

**Accordo in sede aziendale  
per la definizione della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91**

Il giorno 22 novembre 2012, in Milano,  
UniCredit Business Integrated Solutions (UBIS) S.C.p.A., nelle persone dei Sigg. Paolo Cornetta, Angelo Carletta, Michele Ungaro, Marco Longobardi, Gianluigi Robaldo, Antonio Beraldi, Silvio Lops, Fabrizio Rinella, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Fabrizio, Gianluigi Pistillo, Victor Martin, Giancarla Zemiti, Bettina Corsini, Carlo Biella

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

DIRCREDITO: Claudio Stroppa, Andrea Unnia

FABI: Francesco Colasuonno, Claudio Voghera, Massimo Longoni

FIBA-CISL: Patrizia Amico, Marco Giorgio Berselli, Andrea Gironda, Alfredo Intonti, Ennio Macaluso

FISAC-CIGL: Roberto Ballini, Gaetana Sicolo, Guido Comazio, Giacomo Gambino

SINFUB: Rosario Avigliano, Marcello Cupani

UGL: Andrea Cavagna, Antonio Toto, Paolo Corini, Provvidenza Mannino

UILCA: Stefano Streccioni, Mario Dadda, Ignazio Galioto, Flavio Vespasiani

premessi che

- il 14 novembre 2011 è stato deliberato e presentato alla comunità finanziaria il Piano Strategico generale del Gruppo UniCredit 2015 (d'ora innanzi più brevemente "Piano Strategico 2015"), con documentazione inviata in pari data alle Organizzazioni Sindacali e illustrata da parte dell'Amministratore Delegato del Gruppo, per gli impatti sul perimetro Italia, nel corso degli incontri tenutisi un anno fa, il 23/24 novembre 2011; in tale contesto emergeva che dal processo di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale - nell'assunto che si realizzino appieno gli obiettivi di riduzione di cui al Piano di Riorganizzazione/One4C mediante l'accesso al Fondo di Solidarietà di tutti gli aderenti alle iniziative di esodo di cui al Protocollo 18 ottobre 2010 - deriva la necessità di una riduzione complessiva di personale nel perimetro nazionale del Gruppo pari a 3.500 posizioni "Full Time Equivalent" (ulteriori rispetto a quelle dianzi citate di cui al Protocollo 18 ottobre 2010), se effettuata facendo riferimento all'uscita di Lavoratori/Lavoratrici con diritto a pensione nel periodo di Piano;
- le Aziende del Gruppo UniCredit, in relazione alle tensioni occupazionali riconducibili ai processi di riassetto organizzativo connessi al Piano Strategico 2015 -

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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

*[Handwritten signatures of the representatives of the trade unions: DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, and UILCA.]*

*[Handwritten signature of the representative of UniCredit.]*

stante l'importanza dei processi conseguenti nonché la complessità delle relative fasi attuative – hanno immediatamente dato avvio ad un articolato percorso di confronto che ha visto vari incontri con le Organizzazioni Sindacali per infine condurre, in virtù delle previsioni contrattuali di settore, al definitivo avvio della specifica procedura sindacale attraverso la comunicazione del 6 giugno 2012 (costituente, insieme alla correlata documentazione del 30 maggio, parte integrante e sostanziale della presente intesa, unitamente agli elementi di dettaglio forniti nel corso degli incontri citati e conseguenti);

- la procedura contrattuale – che si è sviluppata nel corso dei mesi di giugno/luglio 2012 ed è proseguita nei fatti sino a metà settembre con un intensa fase di confronto nel cui ambito sono stati forniti tutti i chiarimenti ed approfondimenti richiesti – si è conclusa con la sottoscrizione dell'Accordo del 15 settembre 2012 (in allegato che si considera comunque qui integralmente trascritto), il quale consente nella fase attuale - tramite la puntuale realizzazione di tutte le iniziative ivi definite finalizzate a limitare l'impatto della riduzione dei livelli occupazionali e contenere il ricorso a licenziamenti collettivi e fermo quanto disposto dall'art. 15 dello stesso - di limitare in Ubis S.c.p.A il numero del personale in esubero per il periodo del Piano Strategico 2015 a 148 posizioni FTE (rispetto al totale di 800 riferito a tutte le aziende del Gruppo perimetro Italia);

- a. in relazione a quanto sopra, tutti i Lavoratori/Lavoratrici che abbiano già maturato il diritto alla pensione o che lo maturino entro il 2015 (ultima decorrenza del trattamento pensionistico 1° gennaio 2016) hanno avuto la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale accesso al trattamento di pensionamento (secondo le modalità ed i criteri ivi individuati);
- b. la realizzazione dell'insieme delle manovre e degli strumenti previsti nel Piano Strategico 2015 e dall'Accordo 15 settembre 2012 ha consentito, tra l'altro, di fornire maggiori garanzie sulle residue situazioni di cessazioni attraverso il Fondo di Solidarietà di settore ancora conseguenti al Protocollo 18 ottobre 2010;

- al fine di favorire in ogni modo le adesioni volontarie al piano di esodo incentivato definito con l'Accordo del 15 settembre 2012 le Parti hanno previsto di assegnare un congruo arco temporale nel quale presentare la relativa domanda di pensionamento: con i Verbali del 17 ottobre e 14 novembre 2012 si è quindi convenuto di prorogare i termini dapprima sino al 22 ottobre, poi sino al 31 ottobre (ancora alle condizioni dell'Accordo 15 settembre) e infine sino al 21 novembre 2012 (a condizioni modificate);
- con Verbale di riunione del 14 novembre 2012 (in allegato) - ad esito delle verifiche finali effettuate ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 15 settembre 2012 - le Parti si sono date atto che l'adesione volontaria dei Lavoratori/Lavoratrici interessati non ha consentito di raggiungere pienamente gli obiettivi di riduzione del personale di cui al Piano Strategico 2015 (Tabella 1 dell'art. 2 dell'Accordo 15.09.2012) presso le

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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

2

Ugo

aziende UniCredit SpA e Ubis S.c.p.A. e che quindi in tali due Aziende sarebbe stato necessario avviare la procedura ex lege 223/91;

- l'Azienda con lettera del 15 novembre 2012 (in allegato, che si considera comunque qui integralmente trascritta) – secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'Accordo del 15 settembre 2012 (che sul punto riprende quanto già disposto dagli artt. 6-7 del Protocollo 18 ottobre 2010) e stante le risultanze del Verbale di verifica del 14 novembre 2012 – ha dato formalmente avvio alla procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 allo scopo di ridurre il proprio personale sull'intero territorio nazionale e nelle diverse strutture nelle misure indicate nella comunicazione medesima;

l'art. 3 ("Procedura ex lege 223/91") dell'Accordo del 15 settembre 2012  
– ribadendo quanto già definito sul tema occupazionale  
dagli artt. 6 e 7 del Protocollo 18 ottobre 2010 –  
ha definito quanto segue

“Le Parti firmatarie della presente intesa, successivamente al 31 ottobre 2012 ed entro il 15 novembre 2012, 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 nell'odierna intesa – del numero delle richieste di adesione volontaria all'esodo pervenute nei termini e alle condizioni previste nell'art. 2 del presente accordo.

Le Parti si danno sin d'ora atto che, qualora in esito a detto incontro, il numero delle suddette adesioni dovesse risultare complessivamente inferiore a quello previsto nel già citato articolo 2, ai fini del raggiungimento di quest'ultimo si procederà ricorrendo all'individuazione degli ulteriori Lavoratori/Lavoratrici in esubero in applicazione di quanto già definito negli artt. 6 e 7 del Protocollo 18 ottobre 2010.

Nello specifico pertanto, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali di quanto definito nell'art. 2 della presente intesa, saranno prioritariamente destinatari delle procedure di legge i Lavoratori/Lavoratrici individuati in base ai criteri previsti dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – così come modificato dal D.M. del 3 agosto 2012 (che così recita “... 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 Decreto 28 aprile 2000, n° 158, 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 anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio”).

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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

3

vertical

In applicazione quindi di quanto sopra, 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 siano già in possesso alla data odierna, ovvero che li maturino entro il 31 dicembre 2015, dei requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (indipendentemente dal fatto che abbiano eventualmente optato per il mantenimento in servizio).

In base a quanto previsto dall'art. 10 del Protocollo 18 ottobre 2010, al fine di dare attuazione a quanto disposto dal presente accordo e dal D.M. 158/2000 (e successive integrazioni/modifiche), le Aziende sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al presente articolo e constatato 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: sul punto il Protocollo 18 ottobre 2010 prevede che gli organismi sindacali competenti sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali - entro 7 giorni dall'avvio delle procedure - recependo i contenuti degli artt. da 6 a 9 del Protocollo medesimo (integrati dalle previsioni degli artt. 2 e 3 della presente intesa).

Le Parti si danno atto fin d'ora che ai Lavoratori/Lavoratrici che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente dalla rispettiva Azienda in virtù delle procedure di Legge 223/91 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

#### Dichiarazione Aziendale n. 1

In relazione alle risoluzioni dal rapporto di lavoro effettuate ai sensi del presente articolo, l'azienda dichiara sin da ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

#### Dichiarazione Aziendale n. 2

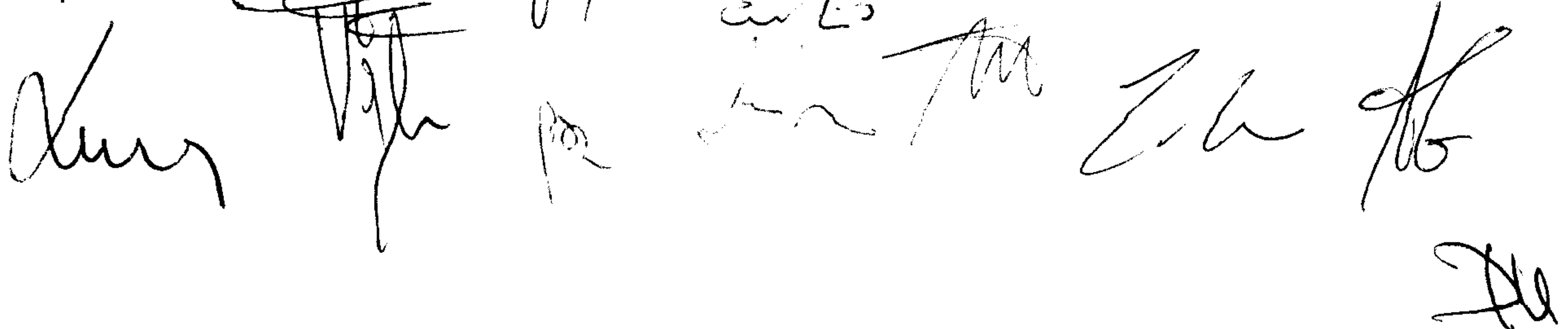
Ferma la perseguibilità sanzionatoria - nei termini dichiarati aziendali - dei Lavoratori/Lavoratrici che, essendovi tenuti ai sensi dell'art. 9 del Protocollo 18 ottobre 2010, non hanno provveduto alla consegna della documentazione previdenziale o vi hanno provveduto solo parzialmente, degli stessi si terrà conto nell'ambito delle procedure di legge di cui al presente articolo".

stante tutto quanto sopra  
e come esplicitato nella Lettera del 15 novembre 2012  
di avvio della procedura di legge 223/91

- malgrado l'ampia diffusione di tutte le informazioni riguardanti le possibilità offerte con il più volte citato Accordo del 15 settembre 2012 ed il congruo arco temporale

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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



nel quale presentare le relative domande di adesione volontaria ed incentivata, nel corso del previsto incontro di verifica tenutosi il 14 novembre 2012 si è dovuto constatare il mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione del personale prefissati presso UBIS S.C.p.A. (148, divenute 111 a seguito delle cessazioni già realizzatesi al 1° novembre 2012); le adesioni volontarie presentate dal personale in base all'art. 2 dell'Accordo 15.09.2012 sono infatti risultate inferiori al numero delle uscite previste per UBIS S.C.p.A.;

- allo scadere dei termini (21 novembre 2012) indicati nel Verbale del 14 novembre 2012 i Lavoratori/Lavoratrici con diritto a pensione non aderenti al piano incentivato in Ubis sono risultati allo stato 12 (resta fermo che tale numero potrà essere suscettibile di incremento, nell'ambito del principio concordato di collocamento a riposo alla prima data utile di tutto il personale che maturi i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2015, in conseguenza delle anzianità maturate a fini previdenziali per effetto del riconoscimento del periodo di leva, richiesto nei termini che - in base al citato Verbale del 14 novembre 2012 - sono stati prorogati sino al 31 dicembre 2012);
- alla luce di quanto sopra, si è reso pertanto necessario dare attuazione in UBIS S.C.p.A a quanto già previsto dall'art. 3 dell'Accordo 15 settembre 2012, avviando quindi la procedura ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91;
- nel rispetto dei tempi (7 giorni dalla data di avvio della procedura di legge) definiti con il più volte citato Accordo del 15 settembre 2012 - ribadenti quelli già stabiliti nel Protocollo 18 ottobre 2010 - è previsto che si giunga in sede aziendale ad un'intesa la quale, in piena coerenza con il predetto accordo e al fine di raggiungere gli obiettivi di riduzione del personale, disponga la cessazione dal servizio nel quadriennio 2012-2015, di tutti i Lavoratori/Lavoratrici di UBIS S.C.p.A. che abbiano maturato (con decorrenza di cessazione al 1° dicembre 2012) o che matureranno nell'ambito di tale periodo, il diritto al trattamento pensionistico, con uscite connesse alle singole decorrenze dello stesso;
- in coerenza con detto impegno si è fissato per la data odierna (22 novembre 2012) l'incontro in sede aziendale per la definizione delle procedura ex lege 223/91 avviata con la Lettera del 15 novembre 2012 indirizzata a tutti gli organismi stabiliti dalla legge;

tutto ciò premesso,  
UBIS S.C.p.A. e le Organizzazioni Sindacali  
hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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

5

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'A'. On the right side, there are two more signatures, one of which is a stylized 'A'. At the bottom right corner, there is a final signature.

Art. 2

In base a quanto già disposto dall'art. 3 (riportato integralmente in premessa) dell'Accordo 15 settembre 2012, per conseguire gli obiettivi di riduzione di organico viene concordemente richiamato - in relazione alle previsioni di cui all'art. 5 della Legge 223/91 - quanto previsto dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (così come modificato dal D.M. del 3 agosto 2012) per quanto attiene ai criteri di individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici in esubero.

Alla luce di quanto sopra, le Parti convengono che - ai fini del raggiungimento dei condivisi obiettivi di cui alla Tabella 1 dell'art. 2 dell'Accordo 15 settembre 2012 - UBIS S.C.p.A. fino a concorrenza di detta entità, in relazione alle esigenze tecnico, produttive ed organizzative del complesso aziendale, risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici che abbiano già maturato, ovvero che matureranno entro il 31 dicembre 2015, il diritto al trattamento pensionistico secondo la legislazione tempo per tempo vigente e che non abbiano aderito al pensionamento volontario incentivato di cui all'art. 2 del citato Accordo 15 settembre 2012 (nei termini da ultimo prorogati con il Verbale del 14 novembre 2012).

Conseguentemente, la risoluzione unilaterale ad iniziativa dell'azienda per effetto della presente procedura di legge riguarderà il solo personale che abbia maturato, o che maturerà entro il 31 dicembre 2015 (ultima decorrenza di trattamento pensionistico: 1° gennaio 2016) il diritto al trattamento pensionistico.

Le Parti pertanto - in esercizio della facoltà prevista dall'art. 24, comma 1, ultimo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223, così come interpretato dal comma 4° del d.l. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 - stabiliscono che le risoluzioni unilaterali del rapporto di lavoro avverranno nell'arco temporale dal 1° dicembre 2012 al 1° gennaio 2016. In relazione a ciò, l'Azienda comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, con cessazione del rapporto al:

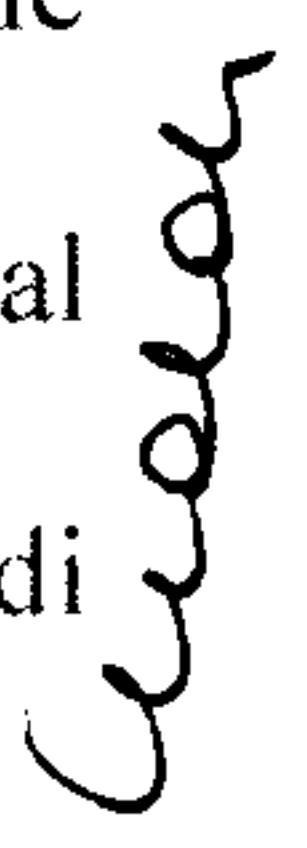
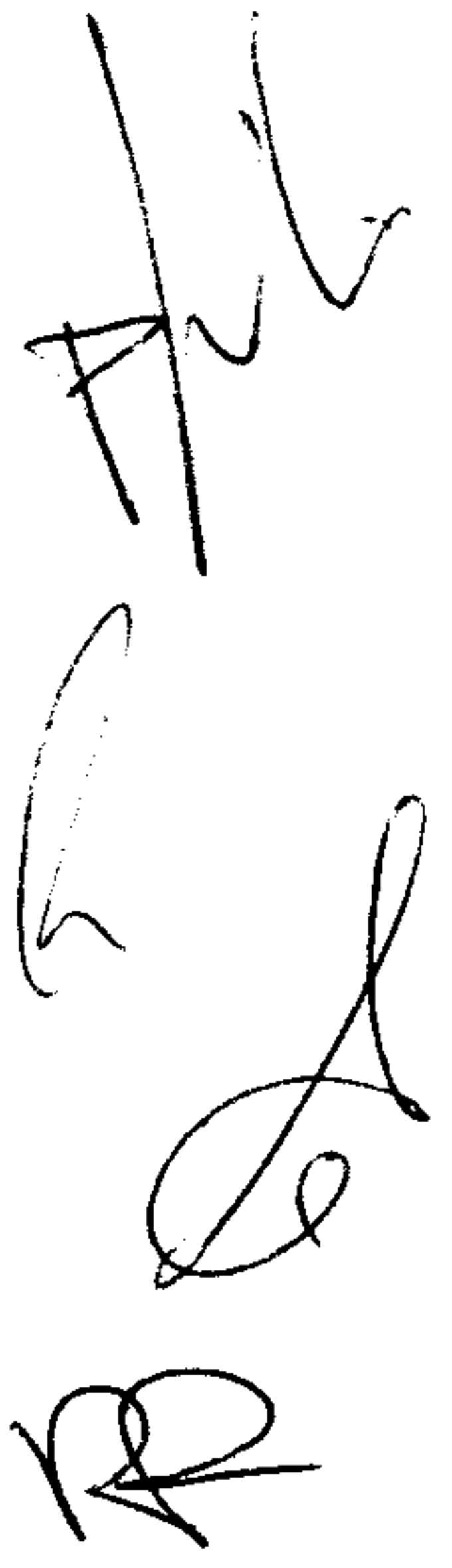
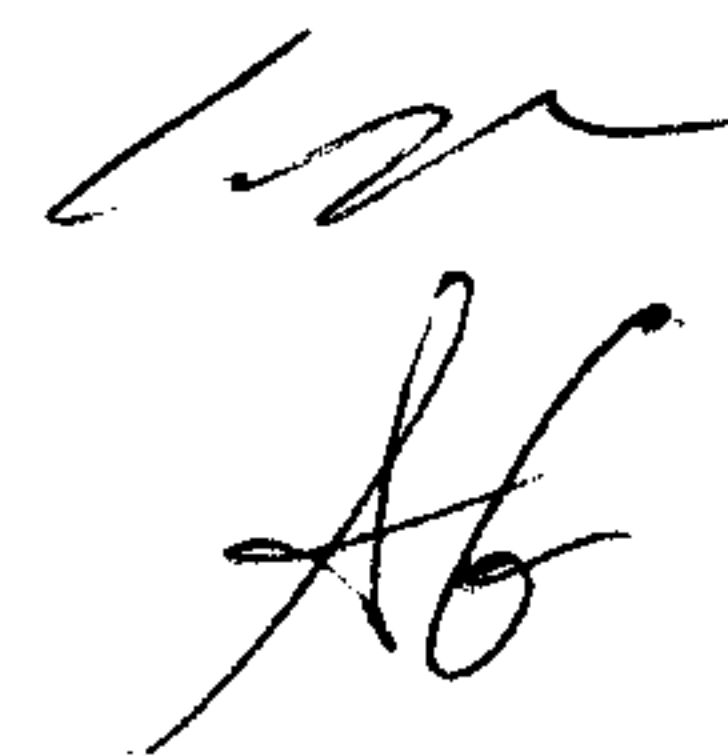
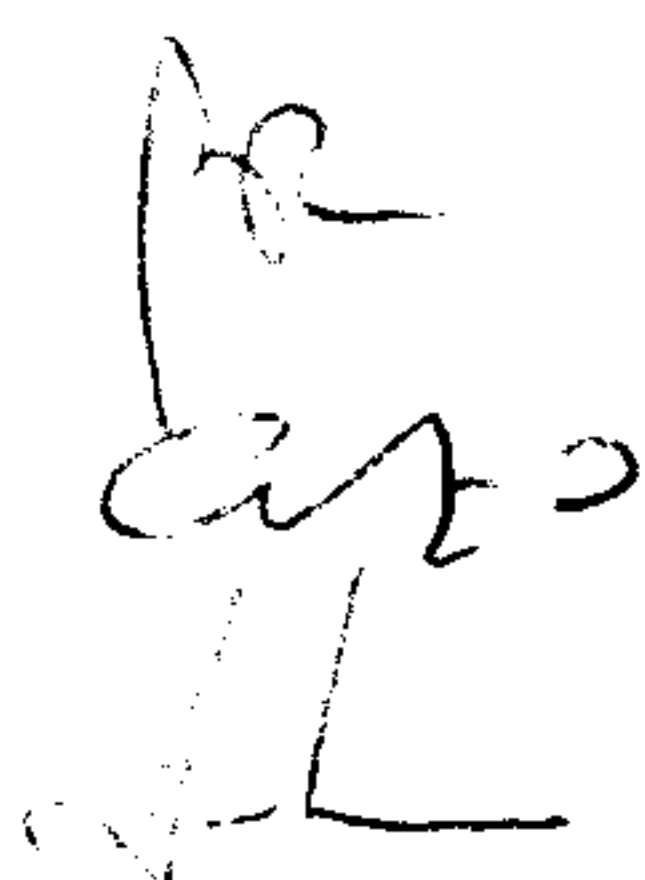
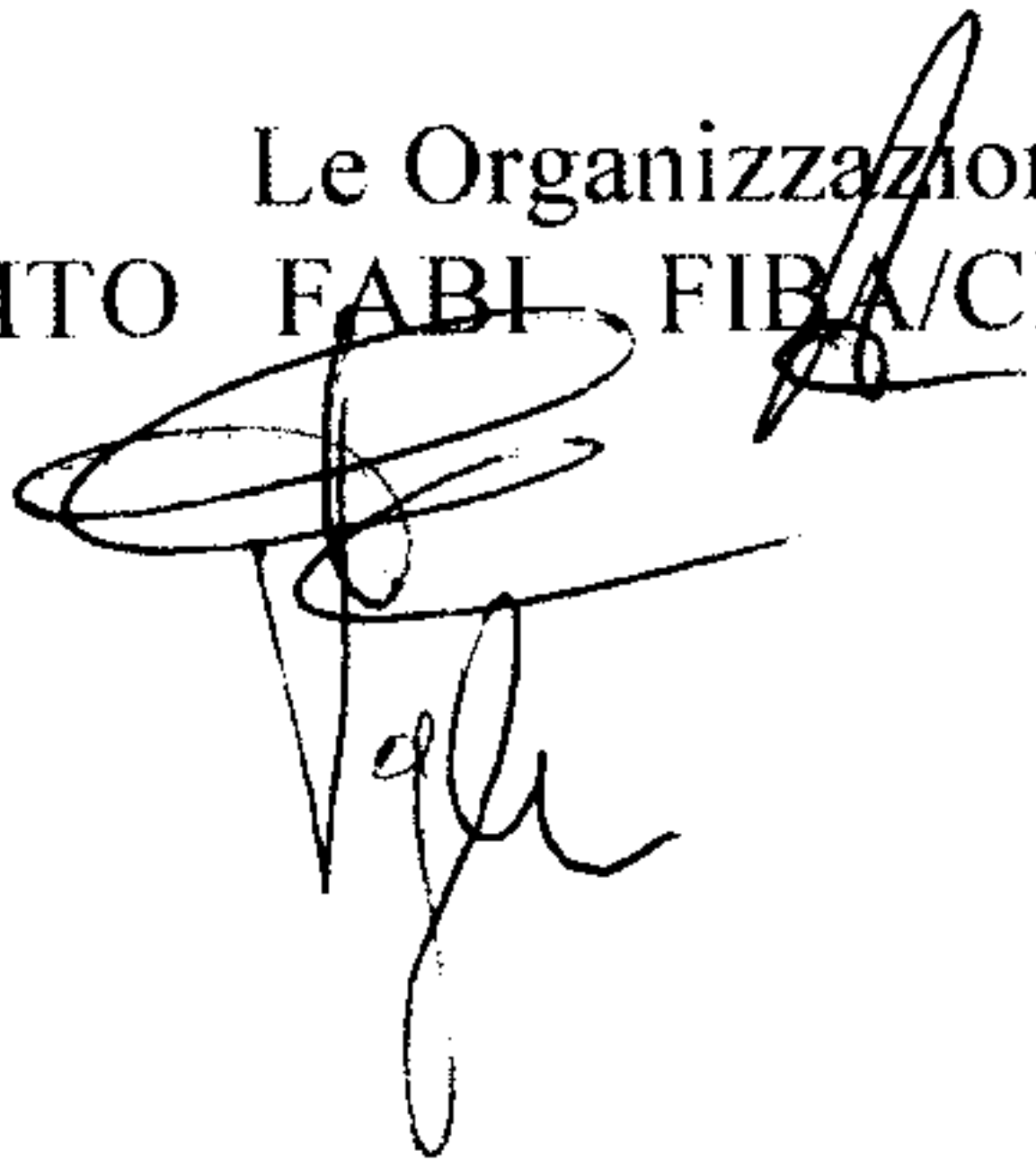
- 1° dicembre 2012; per tutti coloro che a tale data abbiano già il diritto al trattamento di pensione di anzianità/anticipata o vecchiaia;
- alla prima data di maturazione del diritto al trattamento di pensione di anzianità/anticipata o vecchiaia.

Chiarimento a Verbale

Le Parti si danno atto che l'individuazione dei Lavoratori/Lavoratrici soggetti all'applicazione della Legge 223/91 avviene escludendo dalle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/91 i dipendenti che, pur maturando il primo requisito al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2015 (decorrenza trattamento

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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



pensionistico 1° gennaio 2016) siano titolari di posizioni previdenziali di invalidità delle seguenti tipologie (già documentate all'Azienda entro la data del 21 novembre 2012):

- non vedenti (di cui alla Legge 29 marzo 1985, n. 113 e Legge 28 marzo 1991 n. 120)
- titolari di invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n. 388)
- titolari di assegni ordinari di invalidità (di cui alla L. 12 giugno 1984 n. 222).

Saranno parimenti esclusi dalle suddette procedure anche i dipendenti che, per avere accesso al primo trattamento pensionistico entro la data suindicata, debbano necessariamente ricorrere al regime di cumulo dei periodi assicurativi (DLgs 30 aprile 1997 n. 184), al regime di totalizzazione (DLgs 2 febbraio 2006 n. 42) oppure al regime di totalizzazione internazionale.

### Art. 3

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso – ad ogni effetto e in piena conformità e coerenza con ogni profilo disciplinato dalle vigenti norme contrattuali e legali – la procedura di cui agli articoli 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991, nonché la prevista preventiva procedura contrattuale, riconoscendo anche per gli effetti di legittimità di cui alla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (e successive modificazioni) la congruità, specificità ed esaustività della comunicazione del 15 novembre 2012 nei confronti di tutti i soggetti interessati. Le Parti si danno atto, inoltre, che il presente Verbale di accordo adempie alle previsioni di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991.

### Norma Transitoria

In coerenza con quanto già definito con la Norma Transitoria posta in calce all'art. 2 dell'Accordo 15 settembre 2012, al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo, limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticiparne la data di risoluzione del rapporto di lavoro dei Lavoratori/Lavoratrici aderenti volontariamente al piano di esodo incentivato per un periodo di massima di 9 mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano Strategico

*Unocal*

Letto, confermato e sottoscritto

UniCredit Business Integrated Solutions S.C.p.A.

Le Organizzazioni Sindacali Aziendali di UBIS S.C.p.A.

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

7