

*Protocollo sulle prospettive di rilancio
connesse al Piano Strategico 2018
del Gruppo UniCredit - perimetro Italia*

Il giorno 28 giugno 2014, in Milano

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Elena Casas, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Patrizia Nelva, Giovanni Paloschi, Miriam Travaglia, Renato De Mattia, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Annalisa Rizza, Antonio Beraldi, Giancarla Zemitì, Bettina Corsini, Gianpaolo Pierno, Antonio Saetta, Franca Giordano, Carlo Biella

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO e UILCA, nelle persone dei Sigg.:

DIRCREDITO: Renato Ronchin, Giancarlo Ticca, Francesco D'Errico, Federico Russo, Francesco Cuccovillo, Luciano Sala, Giancarlo Ruffini, Massimo Gorini

FABI;

FIBA/CISL: Pierluigi Ledda, Sandra Paltrinieri, Maddalena Acquaviti, Patrizia Amico, Gianluca D'Auria, Roberto Muzzi, Michele Pizzoli, Fabrizio Stanghellini, Fabrizio Tomassoni, Gabriele Urzi

FISAC/CGIL: Costanza Vecera, Marco Salvi, Roberto Ballini, Alfonso Botta, Sergio Bui, Luca Dapporto, Gabriella Dell'Aversano, Pierantonio Framba, Luisa Livatino, Danilo Maghini, Elia Randazzo, Francesco Re, Caterina Serra, Gaetana Siculo

SINFUB: Roberto Belardo, Domenicantonio Valentini, Rosario Angelo Avigliano, Francesco Staiti, Patrizia Galardo, Luigi Spera

UGL CREDITO: Roberto Benedetti, Andrea Cavagna, Pietro Agrillo, Nicola Cardone, Davide Zecca, Flavio Varesano

UILCA: Mariangela Verga, Guido Diecidue, Elena Beltrame, Mario Dadda, Giacomo Di Marco, Giorgio Giovanardi, Paolo Picollo, Stefano Streccioni, Luciano Teresi, Maurizio Torrioli

richiamate nel loro complesso le Premesse dell'Accordo sulle ricadute del Piano Strategico 2018 sottoscritto in data odierna (che costituisce normativa unitaria ed inscindibile con il presente Protocollo),

le Parti

- concordando sulla necessità di affrontare e proseguire il confronto complessivo avviato con la Lettera del 9 maggio 2014 secondo modelli di relazioni industriali finalizzati ad accompagnare in maniera condivisa i processi riorganizzativi, 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 da applicare nelle fasi attuative del Piano 2018 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 in parola;
- ritenendo che l'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel Piano Strategico 2018 debba costituire premessa essenziale e determinante per il rilancio della produttività/redditività e competitività aziendale nonché dello sviluppo organico del Gruppo UniCredit in una prospettiva di ripresa economica, produttiva e commerciale;
- sottolineando che a tal fine il patrimonio delle risorse umane e delle professionalità bancarie costituisce un fattore fondamentale e strategico non solo per l'Azienda ma anche per i clienti e le comunità in cui l'Azienda opera e che l'investimento in competenze finanziarie e creditizie genera valore per gli stessi dipendenti e al contempo facilita il supporto ai bisogni delle famiglie e alle attività delle imprese;

hanno convenuto
quanto segue

Art. 1 - Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente Protocollo.

Art. 2 - Formazione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale del Gruppo, le Parti convengono sulla centralità della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

Con specifico riferimento alla formazione obbligatoria le Parti condividono la necessità che si individuino le più opportune modalità di fruizione dei corsi che consentano un efficace apprendimento garantendo a tutti, laddove possibile, le migliori condizioni logistiche e ambientali, anche mediante spazi a tal fine dedicati.

Le Parti si danno atto che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale di tutto il 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.

Le Parti hanno altresì condiviso per il personale interessato da processi di riorganizzazione/ristrutturazione la necessità di addivenire a iniziative di natura formativa e processi di riconversione/riqualificazione professionale, valorizzando le attitudini dei singoli, con particolare riguardo a quello over 50/55 anni: 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. In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del Piano 2018 vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento (compresi adeguati 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.

Art. 3 - Valorizzazione delle figure professionali

Fermo quanto dichiarato sul tema nella lettera di avvio procedura consegnata alle OO.SS. in data 9 maggio 2014, le Parti, nell'ambito delle iniziative di rilancio della competitività e produttività del Gruppo, si danno positivamente atto della volontà di definire in tempi brevi un sistema aziendale di secondo livello, in coerenza con quanto tempo per tempo previsto dal CCNL.

In relazione alla prossima riorganizzazione della Rete commerciale Italia (RUN) le delegazioni sindacali aziendali di UniCredit S.p.A. si incontreranno, nell'ambito della preannunciata procedura sindacale che verrà avviata ad inizio settembre 2014, con la finalità di raggiungere una definizione positiva, entro la fase di avvio del nuovo modello distributivo; successivamente potrà essere avviato il confronto aziendale anche nelle altre società del Gruppo interessate.

Art. 4 - Qualità del lavoro e politiche commerciali

Le Parti affermano il ruolo centrale del personale e l'obiettivo comune della sua valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo e l'affermazione del Gruppo; convengono pertanto sulla necessità di una gestione strategica delle risorse umane, nel rispetto delle stesse e del carattere decisivo della loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, responsabilità diffuse e pari opportunità.

Al fine di perseguire con costante determinazione i più elevati standard di qualità sia degli ambienti di lavoro sia delle modalità di svolgimento dell'attività professionale le Parti manifestano la propria disponibilità ad avviare un percorso di approfondimento e confronto che consenta di rafforzare UniCredit quale "best employer".

Le Parti riconoscono come elemento fondamentale per una azione commerciale sostenibile la centralità dei propri clienti e la qualità dei prodotti offerti, considerando il rapporto con la clientela, basato sulla trasparenza delle condizioni e su una adeguata consulenza, quale condizione imprescindibile per il successo dell'azienda, nel pieno rispetto delle normative interne e della legislazione tempo per tempo vigente (tra cui la MiFid).

Le Parti convengono quindi sull'opportunità di addivenire in sede aziendale - successivamente all'eventuale definizione di una "Dichiarazione Congiunta" sul tema nell'ambito dei lavori del Comitato Aziendale Europeo - entro un anno dalla sottoscrizione della presente intesa ad un "Protocollo sul benessere dei luoghi di lavoro e sulle Politiche Commerciali" in cui si rinforzino i principi di equità, rispetto, trasparenza cui ogni attore coinvolto a qualsivoglia livello deve uniformarsi.

Art. 5 - Premio Variabile di Risultato e Premio Speciale Una Tantum

Le Parti, nell'ottica dichiarata di rafforzare l'impegno delle relazioni industriali a perseguire soluzioni condivise di rilancio, anche attraverso l'utilizzo di tutte le possibilità offerte dal CCNL, convengono di riprendere i lavori della Commissione di Studio di Gruppo, appositamente istituita nel corso dello scorso anno, al fine di definire, entro il 30 novembre 2014, con la Delegazione di Gruppo, le modalità attuative di quanto previsto dall'art. 52 del CCNL Abi 19 gennaio 2012, onde procedere - in una logica di sperimentality ed in un'ottica di pluriennality - all'adozione del Premio Variabile di Risultato (sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante) a partire dall'esercizio 2015 (erogazione 2016).

In tale contesto verranno assunte determinazioni condivise anche in merito all'esercizio 2014.

Le Parti, preso atto che l'esercizio 2013 di UniCredit si è chiuso con un risultato negativo per le attività italiane, valutando tuttavia positivamente l'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo perimetro Italia in presenza dello sfavorevole contesto economico e di business di riferimento, hanno considerato un valore condiviso - all'interno di un momento negoziale più ampio di cui alle intese complessive sottoscritte in data odierna - il riconoscimento di un "Premio Speciale Una Tantum" da erogare alle Aree Professionali e Quadri Direttivi secondo le modalità di cui all'Accordo 9 luglio 2013, verificato il positivo andamento del primo semestre 2014 e degli effetti conseguenti alle medesime intese (disponibilità nel Conto Welfare pari ad Euro 1.140,00; a fronte di esplicita rinuncia, specifico "Importo monetario" una-tantum di Euro 840,00 lordi).

Art. 6 - Welfare aziendale

Le Parti condividono la forte attenzione a favorire nel Gruppo UniCredit politiche di welfare aziendale capaci di garantire l'obiettivo comune di assicurare un sempre maggiore

benessere a tutti i dipendenti, fornendo al contempo un forte sostegno al rilancio della produttività aziendale.

A tal fine le Parti condividono la necessità di una rivisitazione complessiva dell'intero sistema di Welfare aziendale, con l'obiettivo di renderlo il più possibile personalizzabile, efficiente, sostenibile, che non comporti diminuzioni nel livello di protezione fino ad oggi assicurato e che garantisca fra tutti i partecipanti equità distributiva.

In particolare le Parti convengono di avviare nel prossimo mese di settembre tutti gli approfondimenti tecnici necessari nell'ambito della Commissione Straordinaria di Studio per il Welfare di cui all'art. 8 dell'Accordo 13 febbraio 2014.

Nell'ambito dei lavori di detta Commissione si affronteranno, nell'ottica di un riordino complessivo che garantisca maggiore efficienza, produttività e sostenibilità al sistema, a titolo di esempio i temi legati a:

- sostegno ai superstiti dei dipendenti morti in costanza di attività lavorativa;
- riordino del sistema previdenziale complementare;
- sostegno del sistema di assistenza sanitaria;
- revisione complessiva del sistema dei Cral aziendali.
- utilizzo nell'ambito del welfare delle eccedenze di cassa relative al 2001, 2002 e 2003 (ai sensi dell'art. 39, 4 comma, CCNL Abi 19 gennaio 2012), le consistenze economiche relative al "Fondo Lucietta Veroi", e la posta di bilancio riveniente dall'Accordo Rolo Banca per l'adesione a PreviBank stipulato nel 1997, il montante non fruito a previdenza/welfare dei 350 euro attribuiti con il premio 2011.

Art. 7 - Politiche del lavoro

Nell'ambito delle politiche del lavoro, pur nel contesto di estrema complessità oggetto del Piano 2018, il Gruppo UniCredit conferma – una volta verificato il raggiungimento degli obiettivi di uscita di personale di cui all'art. 2 dell'Accordo sulle ricadute del Piano 2018 stipulato in data odierna - la disponibilità a completare gli impegni assunti conseguentemente alla Lettera posta in calce al Protocollo del 18 ottobre 2010 avente per oggetto "nuova occupazione" (in termini di stabilizzazioni di 670 apprendisti assunti in base a detto Protocollo).

A favore del personale assunto dopo l'entrata in vigore del Protocollo 18 ottobre 2010 vengono estese a decorrere dal 1° luglio 2014 le normative di secondo livello in essere nel Gruppo (1° gennaio 2014 contributo aziendale del 3% a previdenza complementare; 1° gennaio 2015 contributo aziendale iscrizione ad UniCA).

Art. 8 - Relazioni sindacali e dialogo sociale

In relazione alla complessità dei processi sul Piano 2018, le Parti convengono sull'opportunità, anche al fine di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di valorizzare corrette e costruttive relazioni sindacali tra le Parti sia a livello di capogruppo sia a livello di singola azienda e/o territoriale, dando corpo a relazioni industriali che non siano solo uno strumento di gestione delle ristrutturazioni ma fattore di sviluppo a supporto di competitività, produttività, promozione e valorizzazione del lavoro e dei lavoratori tramite il loro coinvolgimento nell'ambito di un indirizzo partecipativo.

Al fine di valorizzare i Lavoratori/Lavoratrici quale elemento strategico e fattore fondamentale di successo del gruppo, si prevede che nel Gruppo UniCredit il sistema di relazioni sindacali si articoli, oltre che nei modelli relazionali previsti dal CCNL, in ulteriori spazi d'intervento e di coinvolgimento, di informazione, studio e analisi volti ad acquisire elementi condivisi di conoscenza e di valutazione sull'andamento economico dell'azienda e del Piano 2018, che ricomprenda anche i trend andamentali dei costi HR e delle altre spese amministrative.

Il sistema di relazioni industriali nel perimetro Italia, quindi, si realizzerà anche attraverso:

- il coinvolgimento dei sindacati nazionali nella fase informativa e consultiva prevista per il CAE;
- periodici momenti di confronto dei vertici aziendali con i Sindacati Nazionali e di Gruppo.

A tal fine le Parti condividono l'avvio di un percorso che definisca prerogative e modalità di interlocuzione e che consenta di raggiungere gli obiettivi di cui sopra nonché un maggiore coinvolgimento dei Lavoratori/Lavoratrici nella vita dell'impresa.

Art. 9 - Prosecuzione del confronto

Il presente Protocollo costituisce una normativa unitaria e inscindibile rispetto all'Accordo odierno sulle ricadute del Piano Strategico.

Le Parti – nell'ottica di rilancio della produttività e competitività aziendale oggetto del presente Protocollo - concordano di proseguire senza soluzione di continuità il confronto sulla base degli impegni definiti.

UNICREDIT

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA