

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

Il giorno 18 ottobre 2010, in Milano

....

....

le Parti
hanno stipulato il presente
Protocollo sul Piano di Riorganizzazione generale
finalizzato a gestire le tematiche occupazionali
del Gruppo UniCredit
sino al 31 dicembre 2013

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 Protocollo – 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, nonchè 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 secondo la tabella che segue:

Tabella 1

RAGIONE SOCIALE	fino al 2010	dal 2011 al 2013	totale
UNICREDIT S.P.A. (post integrazione banca unica)	898	1440	2338
UCI REAL ESTATE S.P.A.	41	35	76
UNICREDIT AUDIT S.P.A.	33	29	62
UNICREDIT BUSINESS PARTNER S.C.P.A.	193	175	368
UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.P.A.	15	9	24
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICES S.P.A.	42	50	92
UNICREDIT LEASING S.P.A.	4	7	11
ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO (CORDUSIO SPA., FINECO LEASING SPA.; FINECOBANK SPA; PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT SPA; PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT SGRPA; UNICREDIT BANK AG; UNICREDIT FACTORING SPA; UNICREDIT MEDIOCREDITO CENTRALE SPA; UNIMANAGEMENT SRL	8	21	29
Totale riduzione organici	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. 28 aprile 2000 n. 158 (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 alla 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 complessive di cui alla precedente Tabella 1, manifestino la loro adesione volontaria, viene riconosciuta la seguente facoltà:

- a) **di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla maturazione dei requisiti minimi di età/anzianità contributiva per la maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia** – per coloro la cui data di maturazione dei predetti requisiti sia precedente al 1° gennaio 2011 si utilizzerà convenzionalmente quest'ultima (ultimo

giorno di servizio 31/12/2010), ovvero alla fine del mese di maturazione dei predetti requisiti, se la maturazione dei diritti in parola è 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 (allegato n. 1).

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo netto – corrispondente al numero di mensilità nette indicate nella seguente tabella 2 - da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti (dove per “mensilità di incentivo” si intende la mensilità calcolata secondo i criteri del preavviso definiti nel CCNL ABI, ripartita in 13 mensilità):

Tabella 2

ultimo giorno di servizio entro il 31/12/2011	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	14	13	12	12	11	10	9	7	6	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2012 al 31/12/2012	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	15	14	13	13	12	11	10	8	7	6
ultimo giorno di servizio dal 1/1/2013 al 31/12/2013 (o finestra di uscita entro 1°/1/2015)	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 56 anni</i>	<i>57 anni</i>	<i>58 anni</i>	<i>59 anni</i>	<i>60 anni</i>	<i>61 anni</i>	<i>62 anni</i>	<i>63 anni</i>	<i>64 anni</i>	<i>65 anni</i>
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	16	15	14	14	13	12	11	9	8	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. Per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e quella della finestra pensionistica al suddetto personale verranno mantenute le agevolazioni creditizie e le coperture assistenziali del personale in servizio; le Parti convengono altresì che detto personale per tale periodo manterrà anche l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare di appartenenza (con la correlata contribuzione a carico aziendale e del lavoratore);

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 (ultimo giorno di servizio 31/12/2013) - 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 (allegato n. 1). In fase di raccolta delle adesioni verranno recepite anche le domande di adesione volontaria dei dipendenti aventi maturazione del requisiti entro il 31/12/2013 che intendano cessare dal servizio alla data della finestra e quest'ultima si collochi entro il 1/01/2015; le stesse saranno oggetto di valutazione in sede di verifica di cui all'art. 5 del presente Protocollo.

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo netto quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, la cui mensilità viene calcolata con i criteri e le modalità già definiti alla lettera a), corrispondente al 50% delle mensilità indicate nella Tabella 2.

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 1, 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 di cui alla Tabella 2 si tiene conto della data originariamente indicata dal dipendente e non di quella di uscita effettiva.

Dichiarazione Aziendale

Il personale che aderirà al pensionamento incentivato di cui al presente articolo sarà destinatario del premio aziendale.

Norma Transitoria n. 1

Per coloro che alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge nonché della finestra previsti per aver diritto all'accesso alla pensione INPS o Ente assimilabile si considererà quale prima finestra utile di uscita al fine del calcolo dell'incentivo quella del 1° gennaio 2011; coloro che invece alla data del 31 dicembre 2010 siano già in possesso dei requisiti di legge ma non ancora della finestra, il trattamento del 70% verrà riconosciuto per il periodo tra il 1° gennaio 2011 e la data della finestra.

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/vecchiaia ma senza aver maturato i 40 anni di contribuzione utile per il diritto a pensione sarà riconosciuto un ulteriore importo – quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR – 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 – quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR – 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 di cui all'articolo 1, comma 9, della legge n. 243/2004 (con un massimo di 5.000 euro netti).

Norma Transitoria n. 4

Su richiesta delle OO.SS. firmatarie, da parte aziendale viene confermato che a favore dei dipendenti aderenti ai piani di pensionamento diretto definiti con il Protocollo 3 agosto 2007, nonché con le intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008, verranno mantenuti gli importi di incentivazione calcolati secondo le previsioni di cui ai predetti accordi.

Dichiarazione a verbale

Da parte aziendale viene dichiarato che il Personale interessato dalle incentivazioni all'esodo di cui al presente Protocollo non sarà destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo.

Art. 5 Incontro di verifica sulle domande di risoluzione volontaria

Le Parti firmatarie del presente Protocollo, successivamente al 15 novembre 2010 ed entro il 26 novembre 2010, effettueranno un incontro di verifica – momento al quale le Parti medesime danno una valenza chiave nel processo di gestione complessiva del progetto di rivisitazione degli organici delineato nel Protocollo odierno – del numero delle richieste di adesione volontaria pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Protocollo, tenendo in giusta considerazione tutte le dinamiche occupazionali incidenti e riferite all'intero periodo del suddetto Piano.

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 complessivamente inferiore a quello previsto nella Tabella 1, 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

Le Parti firmatarie dell'odierno Protocollo convengono sull'esigenza di definire, nell'ambito dell'incontro di verifica relativo all'esito della raccolta delle adesioni volontarie incentivate (di cui al presente articolo), le modalità di accesso al Fondo di Solidarietà per le residue 600 domande in sospeso presentate ai sensi del Protocollo 3 agosto 2007 e delle successive intese del 31 gennaio 2008 e 4 dicembre 2008 (*rispetto alle 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*), al fine di dare soluzione positiva a dette istanze.

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'intanto, 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 in numero inferiore a quanto complessivamente previsto nella Tabella 1, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente deciso, 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 in materia di cui al CCNL.

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 esuberanti tempo per tempo previsti, 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 complessive di cui alla precedente Tabella 1 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 in materia di cui al CCNL.

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 esuberanti previsti nella Tabella 1, le Parti ricercheranno 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

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti all'incentivazione di cui al presente articolo è quella attualmente in vigore (Legge 122 del 2010). Qualora con specifici interventi di legge dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni.

Art. 9 Istruzioni operative (Ecocert)

Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui al precedente art. 4, 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.

Il personale potrà o compilare la delega e il questionario previdenziale (allegati 2 e 3) completo di un estratto previdenziale oppure consegnare il

Modello Ecocert già in suo possesso e il questionario previdenziale (allegato 3) nel medesimo termine.

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 complessivamente prevista nella Tabella 1 posta in calce all’art. 2, attiveranno - mediante apposita comunicazione - le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero: 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.

....

....

....