

Verbale di riunione  
sul Progetto di riorganizzazione di UniCredit Corporate Banking Spa

Il giorno 3 novembre 2009, in Verona

UniCredit Corporate Banking Spa, nelle persone dei Sigg. Andrea Ceglie, Anna Dall'Oca, Alessandro Pezzi, con l'assistenza del Sig. Pasquale Paolo Giannoccoli (UniCredit)

e

la Delegazione Sindacale delle OO.SS.

FABI, nelle persone dei Sigg.:

Marco Muratore, Angela Boragina, Raimondo Salvagno, Valter Piazzoni, Giovanni Randazzo

FIBA/Cisl, nelle persone dei Sigg.:

Ezio Massoglio, Chiara Rossi, Camillo Bruseghini, Luca Ruggeri, Giuseppe Leonelli

FISAC/Cgil, nelle persone dei Sigg.:

Alfonso Botta, Giuseppina Cucinotta, Pierantonio Framba, Cecilia Tumino, Corrado Galeasso

UGL, nelle persone dei Sigg.:

Paolo Bragantini, Sergio Isella

UILCA/UIL, nelle persone dei Sigg. :

Giorgio Giovanardi, Raffaele Sadutto

premesso che

- da parte aziendale si è deciso - in relazione alla revisione dell'assetto corporate conseguente al progetto di integrazione con CIB, nonché alla perdurante criticità del nuovo contesto

economico/finanziario - di procedere alla riorganizzazione di UniCredit Corporate Banking secondo le seguenti linee:

- maggiori poteri alle strutture territoriali per rafforzare la prossimità al cliente e la sua centralità;
- semplificazione della catena di comando con l'eliminazione di un livello intermedio e lo snellimento delle Filiali/Dipendenze al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia;
- specializzazione dei portafogli in base al segmento per meglio rispondere alle esigenze dei clienti;
- rimodulazione delle strutture di Direzione, delle competenze line e delle "fabbriche prodotto";

- a tal fine il 17 settembre 2009 è stata avviata la procedura ex art. 15 del vigente C.C.N.L. 8.12.2007, nel cui contesto è stata fornita una descrizione complessiva del progetto di riorganizzazione di UniCredit Corporate Banking, nonché delle relative motivazioni e connesse conseguenze per i Lavoratori/Lavoratrici;

– le Parti hanno effettuato una serie di incontri volti a valutare le ricadute sulle risorse, indotte dal progetto di riorganizzazione di UniCredit Corporate Banking con l'intento di ridurre il più possibile gli effetti occupazionali e di mobilità conseguenti e correlati all'attuazione del progetto medesimo; nell'ambito di detti incontri il progetto in parola è stato approfondito nelle sue implicite evoluzioni, fornendo il dettaglio della configurazione della rete ed i previsti dimensionamenti delle nascenti nuove strutture; sono in corso riunioni in sede locale per presentare a tutte le RSA territoriali i nuovi HRBP. Dette strutture cureranno in specifici incontri le tematiche relative al territorio di competenza;

considerato che

– la prima significativa fase di attuazione del progetto di riorganizzazione si realizzerà con l'assegnazione della clientela riportafogliata per segmento (Small – Mid – Large – Multinational – Public Sector – Real Estate) a partire dal 9 novembre p.v.;

– le ulteriori conseguenti operazioni relative alle nuove strutture si realizzeranno a valle di detta riportafogliazione, di massima entro la fine dell'anno in corso;

– conseguentemente all'operazione, verranno rimodulate le strutture della Direzione, delle competenze line, e delle "fabbriche prodotto", considerate anche nelle loro articolazioni territoriali

le Parti hanno stipulato il presente Verbale  
dopo una articolata e complessa trattativa,  
in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto,

richiamati e confermati integralmente, in quanto compatibili, i contenuti del Protocollo di Gruppo 3 agosto 2007 e successive modifiche ed integrazioni, così come previsto anche dal Verbale di integrazione del nuovo Gruppo UniCredit del 18 dicembre 2007 nonché l'Accordo generale di armonizzazione dei trattamenti del 31 maggio 2008

#### Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale.

#### Art. 2 Gestione interna delle ricadute derivanti dalla riorganizzazione

Le eccedenze di personale conseguenti al progetto di riorganizzazione di cui in premessa, orientativamente configurabili, anche sulla base delle allegate slide, in un numero inferiore a 150 risorse, saranno gestite con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in UniCredit Corporate Banking.

In relazione a ciò, i Lavoratori/Lavoratrici le cui posizioni di lavoro, a seguito della riorganizzazione del Corporate, sono risultate eccedenti, saranno interessati in linea generale da processi di riconversione e riqualificazione interna ad UniCredit Corporate Banking.

Qualora dovessero emergere difficoltà nella realizzazione di detta politica di gestione delle eccedenze, preliminarmente ad ogni ulteriore decisione aziendale, le Parti si incontreranno per valutare le conseguenti opportune decisioni.

#### Art. 3 Formazione e riqualificazione professionale

Le Parti attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione di cui al presente Verbale, nell'intento di affrontare i processi di riconversione e riqualificazione del personale, attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative.

Da parte aziendale verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati e tempestivi percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento, previa verifica - anche attraverso colloqui individuali - delle competenze e delle attitudini.

A tale scopo, le Parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo, che sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione, come tali, possono rientrare 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, la Commissione Tecnica Paritetica sulla Formazione, già positivamente avviata in UniCredit Corporate Banking, oltre alle attività attribuite dal Verbale di Accordo 8 agosto 2007, i cui contenuti qui si confermano integralmente, svolgerà i seguenti compiti:

- \* monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del progetto di riorganizzazione;

- \* ridefinire i percorsi formativi più opportuni per le nuove figure professionali coinvolte e/o rivenienti dalla riorganizzazione di cui al presente Verbale.

La Commissione darà avvio ai suoi lavori in concomitanza con la definizione dei ruoli professionali che andranno delineandosi con la messa in fase del Progetto.

In relazione ai processi di riqualificazione che si renderanno necessari e che verranno rappresentati alle OO.SS., verranno attivati, per il tramite di LLC specifici progetti formativi riguardanti la Customer Satisfaction, la cura degli NDG non presenti nei nuovi portafogli ed il miglior presidio del processo creditizio.

#### Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS., ritengono lo strumento della formazione elemento di fondamentale supporto nei percorsi di riqualificazione professionale, e raccomandano all'Azienda, per quanto possibile, l'utilizzo dello strumento della formazione d'aula.

#### Art. 4 Mobilità territoriale e professionale

Pur in presenza di rilevanti processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e delle strutture coinvolte, da parte aziendale si utilizzerà la mobilità territoriale quale strumento residuale da attuare preferibilmente con il consenso del Lavoratore/Lavoratrice e minimizzando ovunque possibile il disagio dei dipendenti interessati, secondo le linee e le prassi di cui agli Accordi di Gruppo (Protocollo del 3 agosto 2007 e successive modifiche ed integrazioni).

Qualora si rendessero necessari significativi processi di mobilità, le Parti si incontreranno per definirne modalità e condizioni, ivi comprese eventuali iniziative di riqualificazione professionale: ove tali processi dovessero coinvolgere altre entità del Gruppo, ci si da atto che la tematica sarà affrontata tra le Parti di Gruppo.

Eventuali situazioni di mobilità individuale professionale verso altre Aziende del Gruppo potranno avvenire, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche su richiesta del Lavoratore/Lavoratrice, senza soluzione di continuità, per il tramite della cessione individuale di contratto ex art. 1406 c.c.

### Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che si tenga conto di eventuali situazioni di disagio personale, delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato, nonché delle pregresse esperienze lavorative affinché non vengano disperse le competenze professionali maturate.

### Art. 5 Confronti e verifiche

Le Parti si danno reciprocamente atto che la trattativa avviata il 17 settembre 2009 si trova in un positivo stato di avanzamento che consente di definire il presente Verbale.

In relazione alla complessità del processo connesso alla rimodulazione del modello di servizio di cui al presente Verbale, le Parti convengono, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, sull'opportunità di sostenere le diverse fasi del progetto medesimo con un adeguato livello di relazioni industriali.

Le Parti si impegnano quindi a proseguire il confronto, anche per quanto riguarda la ristrutturazione della Direzione - prevedendone ulteriori fasi - circa le misure previste nei confronti delle risorse (quali ad es. gli impatti sui percorsi di carriera, ecc.), verificando in tale contesto l'efficacia delle previsioni definite nel presente Verbale.

Con le finalità dianzi descritte, le Parti condividono sin d'ora di effettuare una serie di verifiche con cadenza almeno trimestrale. Dalla data di stipula del presente Verbale e sino alla fine del corrente anno, gli incontri attivabili anche a richiesta delle Parti, avranno cadenza almeno mensile.

Tali verifiche terranno conto, oltre che delle dinamiche di gestione delle eccedenze, anche degli efficientamenti previsti e realizzati dal progetto di riorganizzazione, degli effetti derivanti dall'applicazione degli strumenti di cui al presente Verbale e del fenomeno di mobilità infragruppo che si dovesse verificare.

Nell'ambito di detti incontri il monitoraggio degli andamenti occupazionali sarà articolato a livello di dettaglio anche territoriale al fine di consentire l'individuazione di eventuali aree di criticità derivanti dall'attuazione del progetto di riorganizzazione.

### Art. 6 Livelli di interlocuzione decentrata

La fase attuativa del Progetto, già oggetto delle verifiche di cui all'articolo precedente, potrà determinare il coinvolgimento delle strutture territoriali (HR Business Partner competenti per Mercato e rispettivi Coordinamenti Territoriali), laddove si individuino specifiche criticità territoriali, anche rivenienti dalla rimodulazione delle strutture di Direzione presenti sul territorio.

### NORMA TRANSITORIA

Le Parti si danno atto che - verificandosi, nel corso della valenza del Contratto Integrativo Aziendale, cambiamenti in ordine all'organizzazione del lavoro e/o al contenuto delle attività svolte - potranno, una volta definito il nuovo modello di servizio, attivare incontri per ridefinire gli eventuali nuovi profili professionali, in coerenza con le previsioni degli articoli 76 e 84 del C.C.N.L. 8.12.2007.

### Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. invitano l'Azienda a considerare la riorganizzazione come un'occasione per l'applicazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione delle differenze di genere, con ciò contribuendo all'affermarsi di una politica aziendale attiva sul tema delle diversità.

FABI  
FIBA/Cisl  
FISAC/Cgil  
UGL  
UILCA/UIL

UNICREDIT CORPORATE BANKING SPA