

*Accordo sul processo di ridimensionamento
degli organici dirigenziali
nella seconda parte del Piano Strategico 2018*

Il giorno 8 marzo 2016, in Roma

UniCredit/Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Paolo Cornetta, Emanuele Recchia, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Franco Scaccabarozzi, Cinzia Falcone, Marinella Rosato, Massimo Giovannelli, Igor Dò, Victor Martin, Cristina Barletti

e la Delegazione trattante di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN, nelle persone dei Sigg.:

FABI: Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Massimo Longoni, Giovanni Galli, Emanuele Amenta, Stefano Cefaloni;

FIRST/CISL: Pierluigi Ledda, Sandra Paltrinieri, Giancarlo Ticca, Renato Ronchin;

FISAC: Elena Aiazzi, Marco Salvi, Alfonso Botta, Elisabetta Fanti, Gaetana Sicolo;

SINFUB: Pietro Pisani, Domenicantonio Valentini, Rosario Angelo Avigliano, Francesco Staiti, Bartolomeo Decio, Mario Castorina;

UGL: Carlo Gagliardi, Giorgio Palombi, Alessandro Merlo, Gianfranco Pensabene;

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Rosario Mingoia, Luciano Teresi, Giorgio Giovanardi, Paolo Picollo;

UNISIN: Angelo Peretti, Sergio Isella, Fulvio Chiodo, Roberto Biccari, Andrea Guzzardi;

premessi che

- in data 11 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha deliberato il "Piano Strategico globale 2018" (nel prosieguo anche "Piano Strategico 2018", "Piano 2018" o "Piano") in cui sono rappresentati obiettivi, strategie e azioni programmate di riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali: detto Piano, in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale ed alle diverse abitudini ed esigenze della clientela che hanno condotto ad un nuovo modello di servizio, esplica i propri effetti sino alla fine del 2018, coinvolgendo tutte le realtà del Gruppo presenti nei diversi Stati in cui lo stesso opera;
- con la Comunicazione del 9 maggio 2014 (e relativa Documentazione) UniCredit ha dato avvio alla procedura contrattuale afferente nel suo complesso alla gestione delle ricadute del Piano 2018 in Italia;
- con l'Accordo 28 giugno 2014 (e successive intese applicative) le Parti, nell'ambito delle più ampie iniziative funzionali agli obiettivi del citato Piano, hanno concordato l'effettuazione di una "prima fase" della predetta gestione, attivando un piano di esodo con accesso diretto al trattamento pensionistico per 2.400 risorse FTE (ulteriori rispetto a quelle residue di cui al Protocollo 18 ottobre 2010/Accordo 15 settembre 2012);
- l'art. 16 della L. n. 161/2014, in vigore dal 25 novembre 2014, ha modificato l'art. 24 della L. n. 223/1991 estendendo la procedura di licenziamento collettivo anche ai Dirigenti;
- con il Verbale di riunione del 29 maggio 2015 si è avviata la raccolta degli EcoCert e della documentazione previdenziale di tutto il personale (ivi compreso quello dirigenziale) nato dal 1° gennaio 1960 al 31 dicembre 1965 (confermando - all'art. 3 di detto Verbale - che qualora dovessero emergere ulteriori casi di personale in possesso dei requisiti pensionistici si adatterà - secondo quanto già previsto dalle intese del 28 giugno e del 24 novembre 2014 - il principio del pensionamento volontario incentivato ovvero, in caso di mancata adesione volontaria all'esodo, l'applicazione della procedura ex lege 223/1991);
- con l'Accordo 12 giugno 2015 si è consentito, in via eccezionale ed alle specifiche condizioni ivi definite, l'accesso alle prestazioni Ordinarie e Straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore ai dipendenti ex Uccmb/Uccmi interessati dall'operazione di cui alla Comunicazione 11 maggio 2015;
- in data 11 novembre 2015 il Consiglio di Amministrazione di UniCredit ha approvato una revisione del Piano - relativo al periodo residuo (triennio 2016/2018) - dovuta al perdurante andamento del quadro macroeconomico, all'appesantimento dell'assetto normativo, ai

Mauro Castorina

Stefano Cefaloni

R
A
S
L
S
S

[Handwritten signatures and initials]

cambiamenti della domanda, alla sempre maggiore competizione degli operatori bancari/non bancari e all'intervenuta riduzione delle attività produttive; tale revisione è finalizzata ad un pronto ritorno ai parametri di efficienza/competitività del Gruppo, ad oggi non consentito (specie nelle tre principali geografie del Gruppo dell'Europa Occidentale) sia dalla presenza di un costo medio più alto rispetto a quello di settore, legato in particolare alla presenza di una forza lavoro eccedente rispetto al bisogno effettivo, sia da disallineamenti di carattere specifico non risolvibili in base alla fisiologica azione di assorbimento delle diversità retributive;

- nello specifico, le ricadute occupazionali per il perimetro italiano - fermo il completamento delle cessazioni alla data di apertura della prima finestra pensionistica da parte di ciascun interessato che maturi i requisiti pensionistici entro il 2018 - risultano pari a circa 7.000 posizioni FTE ("full time equivalent"), costituite da:
 - circa 1.360 efficientamenti gestibili mediante processi di riqualificazione professionale;
 - e circa 5.640 riduzioni di personale, di cui:
 - 2.401 gestiti con la cd "prima fase" (art. 2 Accordo 28 giugno 2014 e successive intese, ivi compreso il Accordo del 24 novembre 2014 applicativo della Legge 223/91), attraverso un piano di esodo per tutti i Lavoratori/Lavoratrici maturanti il primo requisito di pensionamento sino al 31 dicembre 2018;
 - 2.700 riduzioni riferibili al periodo 2016-2018 (già deliberate dal CdA dell'11 marzo 2014);
 - cui si sono aggiunte le ulteriori 540 riduzioni conseguenti agli interventi di aggiornamento al Piano 2018 decisi dal CdA dell'11 novembre 2015;
- con la Comunicazione del 15 dicembre 2015 - e relativo Documento allegato - si è dato corso alla procedura afferente alla cd "seconda fase" del Piano 2018 che si è positivamente conclusa con la sottoscrizione dell'Accordo 5 febbraio 2016, con il quale le Parti - al fine di ridurre il più possibile gli effetti occupazionali e di mobilità conseguenti e correlati all'attuazione del Piano medesimo - hanno definito le modalità attuative del Fondo di Solidarietà di settore per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro in relazione al personale delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi, concordando altresì sulla necessità di accompagnare i processi di cambiamento organizzativo e di riorganizzazione (che impatteranno con maggiore intensità le strutture di Corporate Center) mediante processi di riconversione/riqualificazione professionale;
- nel corso del confronto che ha condotto al citato Accordo 5 febbraio 2016 le Parti hanno altresì concordato (art. 12) di effettuare congiuntamente, senza soluzione di continuità - entro il 29 febbraio 2016 - approfondimenti volti ad individuare forme specifiche di intervento relativamente alle ulteriori 540 riduzioni conseguenti agli interventi di aggiornamento del Piano 2018 decisi dal CdA dell'11 novembre 2015 con riferimento all'organico dirigenziale;
- nell'ambito dei conseguenti incontri, UniCredit ha dichiarato indispensabile correlare il dimensionamento del personale dirigenziale all'evoluzione della struttura organizzativa aziendale procedendo quindi alla revisione complessiva degli organici dirigenziali medesimi, configurandosi, in tale ambito, i presupposti per procedere alla risoluzione ad iniziativa aziendale dei relativi rapporti di lavoro in base alle vigenti normative;
- il presente Accordo è finalizzato a ricercare e condividere tra le Parti gli strumenti più idonei a favorire la cessazione volontaria ed incentivata di un numero di appartenenti agli organici dirigenziali oggetto dell'odierno accordo attraverso l'attivazione di adeguati strumenti di sostegno del reddito e di agevolazione alla rioccupazione;

hanno stipulato il presente accordo
sul processo di ridimensionamento
degli organici dirigenziali
nella seconda fase (triennio 2016/2018)
del Piano Strategico 2018

Art. 1 - Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Maria Costantini

10/5
off²

F

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 2 – Personale Dirigente aderente all'art. 2 dell'Accordo 28 giugno 2014.

In analogia a quanto definito dall'art. 3 dell'Accordo 5 febbraio 2016, in via di assoluta eccezione e con riferimento anche agli appartenenti al personale Dirigente (70) già aderenti alle forme di esodo incentivato di cui all'art. 2 dell'Accordo 28/6/2014 (cd "prima fase"), le Parti, ferma l'adesione alle forme di esodo incentivato di cui sopra, convengono di consentire entro il 22 aprile 2016 le seguenti modifiche/integrazioni:

1. per coloro la cui decorrenza del trattamento pensionistico intervenga tra le date del 1° luglio 2017 e del 1° dicembre 2017 (comprese): riapertura dei termini per effettuare l'opzione della sospensione totale per 12 mesi dell'attività lavorativa mediante la Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà (con le modalità previste dall'art. 3 lett. c dell'Accordo 28 giugno 2014 e con l'applicazione integrale dei trattamenti ivi previsti);
2. per coloro la cui decorrenza del trattamento pensionistico intervenga tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 sarà possibile:
 - 2.1) accedere alla riapertura dei termini per effettuare l'opzione della sospensione totale per 12 mesi dell'attività lavorativa mediante la Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà (con le modalità previste dall'art. 3 lett. c dell'Accordo 28 giugno 2014 e con l'applicazione integrale dei trattamenti ivi previsti);
 - 2.2) in aggiunta all'opzione della sospensione totale per gli ultimi 12 mesi di servizio (effettuata nell'estate 2014 o secondo il precedente punto 2.1), accedere alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà dal termine del periodo annuale della Sezione Ordinaria e fino alla finestra di pensionamento (in detto caso, l'accesso alla Sezione Ordinaria avrà decorrenza dal 1° luglio 2016). In caso di utilizzo della Sezione Straordinaria del Fondo verrà riconosciuto - in luogo dell'incentivo derivante dall'applicazione dell'Accordo 28 giugno 2014 - un incentivo pari a 4 mensilità (calcolato sulla base di 1/13° della RAL). Tale possibilità sarà limitata ai primi 10 richiedenti (secondo l'ordine temporale di presentazione delle richieste).

Tenuto conto della consistenza del plafond unico del Fondo di Solidarietà di settore (sezione ordinaria), verranno accolte le adesioni in base all'ordine di presentazione (tramite l'applicativo che verrà messo a disposizione dall'azienda). In caso di esaurimento del plafond autorizzato per l'utilizzo della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, l'azienda si impegna a farsi carico, sussistendone i presupposti operativi (in base al disposto del DM istitutivo del Fondo medesimo), degli oneri connessi alla quota eccedente detto plafond. Tale possibilità sarà limitata ai primi 20 richiedenti (secondo l'ordine temporale di presentazione delle richieste).

Art. 3 – Personale Dirigente maturante il requisito pensionistico nel corso del mese di dicembre 2018 (con diritto a pensione al 1° gennaio 2019)

In analogia a quanto definito dall'art. 4 dell'Accordo 5 febbraio 2016, in relazione al quadro normativo di riferimento ed in particolare ai chiarimenti intervenuti sui termini di applicazione della cd "aspettativa di vita", le Parti concordano che anche i Dirigenti (3) che maturino il requisito pensionistico nel corso del mese di dicembre 2018 - con decorrenza del trattamento pensionistico il 1° gennaio 2019 - saranno soggetti alle previsioni tutte dell'Accordo 28 giugno 2014 (e successive intese) ed in particolare di quanto previsto agli artt. 2 e 3 di detto Accordo. A tal fine l'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni entro il 22 aprile 2016.

I dipendenti oggetto del presente articolo potranno altresì avvalersi della possibilità prevista all'art.2 del presente accordo.

Dell'esito di dette adesioni si terrà conto in sede di incontro di verifica di cui all'art. 9 del presente Accordo.

Chiarimento a Verbale

Le previsioni di cui agli artt. 2 e 3 del presente Accordo non trovano applicazione nei confronti dei dipendenti ex Uccmb/Uccmi (di cui in Premessa, interessati dall'operazione di cui alla Comunicazione 11 maggio 2015) già aderenti alle specifiche forme di esodo definite con l'Accordo 12 giugno 2015.

Art. 4 - Lavoratrici Dirigenti interessate all'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al sistema contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004

In analogia a quanto definito dall'art. 5 dell'Accordo 5 febbraio 2016, le Parti - al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo - in considerazione del bacino delle Lavoratrici che potrebbero esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al sistema contributivo di cui all'art. 1° comma 9 della Legge n. 243/2004 (facoltà estesa ai sensi della Legge di Stabilità n. 208 del 28 dicembre 2015) concordano di raccogliere entro il 22 aprile 2016 nuove adesioni all'esodo incentivato mediante l'esercizio della suddetta opzione. Tale adesione che diverrà operativa - in esito alle verifiche di cui al presente accordo - nel limite delle prime 10 (ordinate secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del relativo requisito). Le eventuali adesioni aggiuntive verranno valutate nell'ambito dell'incontro di verifica di cui all'art. 9 della presente intesa.

Le Lavoratrici che, per effetto dell'esercizio di tale opzione, anticiperanno il pensionamento rispetto alla data di maturazione dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia/anticipata sulla base dell'attuale quadro normativo/previdenziale, potranno beneficiare delle stesse condizioni definite all'art. 6 dell'Accordo 15 settembre 2012 e all'art. 7 dell'Accordo 28 giugno 2014.

Art. 5 - Lavoratori/Lavoratrici Dirigenti interessati all'esercizio dell'opzione del riscatto oneroso (periodi di studio universitario e altre fattispecie assimilabili)

In analogia a quanto definito dall'art. 6 dell'Accordo 5 febbraio 2016, le Parti - con la stessa finalità descritta nell'articolo che precede - in considerazione del bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che potrebbero rientrare tra i maturanti i requisiti pensionistici entro la fine del 2018 attraverso l'utilizzo del riscatto a titolo oneroso di periodi di studio universitario, concordano di continuare a raccogliere entro il 22 aprile 2016 ulteriori adesioni all'esodo da parte di Lavoratori/Lavoratrici interessati secondo le medesime regole definite dall'art. 6 dell'Accordo 28 giugno 2014 (comprese le fattispecie individuate dalla lett. c, art. 4 del Verbale di riunione 30 ottobre 2014 e le relative incentivazioni ivi definite).

Detta adesione diventerà operativa - in esito alle verifiche di maggio 2016 di cui al presente accordo - per le prime ulteriori 20 adesioni, secondo l'ordine di presentazione (tramite modalità/applicativi aziendali che verranno messi a disposizione); le adesioni aggiuntive verranno valutate nell'ambito della prosecuzione del confronto negoziale di cui all'art. 10 della presente intesa.

Le Parti concordano altresì che, a valle del citato incontro di verifica (maggio 2016), venga attivato un processo che - in via di assoluta eccezione - permetta di raccogliere eventuali richieste di riscatto che dovessero pervenire anche da Lavoratori/Lavoratrici che per effetto del riscatto rientrerebbero tra i soggetti di cui all'art. 6 del presente Accordo; quanto sopra nel limite di 10 adesioni.

Chiarimento a verbale

Ai fini in parola, i Lavoratori/Lavoratrici interessati dalle ipotesi di riscatto di cui al presente articolo potranno fruire di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (attualmente al tasso dell'1,25%) nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante; detti finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

St. Mario Caterina

Art. 6 – Adesione da parte del personale Dirigente alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore (36 mesi)

Nell'ambito dei processi di trasformazione/rimodulazione delle attività e di lavoro necessari al perseguimento degli obiettivi indicati in Premessa, le Parti condividono l'opportunità di far ricorso anche per il personale dirigenziale agli strumenti di sostegno al reddito previsti dal Fondo di Solidarietà del settore bancario.

In particolare, ai Dirigenti (120) che non abbiano alcuna delle condizioni per rientrare nelle applicazioni di cui ai precedenti articoli del presente Accordo e che maturino i requisiti di legge (relativa "finestra") previsti per il pensionamento di vecchiaia/anticipata INPS o Ente assimilabile entro il 31 dicembre 2021, a fronte della domanda volontaria e incentivata di accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata di 36 mesi (con prima data utile di cessazione il 1° luglio 2016) correlata all'irrevocabile cessazione dal servizio, verrà riconosciuto, in analogia a quanto stabilito con l'Accordo 5 febbraio 2016:

- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a 3,5 mensilità (calcolata sulla base di 1/13° della RAL);
- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, i trattamenti previsti dall'Allegato n. 2.

L'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà avverrà con decorrenza dal 36° mese antecedente la maturazione del diritto pensionistico (con prima decorrenza utile dal 1° luglio 2016).

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, dovrà essere formalizzata entro il 22 aprile 2016 mediante l'applicativo che verrà messo a disposizione sul Portale di Gruppo.

In relazione agli obiettivi di cui in premessa, le Parti – entro la prima decade del mese di maggio 2016 – effettueranno uno specifico incontro per valutare l'andamento del processo di adesione di cui al presente articolo e per la ricerca, nella reciproca autonomia, di tutte le eventuali possibili soluzioni previste dalle normative.

Norma transitoria

In sede di applicazione del presente Accordo anche a favore del personale dirigenziale saranno in via eccezionale estesi - alle medesime condizioni e limiti - i contenuti del Chiarimento a Verbale, Raccomandazione delle OO.SS e Dichiarazione aziendale posti in calce all'art. 2 dell'Accordo 5 febbraio 2016 nonché dell'Allegato 2 sulle agevolazioni (riportato in calce al presente).

Art. 7 – Personale dirigenziale che maturi requisiti pensionistici successivamente al 31 dicembre 2021

Alla luce di quanto indicato in Premessa, le Parti hanno provveduto ad effettuare valutazioni congiunte circa le modalità che agevolino la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro degli appartenenti alla categoria del personale dirigenziale per un numero pari a 350 (dedotte le adesioni alle iniziative di cui agli artt. 2-5 del presente Accordo e le eventuali cessazioni individuali a qualsivoglia altro titolo) - che non abbia le condizioni per rientrare nelle applicazioni di cui ai precedenti articoli dell'odierno Accordo.

In tale ottica, nell'ambito del citato processo di adeguamento degli organici della categoria dirigenziale, UniCredit e le Aziende elencate nell'Allegato 1, nel periodo compreso tra la data di sottoscrizione del presente accordo ed il 30 giugno 2016, offriranno selettivamente - in presenza di situazioni oggettive connesse e correlate alle modifiche di carattere organizzativo derivanti dal Piano 2018 - la possibilità di risolvere consensualmente, nell'arco di Piano (in linea di massima e

Per i dirigenti di cui alla lettera A) del presente articolo – al fine di facilitare la ricollocazione nel mercato del lavoro – l'azienda si rende altresì disponibile ad attivare, a richiesta dell'interessato, un servizio di outplacement; in caso di rinuncia da parte dell'interessato ad utilizzare detto servizio, l'apposita indennità di risoluzione del rapporto di lavoro sarà incrementata di una mensilità.

Nel caso in cui il dirigente intendesse avviare un'attività quale libero professionista - promotore finanziario/agente immobiliare - a favore di Aziende del Gruppo UniCredit, potrà essere offerto - fermo il possesso dei necessari requisiti legali e professionali - un contratto con vincolo di esclusiva di durata minima di 1 anno.

Nei confronti dei destinatari del presente articolo è esclusa l'applicazione delle previsioni di cui agli artt. 27 e 30 del CCNL ABI 29 febbraio 2012 (così come integrato dall'Accordo di rinnovo del 13 luglio 2015).

Raccomandazione delle OO.SS. firmatarie

Le OO.SS. firmatarie chiedono all'Azienda – in luogo delle previsioni di cui al presente articolo ed al fine di limitare gli impatti sociali dei provvedimenti connessi - di tener conto del personale interessato in sede di eventuali fabbisogni di copertura di posizioni organizzative nella categoria dei Quadri Direttivi di 4° livello.

Le OO.SS. raccomandano altresì che l'Azienda valuti ai fini di cui al presente accordo eventuali autocandidature che dovessero pervenire da parte di personale appartenente al personale dirigenziale.

Dichiarazione aziendale

In relazione al positivo andamento delle adesioni complessivamente definite nell'odierno accordo ed in particolare dal presente articolo, UniCredit e le Aziende del Gruppo di cui all'Allegato n. 1 manifestano la propria disponibilità a prendere in considerazione in via eccezionale ed in riferimento alle fasce retributive più prossime a quelle dei Quadri Direttivi, 175 casi di Lavoratori/Lavoratrici destinatari delle previsioni di cui alla lettera A) per la risoluzione del rapporto di lavoro e la successiva riassunzione nella categoria dei QD 4° livello (con un trattamento economico ridotto del 30% rispetto all'attuale retribuzione, ma comunque non inferiore al trattamento tabellare proprio del QD4, incluso il numero massimo degli scatti e riconoscimento a fini ferie e malattia delle anzianità convenzionali).

Ove necessario, UniCredit predisporrà opportuni percorsi formativi per l'inserimento nelle nuove posizioni anche avvalendosi di finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui al D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014.

UniCredit dichiara inoltre che valuterà ai fini di cui al presente accordo anche eventuali autocandidature all'uscita che siano compatibili con le esigenze organizzative aziendali.

Fermo quanto definito nel presente accordo, qualora nell'arco di Piano dovessero emergere esigenze di copertura di posizioni dirigenziali, UniCredit adotterà politiche estremamente selettive verificando prioritariamente la presenza di risorse interne con idonee ed accertate competenze.

Art. 8 – Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali destinatari delle previsioni di cui al presente Accordo è quella in vigore alla data odierna (normativa previdenziale cd Monti/Fornero, Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche). Qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che le Parti (Gruppo/OO.SS. firmatarie) daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (il cui testo verrà reso disponibile agli interessati contestualmente all'offerta di adesione) costituirà elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi nei termini di cui al presente Accordo.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

così come gli adempimenti a carico del Lavoratore/Lavoratrice connessi alla presentazione delle dimissioni secondo le normative tempo per tempo vigenti.

Art. 9 – Incontri periodici di verifica e approfondimento del Piano Strategico 2018

Fermo quanto previsto dall'art. 16 dell'Accordo 28 giugno 2014, così come integrato dall'art. 8 dell'Accordo 5 febbraio 2016, a richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo si darà luogo a livello di Gruppo ad incontri di verifica periodici anche in relazione al personale dirigenziale del Gruppo: nel primo incontro di verifica - che si effettuerà entro la prima decade del mese di maggio 2016 - si valuteranno le iniziative di incentivazione all'esodo poste in essere in base all'odierno Accordo, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 ("Adesione da parte del personale Dirigente alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore: 36 mesi").

Con ulteriore apposito incontro (che verrà calendarizzato nella prima decade di luglio 2016) le Parti valuteranno altresì gli esiti di quanto previsto dall'art. 7 ("Personale dirigenziale maturi requisiti pensionistici successivamente al 31 dicembre 2021") per tutte le eventuali possibili soluzioni previste dalle normative.

Art. 10 - Completamento degli obiettivi del Piano 2018

Il presente Accordo insieme all'Accordo/Protocollo 28 giugno 2014 (e successive intese attuative) costituiscono una normativa unitaria e inscindibile, redatta con criteri coerenti ed omogenei.

Le previsioni dell'Accordo UniCredit 28 giugno 2014 (e successive intese attuative, tra cui l'Accordo del 24 novembre 2014) nonché dell'Accordo Uccmb/Uccmi 12 giugno 2015 continuano integralmente ad esplicitare i propri effetti nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici interessati.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI

IRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN