Accordo sul Piano Giovani
e sul percorso di completamento degli impegni connessi al Piano 2019

Il giorno 1° febbraio 2018, in Milano
UniCredit/Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg.
e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA e UNISIN, nelle persone dei Sigg.

premesso che

- il Gruppo UniCredit ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali l'Accordo ed il Protocollo del 28 giugno 2014 (e relative conseguenti intese), l'Accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015, gli Accordi del 5 febbraio e 8 marzo 2016, nonché le intese del 4 febbraio 2017 con l'ottica di gestire con modalità condivise nelle Aziende del perimetro nazionale del Gruppo la necessaria revisione sia del complesso dei costi sia del dimensionamento, distribuzione ed impiego degli organici;
- dal complesso degli interventi del "Piano di Trasformazione 2019" (d'ora innanzi anche "Piano 2019" o "Piano"), nell'intero arco 2015/2019 in Italia sono derivati esuberi complessivamente per circa 9.400 FTE e circa 1.500 riqualificazioni professionali;
- sempre nel territorio italiano - oltre alle 1.500 assunzioni già realizzate nel triennio 2014/2016 - sono previste nel triennio 2017/2019 ulteriori 1.300 assunzioni (cui si aggiungono oltre 1.000 consolidamenti di apprendisti effettuati in questi due archi di tempo) nonchè il recupero 1:3 delle uscite per turnover da effettuarsi anno per anno;
- per minimizzare gli impatti sociali, le iniziative di incentivazione all'esodo già definite in arco 2015/2019 con il complesso delle intese dianzi richiamate sono state realizzate su base anagrafica e volontaria;
- all'esito delle richieste di accesso al pensionamento/Fondo di Solidarietà raccolte sulla base di dette intese si sono riscontrati disallineamenti territoriali tra la situazione degli organici e le necessità operative delle strutture presenti nelle diverse Region, sulla base delle risultanze aziendali;
- con Comunicazione del 14 dicembre 2017 UniCredit ha avviato apposita procedura - ferma la realizzazione di tutte le previsioni contenute nelle già citate intese e confermando i livelli occupazionali complessivi del Gruppo in Italia di cui alle previsioni del Piano 2019 - per ricercare soluzioni idonee a realizzare la migliore convergenza tra numero di risorse umane e fabbisogni organizzativi, contenendo quindi le ricadute gestionali derivanti dalle necessarie azioni di ampia flessibilità di utilizzo del personale nelle zone ed aree che presentano i richiamati disallineamenti (ad es. incidendo sull'organizzazione multipolare, attivando processi di mobilità territoriale diffusa, ecc.);
- le Parti, attraverso l'ampio ed approfondito confronto effettuato nel corso del mese di dicembre 2017 e gennaio 2018, hanno inteso – riaffermata l'importanza del dialogo sociale in UniCredit e la qualità delle relazioni industriali – sviluppare un impianto negoziale capace di attivare strumenti di rilancio nel territorio nazionale della competitività, produttività e redditività del Gruppo e al contempo, atteso l'attuale contesto socio-economico di marcata disoccupazione giovanile, realizzare misure che contribuiscano a migliorare le prospettive occupazionali, attraverso modalità di utilizzo anche in chiave espansiva del Fondo di Solidarietà di settore;
- al contempo, le Parti, alla luce della Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita - lavoro sottoscritta in sede di Comitato Aziendale Europeo il 28 novembre 2017, hanno inteso altresì effettuare un approfondimento sull'opportunità di valorizzazione e motivazione delle persone attraverso la ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e quella privata;

le Parti
hanno convenuto quanto segue

UILCA

Art. 1 – Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Nuove assunzioni mediante il Piano Giovani

In diretta correlazione ed in misura pari (1 a 1) alle nuove adesioni alle iniziative di cui agli articoli che seguono, UniCredit – in un'ottica di politica attiva del lavoro, tenuto conto dello scenario economico complesso ancora caratterizzato da alti tassi di disoccupazione giovanile – effettuerà un piano mirato di assunzioni in Italia che prevede l'inserimento di giovani mese per mese man mano che si realizzeranno le cessazioni mediante gli strumenti indicati nel presente Accordo nell'ambito delle strutture aziendali in fabbisogno in particolare di rete.

Dette assunzioni con contratto a tempo indeterminato/apprendistato potranno riguardare complessivamente circa 550 giovani (di cui 100 in relazione alle iniziative oggetto della Lettera a latere), compatibilmente con le disponibilità economiche a tal fine stanziate e con possibile incremento in relazione ai costi conseguenti alle tipologie di adesione di cui agli articoli che seguono, sempre salvaguardando il rapporto di 1 a 1 tra adesioni e assunzioni.

Nell'ambito del processo per le nuove assunzioni, UniCredit ricercherà le professionalità necessarie anche esplorando le opportunità rinvenienti da profili disponibili presso il Fondo Emergenziale.

Art. 3 – Adesione volontaria alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà da parte del personale appartenente alle Aree Professionali/Quadri Direttivi

In favore dei Lavoratori/Lavoratrici appartenenti alle categorie delle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi, le Parti concordano di procedere alla riapertura dei termini temporali di accesso ai piani di esodo con pensionamento diretto o al Fondo di Solidarietà, alle medesime condizioni definite con le relative intese già stipulate (da ultimo Accordo 4 febbraio 2017).

La facoltà di adesione è consentita ai Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti di legge (relativa "finestra") previsti per il pensionamento (vecchiaia/anticipata) INPS o Ente assimilabile entro il 1° giugno 2024, mediante l'accesso volontario alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore per la durata di 54 mesi (ovvero per un periodo inferiore, laddove la fruizione dei 54 mesi comportasse l'uscita dal servizio antecedente al 1° luglio 2018).

Le adesioni verranno raccolte:

a. entro il primo trimestre 2018 in riferimento alla popolazione già rientrante nel bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che maturino la citata finestra entro il 1° dicembre 2023;
b. a seguire, nel corso del secondo trimestre 2018, previa comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo in relazione alle residue compatibilità, si procederà a raccogliere le adesioni anche di Lavoratori/Lavoratrici che maturino la suddetta finestra nel primo semestre del 2024 (1° gennaio 2024 – 1° giugno 2024).

A valle delle due fasi dianzi descritte le Parti effettueranno specifici incontri di verifica.

La presentazione della domanda irrevocabile di cessazione dal servizio – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – dovrà essere formalizzata secondo le modalità/applicativi che verranno messi a disposizione dalle Aziende del Gruppo, fermo restando che la domanda medesima resta subordinata alla conferma da parte aziendale al termine delle necessarie verifiche.

In relazione a quanto sopra, le Parti stabiliscono i seguenti criteri di priorità per l'accesso degli aderenti al Fondo di Solidarietà:

I. la maturazione della finestra entro il 1° dicembre 2023;

2. per coloro che maturano la finestra pensionistica tra il 1° gennaio 2024 e il 1° giugno 2024, l'operare in Regioni in cui esistano disallineamenti di organico rispetto alle minori necessità operative sulla base delle risultanze aziendali (con cessazione nel secondo semestre 2019 alla data che verrà comunicata dall'azienda almeno 90 giorni prima della stessa);
3. e, ove necessario all'interno dei predetti alinea, i criteri di priorità già definiti con l'Accordo 4 febbraio 2017.

Entro il 28 febbraio 2018 l'Azienda fornirà indicazione delle Regioni di cui al punto 2) del comma che precede.

Ferma l'applicazione per il personale della lettera a) delle previsioni dell'Accordo 4 febbraio 2017, Ai Lavoratori/Lavoratrici di cui alla lettera b) del presente articolo che volontariamente presenteranno domanda irrevocabile di cessazione dal servizio per accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà – tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo – verrà riconosciuto il seguente trattamento:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti previsti dall'Allegato n. 2 dell'Accordo 4 febbraio 2017;
- un incentivo all'esodo in unica soluzione e ad integrazione del TFR, pari a due mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL);
- una terza mensilità ove il Lavoratore si impegni a far pervenire le proprie dimissioni telematiche entro un mese dalla richiesta dell'Azienda.

Dichiarazione aziendale
In ragione dell'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, l'Azienda si rende disponibile ad accogliere le domande di trasformazione a tempo pieno, a far tempo dal mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo medesimo, formulate da personale con rapporto di lavoro part-time.

Art. 4 – Personale maturante il requisito pensionistico nel corso dell'anno 2019 (con finestra pensionistica sino al 1° gennaio 2020 compreso)

Le Parti concordano che 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 il requisito pensionistico entro il 1° gennaio 2020 (compreso), non già aderenti a precedenti piani di esodo incentivati, che presentino – entro il primo trimestre 2018 – domanda di risoluzione su base volontaria e consensuale del rapporto di lavoro alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico (o se già intervenuto, alla data del 1° luglio 2018) verrà riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo un importo omnicomprensivo pari al numero delle mensilità – calcolata come 1/13° della RAL – risultante dalla Tabella qui di seguito riportata.

età compiuta alla data di cessazione dal servizio	fino a 56 anni	57 anni	58 anni	59 anni	60 anni	61 anni	62 anni	63 anni	64 anni e oltre
n° mensilità incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

L'Azienda provvederà a dare tempestiva comunicazione ai dipendenti in parola e a raccogliere le adesioni con le modalità, gli applicativi ed i termini indicati dall'Azienda medesima.
Le Parti convengono altresì di consentire a detto personale di effettuare la richiesta di fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, alle condizioni e con i trattamenti di cui all'art. 3 dell'odierno Accordo, con possibilità di uscita al 1° luglio 2018.

Le Parti concordano infine che i Lavoratori/Lavoratrici di cui al presente Accordo in possesso di periodi di studio universitario (o fattispecie assimilabili) utili per anticipare l'accesso alla pensione entro il 1° gennaio 2020 (compreso), potranno manifestare il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di stabilità 232 dell'11 dicembre 2016) di

riscatto diretto a carico dell'Azienda dei periodi medesimi. In tal caso, l'Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo, laddove ne derivino benefici in termini di costo di accompagnamento, proporrà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà ed a quelli di cui al 6° comma del precedente articolo. La sottoscrizione del Verbale di Conciliazione di cui all'art. 5 del presente accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto di detti oneri.

Art. 5 – Normative previdenziali di riferimento – Conciliazione e convalida

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle 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) costituisce elemento essenziale per procedere all'erogazione degli incentivi/mantenimento dei trattamenti nei termini di cui al presente Accordo, così come in ogni caso gli adempimenti a carico del Lavoratore/Lavoratrice connessi alla presentazione delle dimissioni telematiche secondo le normative tempo per tempo vigenti.

Art. 6 – Organizzazione del lavoro

Le Parti concordano che la "Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro", istituita in base all'art. 7 dell'Accordo 4 febbraio 2017, e nella composizione di cui all'art. 10 dell'Accordo sulle libertà sindacali dell'11 maggio 2017, si riunirà di massima:

- con valenza strategica a cadenza semestrale;
- con valenza operativa a cadenza trimestrale.

Art. 7 - Riforma del welfare aziendale

Le Parti, ai fini del completamento degli impegni assunti per la riforma del welfare aziendale (art. 3 dell'Accordo Programmatico di percorso 8 ottobre 2015), condividono quanto segue:

- **Bilateralità**: le Parti dichiarano che nello sviluppo delle intese applicative di cui al presente articolo si porrà rinnovata attenzione al concetto della bilateralità degli organismi di governo degli enti di Gruppo: a tal fine convengono di incontrarsi in sede di Commissione ristretta per definire entro 60 giorni dal presente Accordo le modalità con cui attuare detto concetto.

- Previdenza Complementare: posticipare la data del 31 dicembre 2017 (art.3.1, 3° co, del citato Accordo), prevista quale termine entro il quale stipulare specifiche intese per la confluenza dei fondi pensione esterni a prestazione definita/capitalizzazione definita nel Fondo Pensione di Gruppo, a quella del 15 aprile 2018, effettuando in relazione a ciò un'apposita fase di confronto e confermando sin da ora - *fermo il positivo esito di detta confluenza e quant'altro sarà previsto nelle specifiche intese ivi compresa l'eventuale proroga degli organismi sociali scadenti nel corso del corrente anno* - il mantenimento in essere delle previsioni statutarie del Fondo Pensione del personale dell'ex Banca di Roma, del Fondo di previdenza Gino Caccianiga a favore del personale dell'ex Cassamarca Spa e del Fondo Pensione per il personale della ex Cassa di Risparmio di Torino – Banca CRT Spa, relative a:
    - imputazione degli oneri amministrativi/gestionali;
    - livelli di contribuzione;
    - modalità di computo della prestazione pensionistica.

- **Assistenza sanitaria (Uni.C.A.)**: hanno condiviso di concludere entro il 31 maggio 2018 il confronto inerente l'efficientamento della Cassa anche al fine di valutare eventuali effetti delle previsioni del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore).

- **Attività ricreative e di servizio alla persona ("Progetto Un Insieme")**: avviare nel corso del secondo semestre 2018, alla luce degli eventuali effetti delle previsioni del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 (Codice del Terzo settore), un nuovo sistema che superi l'attuale frammentazione e al contempo possa offrire a tutti i partecipanti del perimetro Italia del Gruppo oltre che attività culturali/ricreative/sportive anche servizi alla persona e accesso ad iniziative di carattere sociale.
  A tal fine sarà costituita un'unica nuova associazione, secondo gli orientamenti di cui al Documento programmatico (allegato all'Accordo 4 febbraio 2017), che definirà, salvo eventuali modifiche/implementazioni - per l'intero territorio nazionale - programmi e indirizzi per la realizzazione delle finalità previste dal relativo Statuto.
  Ai fini di cui sopra, le Parti si impegnano a valutare il contenuto del predetto Documento e ad effettuare le eventuali variazioni allo stesso entro il 31 maggio 2018.
  Per lo svolgimento delle attività previste dallo Statuto della nuova associazione, UniCredit si rende disponibile a prevedere la riattivazione del preesistente contributo annuale (25 Euro) alla nuova associazione, in base al numero dei dipendenti in servizio.

- **Tutele per i dipendenti e loro superstiti (copertura vita e inabilità totale permanente)**: proroga sino al 31 dicembre 2018 delle tutele in parola secondo le previsioni in essere sino al 31 dicembre 2017 (superando pertanto quanto disposto con il Verbale 21 dicembre 2017). Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il corrente anno per approfondire eventuali modifiche dell'attuale impostazione, dandosi sin d'ora atto che i risparmi rinvenienti dalla complessiva razionalizzazione delle forme di previdenza complementare (di cui al presente articolo) continueranno ad essere utilizzati per garantire il prosieguo di dette tutele.

Art. 8 – Premio di Produttività 2017

In data odierna le Parti, con separato Verbale (in allegato), in considerazione dell'impegno profuso dai Lavoratori/Lavoratrici del perimetro nazionale e pur in un contesto ancora complesso, hanno concordato le caratteristiche del Premio Una Tantum di Produttività 2017, dandosi atto che detto emolumento, al pari di eventuali altri premi di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rientra nelle previsioni di cui all'articolo 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, con particolare riferimento alla facoltà di scelta, concessa ai Lavoratori/Lavoratrici - con reddito di lavoro dipendente sino ad euro 80.000 nell'anno precedente a quello di erogazione del premio e nel limite d'importo del premio di euro 3.000 - di ottenere il premio stesso in denaro o sotto forma di benefit di utilità sociale.

Art. 9 - Politiche di conciliazione

Alla luce della sottoscrizione della Dichiarazione Congiunta sulla conciliazione dei tempi di vita - lavoro raggiunta in sede Comitato Aziendale Europeo il 28 novembre 2017 (che si intende integralmente richiamata e viene allegata al presente Accordo, di cui forma parte integrante), le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza – in relazione al processo di progressivo riassetto complessivo del welfare di Gruppo – di promuovere la conciliazione dei tempi di vita personale e professionale e dare ulteriore impulso al confronto sul tema, individuando strumenti di flessibilità che consentano ai singoli di gestire le esigenze familiari e lavorative, migliorare il benessere e la qualità della vita all'interno di un contesto e di un'organizzazione lavorativa in evoluzione, fermi restando gli obiettivi del Piano 2019 e le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative aziendali.
Le Parti concordano sull'avviare in tempi stretti il processo necessario per dare corso e concreta attuazione alle iniziative a livello di perimetro italiano conseguenti alla citata Dichiarazione congiunta qui di seguito riportate:

- possibile conversione del premio di produttività in giornate di permesso ("money is time")

- banca del tempo (con una dotazione di ore ad integrazione a carico azienda)
- permessi retribuiti per volontariato
- periodo sabbatico
- nuovi permessi retribuiti per eventi chiave della vita
- iniziativa di ascolto per le donne
- programma di orientamento psicologico-counseling
- disability manager e osservatorio aziendale sulla disabilità
- diritto alla disconnessione
- part time e flessibilità
- lavoro agile.

A tal fine - attivato sin da subito un primo piano di comunicazione ai dipendenti - le Parti concordano di fissare un calendario di incontri per ricercare entro il 31 marzo 2018 eventuali soluzioni condivise.

Art. 10 - Formazione

Le Parti – nel riconfermare la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per la riuscita del Piano di Trasformazione, alla luce del fatto che le iniziative del Piano medesimo comportano rilevanti innovazioni in termini di approccio commerciale, modello distributivo ed esigenze di variazione di ruolo – concordano sulla necessità che la riorganizzazione in atto sia supportata da processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o affiancamento, tali da fornire le competenze richieste per i ruoli da ricoprire.

A tal fine le Parti concordano che:

- nei tre mesi dall'inserimento in ruolo i Lavoratori/Lavoratrici interessati effettueranno la formazione di base per poi completare gli altri moduli entro i dodici mesi dal predetto inserimento;
- nei casi di riqualificazione intervenienti nel corso del Piano 2019, agli interessati verrà fornita idonea e tempestiva formazione previo colloquio con il nuovo responsabile finalizzato a colmare i gap formativi.

Le Parti, al fine di rendere sempre più fruibile ed efficace la formazione, concordano sulla necessità di una puntuale e diffusa applicazione di quanto previsto dalle intese in materia definite nel Gruppo (8 ottobre 2015, 2 e 15 dicembre 2015, 4 febbraio 2017) per quanto riguarda il processo di calendarizzazione, da parte del responsabile, della fruizione dei corsi di formazione assegnati ad ogni singolo dipendente e il corretto utilizzo delle "postazioni in ambiente protetto": a tal fine verrà introdotto entro il 31 marzo 2018 uno specifico "codice assenze/presenze" da utilizzare per la programmazione ed effettuazione dei corsi finalizzato a rendere maggiormente efficace la fruizione degli stessi.

Le Parti hanno altresì ribadito che la formazione, sia per l'assolvimento degli obblighi imposti dai diversi Regolatori, sia in relazione agli obiettivi previsti dal Piano 2019, erogata in forma digitale potrà essere fruita in orario di lavoro anche tramite la dotazione tecnologica digitale a scopi formativi (tablet): a tal fine, anche con la volontà di ulteriormente agevolare il corretto e proficuo svolgimento dei corsi, nell'ambito dei lavori della Commissione Formazione Finanziata di Gruppo verranno pertanto valutate le possibili modalità di utilizzo del tablet, anche sperimentando specifiche forme di lavoro agile finalizzate all'attività formativa.

Art. 11 – Qualità del lavoro e politiche commerciali

Le Parti - in considerazione degli impatti che il Piano di Trasformazione 2019 sta comportando sul modello distributivo e organizzativo della rete commerciale e alla luce di quanto sopra e di quanto disposto dall'art. 10 dell'Accordo 4 febbraio 2017 - concordano sulla necessità che con l'Organo di Coordinamento di UniCredit S.p.A. si proceda ad integrare il "Protocollo sul benessere nei luoghi di lavoro e sulle politiche commerciali" siglato in data 22 aprile 2016, sulla base delle seguenti linee:

- formalizzazione di "DOP" quale sistema di monitoraggio standardizzato delle iniziative commerciali ai sensi dell'art. 4 del citato Protocollo;

- realizzazione - nel corso del primo quadrimestre del corrente anno - di apposite iniziative formative (secondo quanto previsto dagli artt. 4 e 7 del già citato Protocollo) a partire dalle figure di sintesi, per le quali dette iniziative saranno obbligatorie.

Nelle more dell'attivazione dei suddetti percorsi formativi, i contenuti del Protocollo saranno adeguatamente diffusi da parte aziendale tra tutti i dipendenti attraverso il Portale.

Art. 12 – UniCredit Direct

Le Parti, preso atto del percorso negoziale avviato in UniCredit S.p.A., rimandano al confronto a livello di Organo di Coordinamento la ricerca di un accordo sulle specifiche tematiche di UniDirect, tra le quali la coerenza del sistema tecnologico utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa (cd. barra telefonica) con le previsioni normative in materia di controllo a distanza e indicazioni sulle possibili prospettive di dinamiche di turn over.
A tal fine verranno calendarizzati i necessari incontri aziendali che consentano la definizione del percorso negoziale entro il 31 marzo 2018.

Art. 13 – RLS di Gruppo: regolamento elettorale

Le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2018 per valutare eventuali adeguamenti del testo del Regolamento elettorale così da poter realizzare la consultazione elettorale entro la fine del corrente semestre, in modo tale che i neoeletti possano subentrare agli attuali RLS non oltre il 1° luglio 2018 (che resteranno in carica sino ad allora).

Art. 14 - Disposizioni finali

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto alle altre intese citate in premessa, cui si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato.
Le Parti, al fine di dare effettività a quanto previsto nel presente accordo, concordano sulla necessità di definire, secondo i principi ed i tempi ulteriormente convenuti, tutte le materie oggetto di confronto.

UniCredit/Aziende del Gruppo

FABI	FIRST/Cisl	FISAC/Cgil	UILCA	UNISIN

Allegato n. 1

Aziende del Gruppo UniCredit perimetro Italia

destinatarie dell'Accordo 1° febbraio 2018

sul Piano Giovani

e sul percorso di completamento degli impegni connessi al Piano 2019

UniCredit S.p.A.

UniCredit Business Integrated Solutions S.c.p.A. Italy

Fineco Bank S.p.A.

UniCredit Leasing S.p.A.

UniCredit Factoring S.p.A.

Cordusio (Fiduciaria e Sim)

UniCredit Bank AG - Filiale Italia

Allegato n. 2

UniCredit

Spett.li
Segreterie Nazionali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: Lettera su garanzie occupazionali ABAS e VTS

Con la presente, UniCredit – *stante la complessità dello scenario, generale e di settore, in cui si erano sviluppati i confronti sulle operazioni di cui in epigrafe* – riconfermati gli impegni assunti con le originarie intese, accede alle istanze di codeste OO.SS. di riconsiderare i tempi di evoluzione e consolidamento della rispettive Newco nate dai trasferimenti di rami di azienda intervenuti rispettivamente il 1° aprile 2013 (ABAS) e 1° settembre 2013 (VTS).

Detto quanto sopra, le garanzie quinquennali definite, nell'un caso, con la lett. a) dell'articolo 9 dell'Accordo 12 aprile 2013 e, nell'altro caso, con la lett. a) dell'art. 9 dell'Accordo 5 settembre 2013 saranno considerate ultrattive per ulteriori dodici mesi rispetto all'originaria scadenza.

Cordiali saluti

UNICREDIT

Allegato n. 3

UniCredit

Spett.li
Delegazioni di Gruppo
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018
Oggetto: *Dichiarazione aziendale sulle assunzioni*

Raccogliendo la richiesta delle OO.SS. firmatarie dell'odierno Accordo sul Piano Giovani, UniCredit dichiara che nel corso del primo trimestre del 2018 verranno effettuate complessivamente 280 assunzioni nella rete del Commercial Banking Italy (150 della quali già realizzate nel corso del mese di gennaio), nel rispetto dei quantitativi definiti con la Lettera posta in calce all'Accordo del 4 febbraio 2017.

Cordiali saluti

UniCredit

Allegato n. 4

UniCredit

Spett.li
Delegazioni di Gruppo
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018
Oggetto: *Dichiarazione aziendale sul Fondo ex CRTrieste*

Con la presente, l'Azienda - preso atto del mancato completamento dell'iter attuativo dell'accordo 4 febbraio 2017 sul trasferimento collettivo delle posizioni individuali in essere nella sezione a contribuzione definita del Fondo pensione ex CrTrieste, avute presenti le previsioni contenute nell'Accordo Programmatico di percorso 8 ottobre 2015 e successive integrazioni - si riserva di assumere proprie determinazioni che formeranno oggetto di apposita informativa alle codeste Organizzazioni Sindacali in quanto fonti istitutive.

Cordiali saluti.

UniCredit

Lettera a latere

UniCredit

Spett.li
Delegazioni di Gruppo
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

e p.c. Spett.li Segreterie Nazionali
FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
UILCA
UNISIN

Milano, 1° febbraio 2018

Oggetto: iniziative di incentivazione individuale

Con riferimento alle finalità indicate in premessa all'Accordo sul Piano Giovani sottoscritto in data odierna, UniCredit dichiara che intende procedere nel corso del secondo trimestre 2018 alla proposizione di un'offerta di incentivo all'esodo volontario per massimo 100 Lavoratori/Lavoratrici operanti nell'ambito della Coo Area appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi con anzianità superiori ai 5 anni nel Gruppo e privi dei requisiti di accesso ai piani esodo di cui agli artt. 3 e 4 del predetto Accordo.

Detta offerta sarà pari a 24 mensilità (calcolate sulla base di 1/13° della RAL), maggiorabili sino a 36 mensilità in ragione dell'anzianità di servizio dell'interessato nel Gruppo.

Non saranno destinatarie di tale offerta le strutture/figure IT con competenze specialistiche in ambito tecnologico e di innovazione (a titolo esemplificativo: *Cyber Security, Data Science, Project management including Scrum & Agile, IT Architecture*) nonchè le competence line di capogruppo.

La sottoscrizione del Verbale di Conciliazione in sede Abi (di cui all'art. 5 dell'Accordo odierno) costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento dell'incentivo suddetto.

Si conferma che anche per dette adesioni si applicherà la salvaguardia del rapporto di 1 a 1 tra adesioni e assunzioni.

Cordiali saluti.

UniCredit