



PROTOCOLLO DI GESTIONE del Processo di Integrazione UNICREDIT/CAPITALIA

Il giorno 3 agosto 2008 le OO.SS. hanno sottoscritto l'Accordo che regola e disciplina i processi di razionalizzazione conseguenti alla fusione del Gruppo Capitalia nel nuovo Gruppo UniCredit.

Si tratta di un primo Accordo, all'interno della procedura attivata in data 9 luglio.

Nella successiva fase che proseguirà a settembre, è previsto di definire una intesa globale in merito all'armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici, previdenziali ed assistenziali, nonché ad un sistema di regole comuni ed uniformi da applicare nelle diverse fasi attuative del Piano di Integrazione.

L'Accordo, sottoscritto alla fine di una serrata fase di trattativa, prevede, per gestire le eccedenze connesse ai processi di riorganizzazione, l'utilizzo dei diversi strumenti previsti in materia dal CCNL: ricorso al part time, contenimento del lavoro straordinario, distacco, mobilità infragruppo, professionale e territoriale, formazione e riqualificazione professionale, accesso volontario al Fondo di Solidarietà e incentivazioni all'esodo volontario.

1. Incentivazione all'esodo mediante pensionamento su base volontaria:

riservata al Personale di ogni ordine e grado (compresi i Dirigenti) di tutte le aziende del nuovo Gruppo che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso del primo dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso – cd “finestra” - alla pensione di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile.

Le domande di cessazione devono essere presentate

- **entro il 21 settembre 2007 (per le cessazioni del 1° ottobre 2007)**
- **entro il 31 ottobre 2007 (per le cessazioni successive)**

e nell'aderire il Lavoratore/Lavoratrice interessato deve indicare anche la data di cessazione prescelta.

Condizioni economiche di esodo volontario per pensionamento

A tutti coloro che presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per pensionamento è riconosciuta una somma netta una tantum, ad integrazione del TFR, nei termini di cui al seguente prospetto (il calcolo della mensilità viene effettuato secondo i criteri del preavviso definiti nel CCNL ABI) (approssimativamente occorre moltiplicare l'importo netto mensile delle voci stabili della retribuzione per 13, dividere il totale ottenuto per 12 e rimoltiplicare il risultato per il numero delle mensilità previste nel prospetto.)

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| <i>uscite nel 2007/2008</i> | <i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i> | <i>Fino a 57 anni</i> | | | | | | | | |
| | <i>n° mensilità di incentivo</i> | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 10 | 8 | 7 | 6 |
| <i>uscite nel 2009</i> | <i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i> | <i>Fino a 57 anni</i> | | | | | | | | |
| | <i>n° mensilità di incentivo</i> | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 11 | 9 | 8 | 6 |
| <i>uscite nel 2010</i> | <i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i> | <i>Fino a 57 anni</i> | | | | | | | | |
| | <i>n° mensilità di incentivo</i> | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 12 | 10 | 9 | 6 |

Tale importo viene erogato:

- **per intero nel caso di cessazione alla prima finestra utile di uscita** (primo requisito tra anzianità o vecchiaia) in base alla normativa previdenziale vigente al momento della cessazione;
- **al 50% nel caso di cessazione che intervenga nei sei mesi dalla prima finestra utile di uscita.**

Norma Transitoria: per tutti coloro che alla data del **30 settembre 2007** 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° ottobre 2007.**

L'Azienda si è riservata la possibilità di procrastinare, in casi particolari, la data di risoluzione del rapporto di lavoro per un massimo di quattro mesi. Ovviamente l'incentivo sarà commisurato alla data originariamente indicata dal dipendente.

Inoltre da parte Aziendale è stata **confermata la cessazione di ogni forma di incentivazione individuale all'esodo.**

L'Azienda ha infine manifestato la disponibilità a verificare la possibilità di revoca da parte del dipendente a fronte di motivazioni di rilevante ed accertata gravità.

2) Adesione volontaria alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

La **facoltà di accesso è prevista nei confronti di tutto il Personale** di ogni ordine e grado (compresi i Dirigenti) di tutte le aziende del nuovo Gruppo, **che maturi i requisiti di legge** (relativa "finestra") previsti per il **pensionamento di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile, entro 60 mesi dalla cessazione e comunque entro il 1° luglio 2015.**

A tal fine le **domande di accesso al Fondo di Solidarietà** devono essere presentate **entro il 31 ottobre 2007** e nell'aderire il Lavoratore/Lavoratrice interessato deve indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo le seguenti calendarizzazioni:

- **1° gennaio 2008**
- **1° gennaio 2009**
- **1° gennaio 2010**
- **1° luglio 2010**

Per l'accesso al Fondo di Solidarietà è stato definito il seguente contingentamento

- **1.500 per il 2008**
- **750 per il 2009**
- **750 per il 2010 (di cui 500 al 1.1.2010 e 250 al 1.7.2010)**

Qualora il numero delle domande di accesso al Fondo di Solidarietà risultasse superiore, saranno prioritariamente accettate le domande presentate dai Lavoratori/Lavoratrici in servizio presso strutture del Gruppo operanti nell'ambito delle province a maggiore criticità (Milano, Roma, Palermo, Brescia e Reggio Emilia);

- in via sussidiaria il criterio per l'accesso al Fondo di Solidarietà è individuato nella maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria

In tale ipotesi, nei confronti dei Dipendenti la cui domanda di accesso al Fondo di Solidarietà non venisse accettata in quanto eccedente il contingente annuale, è previsto lo slittamento al contingente successivo.

Per coloro che presentano domanda irrevocabile di accesso al Fondo di Solidarietà, sarà riconosciuta una somma una tantum, a titolo di "adesione volontaria", costituita da un importo netto pari a 4 mensilità (calcolata come sopra) ed erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

Al personale interessato che fruisca in forma rateale degli Assegni Straordinari del Fondo, **verranno garantite**, oltre alle **condizioni bancarie e creditizie agevolate** tempo per tempo riconosciute ai dipendenti in servizio, **l'Assistenza Sanitaria Integrativa** con relativo onere a carico dell'Azienda, nonché **l'iscrizione alle forme pensionistiche complementari di appartenenza**.

Anche rispetto alle domande di accesso al Fondo, l'Azienda ha manifestato la disponibilità a verificare la possibilità di revoca da parte del dipendente a fronte di motivazioni di rilevante ed accertata gravità.

Abbiamo inoltre ottenuto la disponibilità da parte aziendale ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate da personale a part-time che intenda accedere al Fondo.

Per quanto riguarda sia l'Incentivazione all'esodo sia l'accesso al Fondo, la **normativa pensionistica** di riferimento è **quella attualmente in vigore** (cd Legge Maroni) e, in caso di modifiche legislative, si darà luogo ad appositi incontri fra le Parti per verificarne gli effetti e per le conseguenti determinazioni.

L'Accordo prevede inoltre:

di **utilizzare la multipolarità delle attività del gruppo**, quale strumento idoneo ad attenuare le problematiche delle eccedenze e della mobilità territoriale, con particolare attenzione alle province a maggior criticità.

di **considerare prioritaria**, rispetto ad ulteriori sviluppi transnazionali, e per tutta la fase del piano di integrazione, la **riallocazione di attività amministrative a livello domestico**.

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

di **prevedere il contenimento del lavoro straordinario e supplementare e di limitare l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive ai casi di urgenza e necessità**.

di **trasformare, alla scadenza, in rapporti a tempo indeterminato gli attuali contratti di Apprendistato, Inserimento e a Tempo Determinato**, (esclusi quelli connessi a stagionalità o sostituzione di maternità).

di **confermare l'eventuale ricorso ad assunzioni a tempo determinato** per rispondere alle esigenze derivanti dalle cd **punte stagionali** e per le **sostituzioni di maternità**.

di **procedere alla sostituzione del 50% del personale** (cassieri e addetti ad attività commerciale nell'ambito della Rete) **cessato per motivi diversi dall'accesso all'Esodo**

volontario o dall'accesso al Fondo. Per quanto riguarda le **prime 200 uscite** esse verranno **integralmente sostituite.**

di **considerare elemento preferenziale, ai fini delle future assunzioni, l'aver svolto** (per un periodo di almeno sei mesi) **attività lavorativa presso le Reti del Gruppo,** con rapporto di somministrazione e **con particolare riferimento al Progetto Delta 2,** fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la selezione.

di **utilizzare il distacco solo in presenza di necessità temporanee** e laddove lo richiedano specifiche situazioni.

di **prevedere la mobilità infragruppo,** strumento utile anche per evitare fenomeni di mobilità territoriale, **con regole definite e previo il consenso dell'interessato**

di **utilizzare la mobilità territoriale solo come strumento residuale,** e comunque preferibilmente con il consenso dell'interessato.

di **individuare nella formazione continua uno strumento prioritario** per lo sviluppo professionale di tutto il personale e per realizzare gli obiettivi di crescita dell'Azienda, in coerenza con quanto previsto nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del Giugno 2004.

L'azienda ha inoltre confermato che non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nei confronti dei parenti di dipendenti cessati per pensionamento o per accesso al Fondo di Solidarietà nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti.

L'Accordo prevede infine una serie di **verifiche e confronti con le OO.SS.,** con cadenza almeno semestrale a livello di Gruppo e delle singole Aziende; il primo di tali incontri si svolgerà entro 15 giorni dal termine del 31 ottobre 2007, previsto per la raccolta delle adesioni al Fondo di Solidarietà

Tali verifiche avranno anche l'obiettivo di consentire l'individuazione di eventuali aree di criticità derivanti dall'attuazione del progetto di integrazione/piano industriale.

Le OO.SS. giudicano positivamente questo Accordo che prevede per esodi e Fondo di Solidarietà adesioni graduali, volontarie ed incentivate con l'obiettivo di coinvolgere un massimo di 5.000 lavoratrici/lavoratori, nell'arco dei tre anni di valenza del prossimo Piano Industriale, che individua come priorità, l'utilizzo di tutti gli strumenti alternativi utili a contenere il numero degli eventuali esuberanti conseguenti ai processi di efficientamento del nuovo Gruppo, che stabilisce il recupero al 50% del turn over di rete, che consente la trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a Tempo Indeterminato a circa mille giovani oggi assunti a tempo determinato o con contratti di Inserimento o Apprendistato, che valorizza per le future assunzioni l'attività lavorativa precedentemente svolta presso le aziende dei due Gruppi.

E' un primo importante risultato per le Lavoratrici ed i Lavoratori di entrambi i Gruppi, al quale dovrà fare seguito una intesa più complessiva, indispensabile per affrontare con serenità le difficili e complesse fasi di aggregazione dei prossimi mesi.

Il futuro Piano Industriale, infatti, dovrà anche tenere conto delle disponibilità all'uscita volontaria di lavoratrici e lavoratori per la definizione del ridimensionamento e della riallocazione delle attività, anche su base territoriale, consentendo quindi una gestione "guidata" delle ricadute.

Roma, 7 Agosto 2007