante apposita Commissione Tecnica e ricercare le possibili soluzioni nell'ambito del conseguente confronto negoziale. 2 mesi?
Aumentata

Art. 7

In relazione alla complessità dei processi di cui al Piano di riorganizzazione, le Parti convengono sull'opportunità, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse con un adeguato livello di relazioni industriali, sia a livello centrale sia a livello territoriale, adottando soluzioni che consentano di favorire il processo di confluenza delle strutture sindacali.

In riferimento alla tematica delle agibilità sindacali, le Parti concordano di sospendere in via eccezionale gli effetti della fusione sino al 31 dicembre 2010, mantenendo - fino a quella data - ai dirigenti sindacali aventi incarichi di livello aziendale i permessi fruibili alla data di incorporazione.

Analogamente, le Parti concordano altresì di mantenere in via eccezionale sino al 31 dicembre 2010 le prerogative previste a favore degli RLS in carica alla data della fusione dalle vigenti norme di legge e dalle intese sindacali in essere presso la relativa azienda di provenienza.

Art. 8

Le Parti convengono di mantenere in vigore le previsioni dell'accordo del 28 gennaio 2010 (sul part time).

Art. 8 ~~AV~~

Per quanto concerne le tematiche relative alla previdenza complementare si richiama quanto previsto nel Protocollo S3 del 18 giugno 2002, nel Protocollo 3 agosto 2007 e successive modifiche e integrazioni.

In considerazione della complessità e dell'importanza della previdenza complementare, le Parti concordano di proseguire i lavori della competente Commissione Tecnica Centrale (già prevista dall'art. 10 del Protocollo 18 giugno 2002, art. 10 del Protocollo 3 agosto 2007 e art.10 dell'Accordo 28 settembre 2007) nell'intento di finalizzare il processo di razionalizzazione delle forme di previdenza complementare presenti nel Gruppo.

Art. 9

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente accordo e quelle di cui al Protocollo sottoscritto in data odierna sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.

UniCredit ed Aziende del Gruppo

SISTEMI INCENTIVATI =

**VERBALE DI ACCORDO
SUL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
ESERCIZIO 2010**

Il giorno, in

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg.

e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali OO.SS.
nelle persone dei Sigg.:

tenuto conto:

- di quanto previsto al tema nel CCNL Abi dell'8 dicembre 2007 e nell'Accordo di Gruppo del 4 agosto 2009;
- delle risultanze dei passaggi negoziali svoltisi nel corso dell'anno 2009 e nella prima parte dell'anno 2010, nonché delle valutazioni congiunte effettuate in riferimento alla straordinarietà degli scenari macroeconomici ed in particolare del sistema bancario nazionale;
- di quanto emerso nell'ambito del confronto negoziale in merito agli indicatori di Gruppo da utilizzare per la definizione del Premio in oggetto (di seguito convenzionalmente anche "Premio di Produttività");
- della situazione eccezionale connessa alle modifiche di perimetro di Gruppo (Piano di Riorganizzazione generale e progetto "Insieme per i Clienti"), che rende particolarmente complessa - in particolare per l'esercizio 2010 - la comparabilità degli indicatori per la determinazione del Premio di Produttività;

dopo l'ampio confronto effettuato
relativamente al Premio di Produttività relativo all'esercizio 2010
per i Lavoratori/Lavoratrici
delle Aziende del Gruppo UniCredit del perimetro Italia
applicanti il CCNL ABI 8 dicembre 2007
le Parti
hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo

Art. 2

Con il presente Accordo viene definito il Premio di Produttività relativo all'esercizio 2010 per i Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo UniCredit - perimetro Italia, dipendenti da Aziende del Gruppo applicanti il CCNL ABI 8 dicembre 2007 (secondo l'elenco riportato in allegato ..)

Art. 3

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43, comma 6, CCNL 8 dicembre 2007, in presenza di un risultato positivo delle attività ordinarie di Gruppo del perimetro Italia, il Premio di Produttività viene determinato attraverso la valorizzazione di due quote rispettivamente associate ai seguenti indicatori, rappresentativi della centralità del cliente e del valore creato da UniCredit in Italia:

- a) **Indicatore di redditività di Gruppo perimetro Italia:** Risultato di Gestione dopo le rettifiche nette su crediti ("*GOP after provisions*"), avendo a riferimento i risultati operativi della nuova Capogruppo (dedotte le componenti specifiche di gestione della Holding).

La quota a) potrà variare secondo gli scostamenti del valore dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati secondo la tabella di seguito riportata:

QUOTA A) = EURO variabile secondo gli scostamenti anno per anno del " <i>GOP after provisions</i> "	Valore base, in presenza di decremento pari o superiore al 25 % dello scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato EURO - 25%	
	decremento del valore medio della quota a) per ogni punto % negativo di scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato	scostamento negativo per ogni punto % dalla quota media	
	Valore medio	.. EURO	
	incremento del valore medio della quota a) per ogni punto % positivo di scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato	Scostamento positivo per ogni punto % dalla quota media	
	Valore soglia, in presenza di incremento pari o superiore al 25% dello scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato EURO + 25%	

- b) **Indicatore di produttività di Gruppo perimetro Italia:** *Fondi Intermediati per addetto (Raccolta diretta/indiretta a clientela, più Impieghi a clientela, diviso il numero medio dei dipendenti nell'anno di riferimento)*, avendo a riferimento i risultati operativi della nuova Capogruppo (dedotte le componenti specifiche di gestione della Holding).

La quota b) potrà variare secondo gli scostamenti del valore dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

QUOTA B) = - EURO variabile secondo gli scostamenti anno per anno dei Fondi			
---	--	--	--

... EURO - 25%

Valore base, in presenza di
decremento pari o superiore al 25 %
dello scostamento anno su anno
rispetto all'indicatore individuato

Intermediati per addetto	decremento del valore medio della quota a) per ogni punto % negativo di scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato	scostamento negativo per ogni punto % dalla quota media	
	Valore medio	. EURO	
	incremento del valore medio della quota a) per ogni punto % positivo di scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato	Scostamento positivo per ogni punto % dalla quota media	
	Valore soglia , in presenza di incremento pari o superiore al 25% dello scostamento anno su anno rispetto all'indicatore individuato	EURO + 25%	

Nota a verbale

Per l'esercizio 2011 verrà inoltre introdotto in via sperimentale – in relazione a detto esercizio e a quello dell'anno successivo –, il riferimento al *Tri*M Index* con finalità correttiva dell'indicatore di redditività di cui alla diana descritta lettera a). Lo scostamento anno su anno del valore rilevato del *Tri*M Index* sarà portato a correzione dell'indicatore di redditività nel caso in cui detto valore risulti in controtendenza rispetto allo scostamento rilevato per l'indice di redditività.

In relazione a quanto definito nella presente intesa in merito al *Tri*M Index*, le Parti convengono di dedicare specifici momenti di approfondimento (anche con la Società fornitrice) al fine di acquisire adeguati elementi di conoscenza sulle regole di funzionamento del processo di valutazione degli indici di qualità della relazione con la clientela, definendo i valori puntuali di variazione del *Tri*M Index* nonché i valori percentuali di correzione dell'importo della quota a).

In relazione alla significatività della portata e straordinarietà degli eventi aziendali previsti per l'ultimo trimestre del 2010 (in relazione alla riorganizzazione connessa e correlata al progetto "Insieme per i Clienti"), le Parti convengono sin da ora che entro il primo semestre del 2011 daranno corso ad una verifica congiunta degli effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio di Produttività.

Art. 4

L'importo medio unitario lordo del Premio di Produttività per l'anno di riferimento è dato dalla somma della quota a) e quota b) di cui all'articolo che precede.

Per la determinazione delle cifre da erogare al personale inquadrato nella varie aree/categorie/livelli viene preso a riferimento la scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007: per convenzione il parametro medio è individuato in quello del 3A3L.

In relazione a quanto previsto dall'art. 43, comma 6°, CCNL 8 dicembre 2007, si precisa che non si procederà all'erogazione del Premio di Produttività qualora il risultato di utile netto (risultati operativi della nuova Capogruppo, dedotti quelli relativi alle attività specifiche di gestione della Holding) sia complessivamente negativo.

Art. 5

Il Premio di Produttività viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutte le categorie del personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (inadeguato).

Il premio di produttività non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'esercizio cui il Premio si riferisce il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio di produttività per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Dichiarazione aziendale

Da parte aziendale viene dichiarato che - fermo e richiamato quanto previsto dell'art 12 del CCNL 10 gennaio 2008 - gli importi eventualmente attribuiti quale Premio di Produttività a favore del personale Dirigente saranno assoggettati ai criteri di computabilità di cui al presente articolo.

Art. 5 - ESERCIZIO 2010 (erogazione 2011)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati e subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di adesione volontaria di cui al Protocollo siglato in data (in relazione alle compatibilità economiche che questi consentiranno di realizzare) - per l'esercizio 2010 (erogazione 2011) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposte le quote "a" e "b" precedentemente identificate (per la figura 3A3L), corrispondenti - in caso di realizzazione dei parametri della banda di variabilità dianzi identificata - a complessivi 1900 Euro medi lordi (950,00 Euro quota "a" e 950,00 Euro quota "b") riparametrati come da tabella media di riferimento di seguito riportata: a tale importo si aggiungerà un ulteriore quota di 100.00 Euro medi da riparametrare quale contributo alle coperture dentistiche collettive tramite UniCA per l'anno 2011:

In relazione alla significatività della portata e straordinarietà degli eventi aziendali previsti per l'ultimo trimestre del 2010 (in relazione alla riorganizzazione connessa e correlata al progetto "Insieme per I Clienti"), le Parti convengono per l'esercizio 2010 (erogazione 2011) si farà riferimento allo scostamento riscontrato tra i primi tre trimestri del 2010 rispetto ai primi tre trimestri del 2009.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRAL E CCNL	VAP 2010 MONETARIO
QD4	235,40%	
QD3	199,40%	
QD2	178,00%	
QD1	167,45%	
A3L4	146,85%	
A3L3	136,60%	1900,00
A3L2	128,90%	
A3L1	122,20%	

≡ +100 coperture dentistiche

-10%

A2L3	114,80%	
A2L2	110,38%	
A2L1	107,40%	
A1-ind g.nott.	102,70%	
A1	100,00%	

Per l'esercizio 2010, le Parti convengono inoltre di proseguire la sperimentazione, già avviata con risultati positivi, della ristrutturazione del Premio medesimo secondo quanto indicato nella medesima tabella, consentendo ai singoli lavoratori, su base opzionale, di destinare il versamento alla propria posizione pensionistica individuale di un importo di 400 Euro riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del premio di 350 Euro (sempre con riferimento alla figura media del 3A3L).

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRAL E CCNL	VAP 2010 RISTRUTTURATO	OPZIONE A PREVIDENZA
QD4	235,40%		
QD3	199,40%		
QD2	178,00%		
QD1	167,45%		
A3L4	146,85%		
A3L3	136,60%	1.550,00	400,00
A3L2	128,90%		
A3L1	122,20%		
A2L3	114,80%		
A2L2	110,38%		
A2L1	107,40%		
A1- ind g.nott.	102,70%		
A1	100,00%		

Art. 6

Il Premio spetta al personale in servizio alla data di erogazione, nonché ai dipendenti cessati anteriormente a tale data con diritto immediato al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia. Sono comunque esclusi i dimissionari ed i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno di riferimento il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione;

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 43, commi 9 e 10, del CCNL 8 dicembre 2007; a tali fini le Parti convengono di non considerare le eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratori/lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità.

Per il corrente anno 2010 il presente accordo si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, secondo le tipologie contrattuali tempo per tempo previste dal CCNL ABI (attualmente apprendistato e inserimento).

Norma Transitoria

Le Parti, in riferimento ai dipendenti che per effetto del verbale siglato il 14 luglio 2010 (come pure per le colleghe di cui al Protocollo) hanno avuto accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà al 1° agosto 2010 – tenuto conto degli oneri aziendali connessi al maggior periodo di permanenza al Fondo medesimo – confermano e che in via eccezionale non si procederà all'erogazione dei pro quota del premio di produttività relativo all'esercizio 2010.

Nota a verbale

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti convengono che mantiene efficacia per l'anno solare 2010 la previsione relativa al premio di produttività erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato), determinato in 400,00 Euro ed erogato in dodicesimi per i mesi interi; al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione. Tale previsione vale per i lavoratori che terminano la loro attività quali somministrati dopo la data del presente accordo e sino al 31 dicembre 2010.

Art. 6

Le Parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio di produttività. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del premio.

Art. 7

Le Parti, dandosi atto che i dipendenti in servizio che, al momento dell'erogazione del premio aziendale, abbiano raggiunto la finestra pensionistica di anzianità o vecchiaia, nonché i dipendenti interessati da processi di esodi collettivi e infine il personale assunto a decorrere dal 1° gennaio 2010, non sono destinatari del presente accordo (ad eccezione di quanto definito per l'esercizio 2010)

Nota a verbale

Le Parti convengono altresì di incontrarsi entro la fine del corrente anno per definire diverse modalità di riconoscimento del Premio (previdenza complementare/azionariato tramite Esop) in relazione agli esercizi successivi.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

OO.SS.