

Materiali di documentazione

- a cura della **FISAC-CGIL** in UniCredit -

Approfondimento

dell'Intesa relativa alle ricadute
sul Personale della cessione azionaria
di UCCMB ad Avio-Fortress (*soggetto
non bancario di matrice estera*)

definita a Milano in data

12 giugno 2015

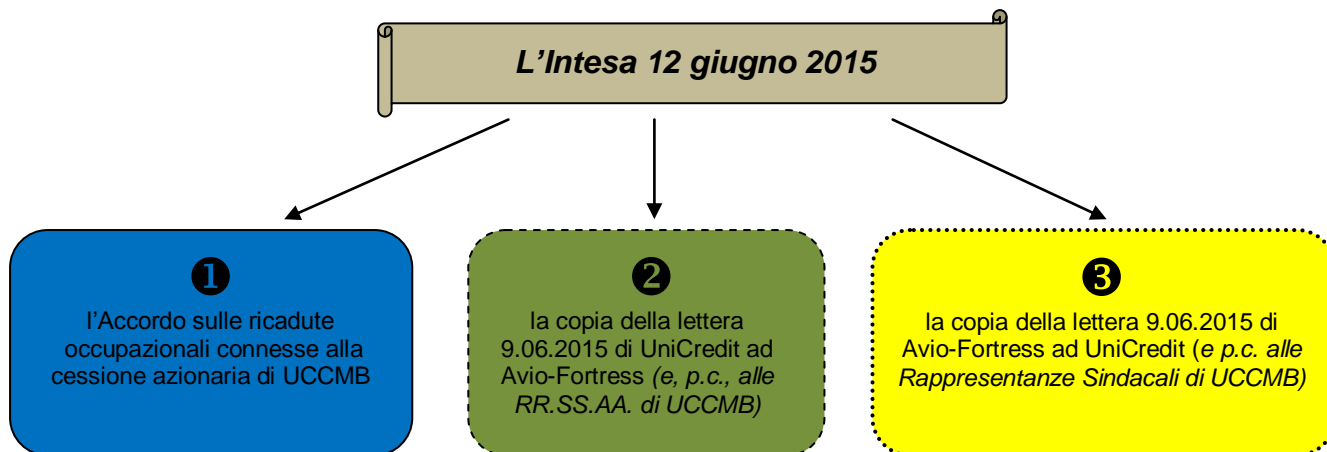


Sommario:

ARGOMENTO	PAGINA
Uno sguardo alla struttura dell'Intesa 12.06.2015: l'Accordo sulle ricadute occupazionali connesse alla cessione azionaria di UCCMB e le due lettere collegate del 9.06.2015 fra UniCredit ed Avio-Fortress	pag. 3
<i>I contenuti dei 12 articoli dell'Accordo 12.06.2015</i>	pag. 6
La riallocazione del Personale di cui alle lettere A, B, D ed E della Comunicazione 11.05.2015 presso UniCredit/Azienda del Gruppo UniCredit tramite la cessione individuale del contratto di lavoro e le normative applicabili a chi rientra in tali punti (art.2)	pag. 6
<i>La Dichiarazione di UniCredit a margine dell'art.2 che, nella riallocazione del Personale interessato, terrà conto degli aspetti professionali nonché di eventuali problemi logistici, familiari e personali</i>	pag. 7
L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale che matura il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020, ai sensi del punto E della Comunicazione 11.05.2015 (art.3)	pag. 7
☛ Il trattamento spettante in caso di «sospensione dell'attività lavorativa», con utilizzo della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore	pag. 8
☛ Le agevolazioni previste nel periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore (Appendice 3 del Protocollo 3.08.2007)	pag. 9
☛ Una breve nota sull'Assegno Straordinario del Fondo di Solidarietà di settore	pag. 10
L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale di cui al punto B della Comunicazione 11.05.2015 (art.4)	pag. 11
☛ La Tabella 2 di cui all'Accordo 28.06.2014	pag. 12
Il Premio Aziendale riferito all'esercizio 2014 e il pro-quota del 1° semestre di quello del 2015 a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 13
La Previdenza Complementare a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.6)	pag. 13
<i>La Nota a Verbale dell'art.6 riferita al Personale già iscritto alla Sezione 1 del Fondo Pensione di Gruppo</i>	pag. 13
L'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.7)	pag. 13
Le coperture assicurative a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.8)	pag. 14
Le tutele occupazionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.9)	pag. 14
<i>La Dichiarazione di UniCredit a margine dell'art.9 che raccoglie la richiesta sindacale, nell'ipotesi che la commessa non dovesse essere rinnovata, di mantenere in UCCMB la gestione dello stock delle pratiche ancora in essere</i>	pag. 15
La continuità delle applicazioni contrattuali e gestionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.10)	pag. 15
La conferma del riconoscimento del rateo accantonato al 30.06.2014 sul Premo del 25° a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.11)	pag. 15
Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole dell'Accordo 12.06.2015 sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate (art.12)	pag. 16
<i>Le Dichiarazioni finali di UniCredit sul mantenimento delle agevolazioni finanziarie fino al 30.06.2025, fermo restando che i mutui in essere manterranno le condizioni agevolate UniCredit fino alla loro completa estinzione</i>	pag. 16
Allegato: La lettera di UniCredit alle OO.SS. Nazionali sulla disponibilità ad incontrare i Segretari Generali/ Nazionali per una valutazione dell'andamento della "commessa decennale" e di eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere	pag. 16
Le prossime tappe di confronto fra le Parti (OO.SS. ed Avio-Fortress, RR.SS.AA. di UCCMB ed Azienda stessa), sulla base di quanto stabilito nell'Intesa 12.06.2015	pag. 17
<i>La documentazione di riferimento</i>	pag. 17
1) L'Accordo 12.06.2015 sulle ricadute occupazionali connesse alla futura cessione azionaria di UCCMB	pag. 17
2) La lettera di UniCredit ad Avio-Fortress contenente il quadro delle agevolazioni, provvidenze ed altro in essere alla data della cessione azionaria	pag. 24
3) La lettera di risposta di Avio-Fortress ad UniCredit	pag. 26

UNO SGUARDO ALLA STRUTTURA DELL'INTESA 12.06.2015

L'intesa definita il 12 giugno 2015 fra "UniCredit con UCCMB" e le "OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN" relativamente alle ricadute sul Personale conseguenti alla cessione delle quote azionarie di UCCMB è così costituita:



1 L'Accordo sulle ricadute occupazionali connesse alla cessione azionaria di UCCMB, definito il 12.06.2015 a Milano fra "UniCredit con UCCMB" e le "OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, UGL Credito, UILCA e UNISIN", **si compone delle premesse, di dodici articoli e di una lettera allegata di UniCredit alle OO.SS.**

⇒ LE PREMESSE

Le premesse di un accordo sindacale di questo tipo, **sono sempre importanti** perché servono a meglio inquadrarne i termini, richiamando le motivazioni delle Parti, il loro percorso negoziale e, soprattutto, i principi che ne stanno alla base e che vengono poi sviluppati nei diversi articoli. Le stesse premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

In tal senso, nelle **prime tre pagine** dell'Accordo 12.06.2015 troviamo il richiamo alla decisione del C.d.A. di UniCredit del 17.10.2013 di avviare uno studio di fattibilità finalizzato ad approfondire la migliore soluzione strategica per UCCMB e di valutare le manifestazioni d'interesse da parte di terzi sia per i portafogli gestiti nonché per l'attività svolta. Sono poi richiamate le successive tappe/iniziative che hanno portato UniCredit a definire il 12.02.2015 con Fortress un'intesa riguardante la cessione dell'intero pacchetto azionario di UCCMB ad Avio-Fortress e la vendita di una parte rilevante del portafoglio di sofferenze dell'azienda cedenda, affidando ad Avio-Fortress la gestione decennale del recupero dei crediti deteriorati di UniCredit in Italia, sulla base delle soglie d'importi già stabiliti per UCCMB.

Oltre a richiamare le varie deliberazioni e dichiarazioni aziendali, le premesse riportano anche la posizione da sempre espressa dalle OO.SS. riguardo a questa decisione di UniCredit:

- **da parte sindacale si è dichiarata la contrarietà e grande preoccupazione per l'operazione industriale, affermando che sarebbe stato auspicabile ed opportuno da parte aziendale mantenere le attività all'interno del perimetro del Gruppo UniCredit in quanto strategiche per il gruppo medesimo e anche in considerazione del riconoscimento del know-how e delle professionalità presenti in UCCMB.**

Sempre nelle premesse, a pag.2, dopo il "**tenuto altresì conto che**", si richiamano i contenuti di dettaglio della raccomandata 11.05.2015 inviata da UniCredit con UCCMB agli Organi di Coordinamento delle RR.SS.AA. di UCCMB, alle Delegazioni Sindacali del Gruppo UniCredit ed alle Segreterie Nazionali per l'avvio della procedura relativa alla gestione delle 85,6 risorse FTE

eccedenti da ricollocare nell'ambito del Gruppo. **Tale procedura, lo ricordiamo, ha costituito un escamotage tecnico che ha permesso al Sindacato di regolamentare anche gli aspetti contrattuali e gestionali relativi alle restanti 587 risorse FTE che manterranno il rapporto di lavoro presso UCCMB dopo la cessione azionaria e, soprattutto, di garantirne adeguate tutele occupazionali.**

E' noto a tutti, infatti, che dal punto di vista legale e contrattuale, nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo, non è previsto alcun automatismo di attivazione della procedura sindacale di gestione delle ricadute sul Personale. Il comma 7 dell'art.17 del CCNL ABI, infatti, così recita: ***“Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo, l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione della medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali, e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura legata alle «rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni.»”***

UniCredit ha sempre sostenuto che, non riscontrando alcuna rilevante ristrutturazione e/o riorganizzazione collegata alla cessione azionaria, il dettato contrattuale sarebbe stato rispettato alla lettera fornendo alle RR.SS.AA. di UCCMB una specifica informativa ad operazione avvenuta: grazie alla pressione delle Segreterie di Gruppo e di quelle Nazionali è stato invece possibile avviare un reale confronto anche su questo versante e addivenire ad una soluzione molto avanzata.

Ricordiamo che, proprio su tale fattispecie, nella Piattaforma sindacale per il rinnovo del CCNL era stata inserita una previsione di ampliamento della cosiddetta **«nozione di controllo»** per ricompredervi anche *“le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa” (art.2359 C.C.)* ma questa proposta di miglioramento dell'Area Contrattuale, scaturita proprio alla luce della lunga vicenda di UCCMB, purtroppo, non è stata recepita nella recente Intesa di rinnovo del CCNL.

In ogni caso, il riferimento all'insistenza delle OO.SS. è richiamato nelle premesse, a pag.3, dopo la dicitura **“tutto ciò premesso e considerato”**, con la seguente formulazione:

- **UniCredit, raccogliendo l'invito delle Organizzazioni Sindacali, ha altresì condiviso, pur in assenza di obblighi di legge e di contratto ma considerata la peculiarità dell'operazione, di effettuare un contestuale percorso di confronto volto a individuare previsioni e disponibilità del Gruppo medesimo anche nei confronti di coloro che risulteranno ancora dipendenti UCCMB dopo la cessione del pacchetto azionario a soggetto esterno al Gruppo.**

In questa parte delle premesse, le OO.SS. avevano proposto anche una frase che ribadisse l'impegno di Fortress a mantenere l'iscrizione di UCCMB ad ABI, a farle applicare i CCNL ABI al Personale presente e futuro, nonché a confermare l'attuale dislocazione della sede centrale della banca e l'articolazione dei suoi presidi lavorativi territoriali presenti alla data dell'1.07.2015, sottolineando il valore positivo della cosiddetta “multipolarità”.

I primi due aspetti sono sostanzialmente contenuti nel testo della lettera del 9.06.2015 di Avio-Fortress in risposta a quella di UniCredit, indirizzata per conoscenza anche alle RR.SS.AA.

Relativamente al terzo aspetto – che dovrà essere posto chiaramente dalle OO.SS. in occasione dell'incontro con Avio-Fortress da svolgersi entro il 30 giugno 2015 *(nell'ambito del quale dovrà anche essere richiesta l'esplicitazione del Piano Strategico della nuova proprietà)*, l'unica previsione che il Sindacato è riuscito ad inserire nelle premesse, assume la seguente formulazione:

- **dall'operazione di cui al presente accordo, a tratto generale, non derivano specifiche ricadute in termini di mobilità territoriale.**

⇒ **Indice ragionato dei 12 articoli dell'Accordo**

Articolo	Argomento o testo dell'articolo	Pag. Accordo
Art. 1	«La premessa forma parte integrante della presente intesa».	pag. 03
Art. 2	La riallocazione del Personale di cui alle lettere A, B, D ed E della Comunicazione 11.05.2015 presso UniCredit/Azienda del Gruppo Unicredit tramite la cessione individuale del contratto di lavoro e le normative applicabili a chi rientra in tali punti	pag. 03
	<i>La Dichiarazione di UniCredit a margine dell'art.2 che, nella riallocazione del Personale, terrà conto degli aspetti professionali nonché di eventuali problemi logistici, familiari e personali</i>	pag. 04
Art. 3	L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale che matura il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020, ai sensi del punto E della Comunicazione 11.05.2015	pag. 04
	<i>Il Chiarimento a Verbale riferito all'art.3 sul fatto che il Personale a part-time che intenda avvalersi delle suddette prestazioni del Fondo di Solidarietà dovrà rientrare a full-time il mese precedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa</i>	pag. 05
Art. 4	L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale di cui al punto B della Comunicazione 11.05.2015	pag. 05
	<i>Il Chiarimento a Verbale riferito all'art.4 (uguale a quello riferito all'art.3)</i>	pag. 07
	<i>La Norma transitoria per consentire ai nati sino a tutto il 31.12.1965 (ad es. quelli con posizioni previdenziali di invalidità) e che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020 di presentare entro il 19.06.2015 domanda di adesione al Piano esodi di cui all'Accordo 28.06.2014 integrato e modificato nei termini definiti ai precedenti articoli</i>	pag. 07
Art. 5	Il Premio Aziendale riferito all'esercizio 2014 e il pro-quota del 1° semestre di quello del 2015 a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 07
Art. 6	La Previdenza Complementare a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 08
	<i>La Nota a Verbale dell'art.6 riferita al Personale già iscritto alla Sezione 1 del Fondo Pensione di Gruppo</i>	pag. 08
Art. 7	L'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 08
Art. 8	Le coperture assicurative a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 08
Art. 9	Le tutele occupazionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 09
	<i>La Dichiarazione di UniCredit che raccoglie la richiesta sindacale – nell'ipotesi che la commessa non dovesse essere rinnovata alla scadenza – di mantenere in UCCMB la gestione dello stock delle pratiche ancora in essere</i>	pag. 10
Art. 10	La continuità delle applicazioni contrattuali e gestionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 10
Art. 11	La conferma del riconoscimento del rateo accantonato al 30.06.2014 sul Premo del 25° a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB	pag. 10
Art. 12	Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole dell'Accordo 12.06.2015 sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate.	pag. 10
	<i>Le Dichiarazioni finali di UniCredit sul mantenimento delle agevolazioni finanziarie fino al 30.06.2025, fermo restando che i mutui in essere manterranno le condizioni agevolate UniCredit fino alla loro completa estinzione</i>	pag. 11
Allegato	La lettera di UniCredit alle OO.SS. Nazionali sulla disponibilità ad incontrare i Segretari Generali/Nazionali per una valutazione dell'andamento della "commessa decennale" e di eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere	pag. 12

② **La «Lettera di UniCredit», datata 9.06.2015**, inviata ad Avio (*affiliata Fortress*) e, p.c., alle Rappresentanze Sindacali Aziendali di UCCMB, fornisce all'acquirente del pacchetto azionario il quadro generale della situazione esistente in UCCMB in materia di agevolazioni, provvidenze ed altre applicazioni di fonte anche non convenzionale (Welfare e provvidenze, Agevolazioni creditizie, altre previsioni).

③ **La «Lettera di Avio (affiliata Fortress)», datata 9.06.2015**, inviata in risposta ad UniCredit e, p.c., alle Rappresentanze Sindacali di UCCMB, conferma al Gruppo cedente di aver preso atto dei trattamenti aziendali a favore del Personale ed esplicita la disponibilità della nuova proprietà ad incontrare le OO.SS. entro il 30 giugno 2015 per eventuali ulteriori approfondimenti.

Nella stessa lettera Avio-Fortress conferma che UCCMB continuerà ad applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro del credito ai/alle dipendenti nonché a mantenere la propria iscrizione all'ABI.

I contenuti dei 12 articoli dell'Accordo 12.06.2015:

La riallocazione del Personale di cui alle lettere A, B, D ed E della Comunicazione 11.05.2015 presso UniCredit/Azienda del Gruppo UniCredit, tramite la cessione individuale del contratto di lavoro e le normative applicabili a chi rientra in tali punti (art.2)

Entro la fine del mese che precederà la cessione azionaria, i/le dipendenti di UCCMB di cui ai punti A, B, D ed E della Comunicazione datata 11.05.2015, e cioè:

- A. complessivamente n.24 FTE rivenienti dalla chiusura delle Filiali Operative sul territorio sino a 6 addetti (1 a Caltanissetta, 1 a Padova, 2 a Cosenza, 2 a Udine, 3 ad Ancona, 3 a Ravenna, 3 a Sassari, 4 a Treviso e 5 a Genova);**
- B. complessivamente n.22,7 FTE pensionandi/e entro il 2018 e già aderenti al Piano di pensionamento diretto/"opzione donna" ex Accordo 28.06.2014;**
- ~~**C. complessivamente n.5,2 FTE rivenienti dalla chiusura dei distacchi da Capogruppo a UCCMB;**~~
- D. complessivamente n.11 FTE rivenienti dalla chiusura dei distacchi da UCCMB verso UCCMI;**
- E. ulteriori complessive n.22,7 posizioni FTE, per le quali – dedotti i casi di cessazioni individuali ad altro titolo (tra cui le adesioni definitive all'opzione per il riscatto laurea/ altri periodi contributivi) – si rende necessario attivare il Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria, per n.19,7 FTE,**

potranno avvalersi della possibilità di essere riallocati/e, tenuto conto delle disponibilità organizzative, presso UniCredit/Azienda del Gruppo UniCredit, tramite la cessione individuale del contratto di lavoro ai sensi dell'art.1406 e seguenti del Codice Civile.

A tali Colleghi/Colleghe **verrà applicata** – in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali – **la normativa nazionale ed aziendale applicata al Personale dell'Azienda del Gruppo UniCredit presso cui saranno inseriti/e.**

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito dell'Accordo 12.06.2015 valgono le prassi in vigore presso UniCredit.

Per quanto non disciplinato con l'Accordo 12.06.2015, il Personale che verrà riallocato in UniCredit con la cessione individuale del contratto di lavoro sarà destinatario delle previsioni

contenute nel Protocollo 3.08.2007 (per la gestione dell'integrazione del nuovo Gruppo UniCredit), nell'Accordo 28.09.2007 (sulla fusione di Capitalia in UniCredit), nell'Accordo 18.12.2007 (sulla mobilità infra-gruppo), nell'Accordo generale di armonizzazione dei trattamenti 31.05.2008 e relative Note esplicative condivise, nonché nel Protocollo 18.10.2010 (sul Piano riorganizzazione generale 2010/2013 del Gruppo UniCredit), nell'Accordo 15.09.2012 (sul Piano Strategico 2015 del Gruppo UniCredit – perimetro Italia) e nell'Accordo/Protocollo 28.06.2014 (sul Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit – perimetro Italia).

La Dichiarazione di UniCredit

UniCredit dichiara che, per la ricollocazione di tale Personale, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, sarà considerata la pregressa esperienza professionale, nonché eventuali problematiche logistiche, familiari o personali.

L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale che matura il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020, ai sensi del punto E della Comunicazione 11.05.2015 (art.3)

Anche in riferimento a quanto definito dall'art.3 dell'Accordo 28.06.2014, le Parti concordano di **consentire**, ai sensi della Comunicazione 11.05.2015, **ad un numero di risorse corrispondente a 19,7 FTE** (rientranti specificatamente ed esclusivamente fra i/le dipendenti di UCCMB che matureranno il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020) **l'accesso volontario alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore.**

A tal fine, **gli interessati/e dovranno presentare la domanda di adesione volontaria all'esodo incentivato** ad UniCredit S.p.A. (da intendersi come offerta unitaria ed inscindibile), **entro il 19.06.2015**, contestualmente all'accettazione della cessione individuale del contratto di lavoro ai sensi dell'art.1406 e seguenti del Codice Civile (la cessione avrà decorrenza da 1.07.2015 ovvero da una data successiva, qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione azionaria di UCCMB).

Nello specifico, potranno aderire volontariamente a questa forma di esodo incentivato i/le dipendenti di UCCMB che matureranno il diritto al primo trattamento pensionistico dopo il 31.12.2018 ed entro il 31.12.2020.

Per costoro, l'opzione all'esodo verrà gestita attraverso:

- ➔ **la sospensione dell'attività lavorativa** – mediante accesso alla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore – **fino al 31.12.2016** (l'accesso avrà decorrenza da 1.07.2015 ovvero da una data successiva, qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione azionaria di UCCMB);
- ➔ **la fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da 1.01.2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico.**

Agli/alle aderenti all'esodo incentivato verrà riconosciuto quanto segue:

- ▶ **per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, il trattamento già previsto per le opzioni aggiuntive di cui alla lettera c) – sospensione dell'attività lavorativa – dell'art.3 dell'Accordo 28.06.2014, ad esclusione di quanto riferito all'incentivo, per il quale valgono invece le previsioni del successivo 3° alinea;**

Il trattamento spettante con la "sospensione dell'attività lavorativa fino al 31.12.16":
(equivalente ad una **aspettativa di 18 mesi circa** prima di rientrare nella parte straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore)

- pagamento dell'assegno ordinario a carico del Fondo di Solidarietà di settore (che considera tutti gli elementi retributivi della R.A.L. aventi carattere continuativo);
- versamento all'INPS, a carico del Fondo di Solidarietà di settore, della contribuzione correlata per tutte le giornate di sospensione dell'attività lavorativa (sia per la quota a carico dell'azienda che per quella a carico del lavoratore/lavoratrice);
- nessuna riduzione nel computo del T.F.R.;
- nessuna riduzione della contribuzione aziendale a forme di previdenza complementare (che è comunque computata sugli imponibili interi);
- mantenimento di Uni.C.A. per tutto il periodo di permanenza nella sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore;
- mantenimento delle agevolazioni creditizie come dipendenti in servizio sino alla cessazione del rapporto di lavoro (ultimo giorno di servizio);
- mancando la prestazione lavorativa, non sono riconosciute le ferie, le ex festività, i permessi codice PRO e P52 e non si ha diritto ai buoni pasto.

La sospensione dell'attività lavorativa fino al 31.12.2016 (equivalente ad una aspettativa per gli ultimi 18 mesi circa prima della cessazione del rapporto di lavoro e dell'accesso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore)

	GIORNI LAVORATI NEI 18 MESI CIRCA	GIORNI NON LAVORATI NEI 18 MESI CIRCA	IN TOTALE:
QUANTO SI LAVORA / QUANTO NON SI LAVORA	nessun giorno (0% di 18 mesi circa)	540 giorni (100% di 18 mesi circa)	0 giornate lavorative (0% di 18 mesi circa)
GLI EFFETTI SULLA RETRIBUZIONE LORDA ↓			
QUANTO SI VIENE PAGATI NEI 18 MESI CIRCA	zero = 0% del totale annuo	assegno pari al 60%* della R.A.L., con l'applicazione del massimale previsto (B) (vedi la nota a margine contrassegnata con ✱)	la misura dell'assegno lordo del Fondo di Solidarietà può arrivare (al massimo) al 60% della R.A.L. di un/a Collega a tempo pieno
INCENTIVO LORDO ALLA CESSAZIONE DAL LAVORO (vale a dire quando si accede alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà di settore)	la misura dell'incentivo lordo (C) per la durata dei 18 mesi circa di prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore è pari alla differenza fra la misura mensile dell'assegno teorico straordinario netto del Fondo (pari alla pensione netta che si percepirà al momento del pensionamento) più la relativa "tassazione separata" cui lo stesso è assoggettato e la misura mensile dell'assegno ordinario lordo del Fondo, secondo le fasce di riferimento (✱ che, costituendo reddito a tutti gli effetti, è soggetto a tassazione ordinaria come fosse reddito da lavoro dipendente).		
DA CHI SI VIENE PAGATI E COME	dall'azienda, in soluzione unica all'atto della cessazione dal lavoro, per l'incentivo lordo (C)	per la quota (B), con pagamento anticipato dall'azienda in 18 mensilità circa corrisposte negli ultimi 18 mesi circa di servizio (con onere a carico del Fondo di Solidarietà)	tutti i pagamenti vengono accreditati dall'azienda tramite bollettino stipendio
CAUSE DI DECADENZA	Condizione indispensabile per beneficiare dell'assegno ordinario del Fondo di Solidarietà di settore è che il Lavoratore/Lavoratrice non svolga alcuna attività lavorativa.		

* con applicazione dei massimali mensili, rivisti annualmente.

✱ **Massimali mensili lordi dell'assegno del Fondo di Solidarietà di settore /Sezione ordinaria per l'anno 2015**

	R.A.L. (Retribuzione Annuo lorda)	R.A.L. / 12	Massimali mensili	Massimali mensili x 12
fascia 3	> 40.248 €	> 3.361,21 €	1.681,62 €	20.179,44 €
fascia 2	tra 25.464 € e 40.248 €	tra 2.126,33 € e 3.361,21 €	1.331,11 €	15.973,32 €
fascia 1	< 25.464 €	< 2.126,33 €	1.154,85 €	13.858,20 €

Ovviamente, il massimale scatta quasi sempre, salvo che in presenza di retribuzioni mensili rientranti nella fascia 1.

NOTA BENE: Il Personale già a part-time trarrà vantaggio dal maggior trattamento economico garantito dal Fondo di Solidarietà in considerazione del previsto rientro a full-time a partire dal mese precedente alla sospensione del lavoro, dai correlati benefici contributivi A.G.O. INPS, sulla previdenza complementare e sull'accantonamento del T.F.R.

Verrà, inoltre, riconosciuto:

- ▶ per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, l'insieme delle agevolazioni già previste dall'Appendice 3 del Protocollo 3.08.2007;

Appendice n. 3

Verbale di incontro sulle agevolazioni previste a favore del personale che fruisce degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà

Il giorno 3 agosto 2007, in Roma

premessi che

o col presente verbale, le Parti intendono definire le seguenti agevolazioni a favore di coloro che, cessato il rapporto di lavoro con le Aziende del Gruppo UniCredit e Capitalia, fruiscono degli assegni straordinari in forma rateale per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà" di cui all'Accordo Nazionale 28 febbraio 1998 e al D.M. n. 158 del 28 aprile 2000 (di seguito "personale interessato").

si conviene quanto segue:

*** Condizioni finanziarie/bancarie**

Il personale interessato beneficerà, sino alla data di decorrenza del trattamento di pensione INPS o Ente assimilato, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio (escluse le sovvenzioni). Dopo tale momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

*** Assistenza sanitaria**

Al Personale oggetto del presente accordo già aderente alle forme di copertura assistenziale presenti nel Gruppo saranno garantite – a richiesta – le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa previste tempo per tempo a favore del personale in servizio avente il medesimo inquadramento. L'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico – sino alla scadenza successiva alla data di decorrenza della pensione e fermo restando gli eventuali contributi a carico dell'interessato – il relativo contributo da essa sostenuto per il personale in servizio.

*** Previdenza complementare**

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati manterranno l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti AGO.

In relazione a quanto precede, per le sole forme (fondi o sezioni di fondi) pensionistiche complementari a contribuzione definita alimentate con contribuzione sia a carico dell'azienda sia a carico del lavoratore interessato, verrà mantenuto, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso di cui al comma precedente e la maturazione dei requisiti AGO, il versamento della contribuzione in parola (base imponibile ultima retribuzione annuale percepita in costanza di rapporto di lavoro) con le stesse misure in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

In alternativa, il lavoratore che acceda alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e iscritto alle forme di cui al comma precedente, potrà richiedere, in luogo del citato versamento, la liquidazione dell'importo corrispondente alla somma dei contributi a carico dell'Azienda che la stessa avrebbe versato alla forma pensionistica complementare per il periodo suddetto: tale importo viene erogato a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto; a tal fine verrà presa a riferimento l'ultima retribuzione annuale utile ai fini del TFR. In tale evenienza si applicheranno le previsioni di Legge e di Regolamento/Statuto in tema di perdita dei requisiti di partecipazione.

Le previsioni del presente verbale si intendono valide a condizione che il personale interessato:

- fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà;

- mantenga in essere presso Banca del Gruppo il rapporto di conto corrente sul quale farà accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;

non percepisca redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza con l'azienda di attuale appartenenza e per le quali l'art. 11 del D.M. n. 158 del 28 aprile 2000 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.

In ogni caso le previsioni del presente verbale troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarietà fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Breve nota sull'Assegno Straordinario del Fondo di Solidarietà di settore: l'Assegno Straordinario mensile netto del Fondo di Solidarietà di settore, spettante agli/alle aderenti a partire dall'1.01.2017, è pari all'importo netto della pensione che sarà percepita al raggiungimento dei requisiti (*comprensiva dei contributi versati nei due periodi di permanenza nel Fondo di Solidarietà*), ridotta della percentuale dell'8% (*se l'ultima retribuzione lorda è inferiore o pari a 38.000 €*) o dell'11% (*se l'ultima retribuzione lorda è superiore ai 38.000 €*), ai sensi dell'Accordo Quadro 8.07.2011; - tale assegno viene corrisposto per 13 mensilità (*a decorrere dal mese successivo alla cessazione dal servizio e fino al mese precedente la decorrenza della pensione*), il primo giorno lavorativo di ogni mese; - è pagato dall'INPS ma è a carico di UCCMB; - non è reversibile (*pertanto, in caso di decesso del titolare, ai superstiti verrà erogata la pensione INPS maturata fino a quel momento, tenendo conto anche della contribuzione versata durante l'erogazione dell'assegno stesso*); - non beneficia della perequazione automatica delle pensioni e non dà diritto agli assegni per il nucleo familiare; - non è cumulabile con i redditi da lavoro; - dal punto di vista fiscale, è soggetto a "tassazione separata" e, quindi, non costituisce reddito, cosicché sullo stesso non è possibile operare detrazioni né portare oneri in deduzione, però non è soggetto alle addizionali IRPEF regionale e comunale.

E, da ultimo, verrà riconosciuto:

- ▶ con riferimento al periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie – **un incentivo lordo, da erogare al momento della cessazione del rapporto di lavoro per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, pari al differenziale tra la misura dell'assegno teorico lordo corrispondente alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e la misura dell'assegno lordo della prestazione ordinaria del Fondo stesso.**

Nel caso in cui le adesioni siano superiori all'obiettivo indicato, si applicherà il principio di maggior vicinanza alla pensione (*e in caso di parità dei requisiti di accesso alla pensione, si terrà conto anche della maggiore anzianità di servizio nel Gruppo*).

L'efficacia delle suddette previsioni in merito alle cessioni individuali dei contratti di lavoro ad UniCredit S.p.A. ai sensi dell'art.1406 e seguenti del Codice Civile e in merito alle nuove forme di incentivazione all'esodo, è subordinata alla effettiva cessione azionaria di UCCMB e potrà essere differita se ciò si rendesse necessario per esigenze operative (*connesse ad un periodo di distacco*).

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore **potranno avvalersi da subito di un finanziamento agevolato mensile al tasso dell'1,25% per un importo massimo pari all'ammontare netto dell'incentivazione all'esodo spettante**; tali finanziamenti saranno estinti, d'ufficio, al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del T.F.R. (*vale a dire alla cessazione del rapporto di lavoro per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, cioè il 31.12.2016*).

Il Chiarimento a Verbale

Il Personale con rapporto di lavoro a part-time che intenda avvalersi delle suddette prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore rientrerà a full-time il mese precedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

L'adesione volontaria all'esodo incentivato tramite l'accesso alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da parte del Personale di cui al punto B della Comunicazione 11.05.2015 (art.4)

Il/le dipendenti di UCCMB in servizio al 12.06.2015 che siano già aderenti ai Piani di esodo UniCredit di cui all'Accordo 15.09.2012 e all'Accordo 28.06.2014 (punto B, riportato in premessa dell'Accordo 12.06.2015, corrispondenti a n.1 risorsa/1 FTE aderente all'Accordo 15.09.2012 e a n.22 risorse/21,7 FTE aderenti all'Accordo 28.06.2014), ferma l'adesione alle originarie forme di esodo incentivato, potranno avvalersi della cessione individuale del contratto di lavoro ai sensi dell'art.1406 e seguenti del Codice Civile ad UniCredit S.p.A con decorrenza 1.07.2015 ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione azionaria di UCCMB.

Per poter optare per la cessione individuale del contratto di lavoro, tali Lavoratori/Lavoratrici, ferma l'adesione alle forme di esodo incentivato a suo tempo formulata nonché le previsioni di legge/contratto per la gestione della prestazione lavorativa, dovranno presentare entro il 19.06.2015 una nuova domanda di adesione volontaria all'esodo incentivato.

In tal modo, questi Colleghi/Colleghe potranno fruire di quanto segue (*da intendersi come offerta unitaria ed inscindibile*):

– per coloro che maturano il diritto al trattamento pensionistico entro il 31.12.2016:

➔ **la sospensione dell'attività lavorativa da 1.07.2015 (ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione azionaria di UCCMB) e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, usufruendo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore;**

– per coloro che maturano il diritto al primo trattamento pensionistico dopo il 31.12.2016 ed entro il 31.12.2018:

➔ **la sospensione dell'attività lavorativa da 1.07.2015 (ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione azionaria di UCCMB) e fino al 31.12.2016;**

➔ **la fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore da 1.01.2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico.**

A tali aderenti, in sostituzione di quanto già previsto dagli artt.2 e 3 dell'Accordo 28.06.2014, verranno riconosciute le seguenti previsioni:

▶ per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore, il trattamento già previsto per le opzioni aggiuntive di cui alla lettera c) – sospensione attività – dell'art.3 dell'Accordo 28.06.2014, ad esclusione di quanto riferito all'incentivo, per il quale valgono invece le previsioni dei successivi 3° e 4° alinea (N.B. cfr. quanto già riportato a pag.8 dell'Approfondimento);

▶ per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, l'insieme delle agevolazioni previste dall'Appendice 3 del Protocollo 3.08.2007 (N.B. cfr. quanto già riportato a pagina 9-10 dell'Approfondimento);

▶ e – con riferimento al periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie – **un incentivo lordo, da erogare al momento della cessazione del rapporto di lavoro (per l'accesso al pensionamento ovvero per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore), pari al differenziale tra la misura dell'assegno teorico lordo corrispondente alle**

prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e la misura dell'assegno lordo della prestazione ordinaria del Fondo stesso (N.B. cfr. la tabella già riportata a pag.8 dell'Approfondimento);

► un **ulteriore incentivo lordo** – da corrispondere sempre al momento della cessazione del rapporto di lavoro (per l'accesso al pensionamento ovvero per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore) – **pari al 50% dell'originario incentivo calcolato come da Tabella 2 dell'Accordo 28.06.2014, se la data di maturazione del trattamento pensionistico interviene entro il 30.06.2017 ovvero pari al 25% dell'originario incentivo se la maturazione dello stesso trattamento interviene entro il 31.12.2018.**

Tabella 2 dell'Accordo 28.06.2014

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
numero delle mensilità d'incentivo	13	12	11	10	9	8	7	6	6

N.B. l'età cui fare riferimento per stabilire la misura dell'incentivo è l'ultimo anno intero compiuto al momento della cessazione dal servizio (ad es. fino a 60 anni e 364 giorni, l'età da considerare è 60 anni).

Nota sulla "base di calcolo": Si calcola la R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) al momento della cessazione dal servizio (con l'esclusione del V.A.P., del sistema incentivante, nonché di altre componenti variabili, quali, ad es. gli straordinari, le diarie e gli eventuali patti di non concorrenza/stabilità corrisposti). Per arrivare alla "base di calcolo" dell'incentivo bisogna dividere la R.A.L. per 13. La "base di calcolo" va poi moltiplicata, a seconda dell'età compiuta da ciascun/a interessato/a alla data di cessazione dal servizio, per il coefficiente delle mensilità di cui alla Tabella 2.

L'efficacia delle previsioni in merito alle cessioni individuali dei contratti di lavoro ad UniCredit S.p.A. ai sensi dell'art.1406 e seguenti del Codice Civile ed in merito alle nuove forme di incentivazione all'esodo – ferme comunque le adesioni a suo tempo raccolte ai sensi degli Accordi 15.09.2012 e 28.06.2014 – è subordinata alla effettiva cessione azionaria di UCCMB e potrà essere differita se ciò si rendesse necessario per esigenze operative (connesse ad un periodo di distacco).

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà di settore potranno **avvalersi da subito di un finanziamento agevolato mensile al tasso dell'1,25% per un importo massimo pari all'ammontare netto dell'incentivazione all'esodo spettante**; tali finanziamenti saranno estinti, d'ufficio, al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del T.F.R. (vale a dire alla cessazione del rapporto di lavoro per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore).

Il Chiarimento a Verbale

Il Personale con rapporto di lavoro a part-time che intenda avvalersi delle suddette prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore rientrerà a full-time il mese precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

La Norma Transitoria

Le Parti, sempre con riferimento alle ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici del progetto di riorganizzazione che ha condotto alla cessione azionaria di UCCMB ed alle peculiarità del progetto stesso, convengono di consentire in via specifica ai/alle dipendenti di UCCMB nati/e sino a tutto il 31.12.1965 (ad es. Lavoratori con posizioni previdenziali di invalidità) che ne avessero i requisiti e che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31.12.2020 di presentare entro il 19.06.2015 nuove domande di adesione al Piano di incentivazione di cui all'Accordo 28.06.2014 integrato e modificato nei termini previsti dall'Accordo 12.06.2015.

Dette eventuali adesioni andranno a deconto di quelle di cui all'art.3 dell'Accordo 12.06.2015.

Il Premio Aziendale riferito all'esercizio 2014 e il pro-quota del 1° semestre di quello del 2015 a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.5)

A favore del Personale di UCCMB – così come risultante alla data della cessione azionaria – verrà riconosciuto, ricorrendone i presupposti soggettivi e qualora venga definito un Premio Aziendale nel Gruppo UniCredit per l'esercizio 2014, un Premio Aziendale pari a quello stabilito per il medesimo esercizio agli/alle dipendenti di pari inquadramento in servizio presso il Gruppo UniCredit (*tenuto conto che i/le dipendenti di UCCMB non potranno avvalersi dell'erogazione a "welfare aziendale"*).

Parimenti, verrà riconosciuto al Personale di UCCMB, così come risultante alla data di cessione del pacchetto azionario, per l'esercizio 2015 – ricorrendone i presupposti soggettivi e qualora venga definito un Premio Aziendale nel Gruppo UniCredit – un pro-quota di tale Premio in relazione al periodo in cui UniCredit avrà mantenuto il controllo di UCCMB.

La Previdenza Complementare a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.6)

In materia di Previdenza Complementare al Personale che a seguito della cessione azionaria manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB e che risulta iscritto a forme pensionistiche complementari aziendali del Gruppo UniCredit, si applicheranno le vigenti norme di legge nonché di Statuto/Regolamento in tema di "perdita dei requisiti di partecipazione".

L'individuazione di una nuova forma di previdenza complementare di riferimento dopo l'uscita di UCCMB dal Gruppo UniCredit potrà formare oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale: verso detta forma di riferimento potranno essere trasferite, su base volontaria, le posizioni a capitalizzazione individuale attualmente in essere nel Gruppo.

La Nota a Verbale

Con riferimento al **Personale** che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB e **a tale data risulta iscritto alla Sezione 1 del "Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit"**, il mantenimento dell'iscrizione anche successivamente, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione di tale Fondo e delle relative previsioni statutarie, potrà – in alternativa a quanto sopra previsto – essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale, fermo il versamento a carico di ciascun interessato/a dell'intera contribuzione aziendale e individuale.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.7)

In materia di assistenza sanitaria a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB viene confermata sino al 31.12.2015 l'applicazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa vigenti presso il Gruppo UniCredit, tramite Uni.C.A.

Per quanto concerne le coperture da 1.01.2016, queste potranno essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale, dichiarando UniCredit – a fronte di dette intese, che potranno anche ripetersi nel tempo – la disponibilità, ferme le condizioni di adesione in essere tempo per tempo per il Personale del Gruppo UniCredit, al mantenimento della possibilità per i/le dipendenti di UCCMB di aderire ad Uni.C.A.

Le coperture assicurative a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.8)

A favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB **sono mantenute sino al 31.12.2015 le coperture assicurative** (*infortuni professionali ed extra-professionali, kasko, ecc.*), **in essere nel Gruppo UniCredit.**

Da 1.01.2016 tali coperture potranno essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale.

Le tutele occupazionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.9)

Fermo quanto previsto (*artt.2-4 dell'Accordo 12.06.2015*) in tema di riduzione di n. 85,6 FTE già prima della cessione azionaria di UCCMB quale intervento preventivo alla cessione stessa per realizzare le condizioni di migliore stabilità occupazionale – in relazione alla fase di consolidamento dell'azienda cedenda – **le Parti, considerata la specificità dell'operazione** (*cessione totalitaria del pacchetto azionario a gruppo non bancario di matrice estera*), **definiscono, a favore di coloro che resteranno dipendenti di UCCMB, che:**

1. in caso di tensioni occupazionali causate: da recesso unilaterale di UniCredit o da modifiche sostanziali del contratto di servizio decennale dovuto a: 1) decisione strategica di UniCredit medesima di internalizzare tutte o parte delle attività, 2) di esternalizzare le medesime ad altro soggetto fornitore, ovvero: 3) di ridurre i flussi per rimodulazione delle soglie, i Lavoratori/Lavoratrici non altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali/di legge in materia di riduzione di Personale (*e in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da UCCMB*), saranno assunti da Azienda del Gruppo UniCredit senza soluzione di continuità temporale, con il livello di inquadramento, retributivo e di anzianità maturato a quella data e verranno assegnati, compatibilmente con le esigenze organizzative, nel suddetto ambito territoriale; tale garanzia si intende estesa per tutta la durata decennale della commessa (N.B. tali tipi di tutele valgono, quindi, per 10 anni, cioè per lo stesso periodo della commessa);
2. in relazione alla prima fase di consolidamento di UCCMB dopo la sua uscita dal Gruppo UniCredit e comunque per non oltre 5 anni dalla data di efficacia della cessione azionaria, nel caso in cui nell'Azienda stessa si dovessero generare tensioni occupazionali pur se direttamente correlate a scelte strategiche dell'acquirente (perdita del controllo proprietario, vendita o cessione dell'azienda/rami di azienda), UniCredit si rende disponibile ad incontrare le Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo 12.06.2015 al fine di effettuare una valutazione congiunta degli eventuali impatti occupazionali di dette vicende societarie nei confronti degli attuali Lavoratori/Lavoratrici non altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro ed ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di Personale, ivi compreso il Fondo di Solidarietà di settore (in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da UCCMB), così da individuare soluzioni occupazionali, ivi compresa l'assunzione presso Aziende del Gruppo UniCredit senza soluzione di continuità temporale, con il livello di inquadramento, retributivo e di anzianità maturato a quella data;

3. inoltre, le Parti concordano che, in relazione alla prima fase di consolidamento di UCCMB dopo la sua uscita dal Gruppo UniCredit e comunque per non oltre 5 anni dalla data di efficacia della cessione azionaria, nel caso in cui nell'Azienda stessa si dovessero generare tensioni occupazionali direttamente correlate a crisi aziendali, a ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali nonché a ridimensionamento/redistribuzione territoriale dei poli di UCCMB, le Parti firmatarie dell'Accordo 12.06.2015 si incontreranno per effettuare una valutazione degli eventuali impatti occupazionali di dette vicende nei confronti degli attuali Lavoratori/Lavoratrici che non dovessero essere altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro e risultare ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di Personale *(ivi compreso il Fondo di Solidarietà di settore ed in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da UCCMB)* al fine di ricercare soluzioni condivise, anche di riassunzione, allo scopo di evitare licenziamenti.

Questi impegni sui tre filoni di garanzie riguardano il Personale di UCCMB in essere alla data del 30.06.2015 che risultasse, al momento degli eventi sopra indicati, privo a qualsiasi titolo dei requisiti pensionistici ordinari tempo per tempo vigenti ovvero di eventuali altre misure di sostegno al reddito (Fondo di Solidarietà di settore) tempo per tempo vigenti nel settore, esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Le Parti si danno atto che, nell'ipotesi di attivazione di tali situazioni di rientro, opereranno in allora congiuntamente con l'obiettivo di gestire l'impatto sugli organici delle Aziende del Gruppo UniCredit negli ambiti territoriali di riallocazione, eventualmente facendo ricorso all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di Personale applicabili, ivi compreso il Fondo di Solidarietà di settore.

La Dichiarazione di UniCredit

In relazione alla commessa decennale, da parte di UniCredit si raccoglie la richiesta sindacale – nella denegata ipotesi che la commessa non dovesse rinnovarsi – di mantenere in UCCMB la gestione dello stock delle pratiche ancora in essere a quella data.

La continuità delle applicazioni contrattuali e gestionali a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.10)

Fermo quanto previsto dall'Accordo 12.06.2015, in considerazione del fatto che **UCCMB** – Azienda applicante i CCNL del settore bancario ed iscritta all'ABI – **anche dopo la cessione del pacchetto azionario continua ad essere un soggetto giuridico-societario autonomo**, la cessione medesima, in via generale, non ha specifiche incidenze sulle applicazioni contrattuali e gestionali.

La conferma del riconoscimento del rateo accantonato al 30.06.2014 sul Premio del 25° a favore del Personale che, a seguito della cessione azionaria, manterrà il proprio rapporto di lavoro alle dipendenze di UCCMB (art.11)

Con riferimento alla ex liberalità aziendale connessa al 25° anno di servizio ed alla lettera posta in calce alle Intese del 28.06.2014, UniCredit conferma che anche il Personale di UCCMB – seppure a cessione azionaria avvenuta – sarà destinatario delle iniziative che verranno assunte in merito a favore del Personale del Gruppo (tenuto conto che i/le dipendenti di UCCMB non potranno avvalersi dell'eventuale erogazione a "welfare aziendale").

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole dell'Accordo 12.06.2015 sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili (art.12)

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole dell'Accordo 12.06.2015 sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.

Le Dichiarazioni finali di UniCredit sulle agevolazioni finanziarie, sui mutui ed altro

Ai/alle dipendenti di UCCMB verranno mantenute sino al 30.06.2025 le agevolazioni finanziarie (prestiti, mutui, ecc.) che saranno tempo per tempo applicate al Personale di UniCredit, collegate al C/C di l'accredito della retribuzione presso la stessa UniCredit. Successivamente entrerà in vigore una specifica Convenzione che verrà definita con UCCMB. In ogni caso, anche dopo tale data, i mutui ancora in corso continueranno ad essere regolati sino alla loro completa estinzione alle condizioni tempo per tempo previste per i/le dipendenti di UniCredit.

In merito a tali agevolazioni, come pure alle provvidenze ed alle altre applicazioni di fonte anche non convenzionale, **UniCredit ha inviato ad Avio-Fortress** – e per conoscenza alle RR.SS.AA. di UCCMB – **una lettera contenente il quadro generale della situazione in essere all'atto della cessione azionaria.** Al riguardo, UniCredit conferma che – nel corso dei contatti propedeutici alla miglior definizione delle azioni finalizzate all'ingresso di UCCMB nella nuova realtà societaria – ha riscontrato la disponibilità di Avio-Fortress ad un approccio di continuità gestionale.

ALLEGATO ALL'ACCORDO

La lettera di UniCredit alle OO.SS. Nazionali sulla disponibilità ad incontrare i Segretari Generali/Nazionali per una valutazione dell'andamento della "commessa decennale" nonché di eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere

Spettabili OO.SS.

FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB
UGL CREDITO, UILCA, UNISIN

Milano, 12 giugno 2015

Tenuto conto delle pressanti posizioni assunte dalle OO.SS. in relazione alla particolarità dell'operazione societaria, UniCredit si rende disponibile ad un incontro con le Segreterie Generali/Nazionali successivamente alla cessione, nel durante nonché alla scadenza della prima commessa della durata decennale, al fine di valutare l'andamento della stessa e le eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere.

Cordiali saluti.

UniCredit

Le prossime tappe di confronto fra le Parti (OO.SS. ed Avio-Fortress, RR.S.S.AA di UCCMB ed Azienda) sulla base di quanto stabilito nell'Intesa 12.06.2015

DECORRENZA/TERMINE	TEMATICA DA AFFRONTARE
► entro il 30.06.2015	- incontro con Avio-Fortress per tutti gli approfondimenti relativi al Piano Strategico della nuova proprietà e per una ricognizione di dettaglio di quanto sancito dall'art.10 dell'Accordo 12.06.2015 e dallo scambio di lettere del 9.06.2015 fra UniCredit ed Avio-Fortress, inviate per conoscenza anche alle RR.SS.AA.;
► entro l'autunno 2015 (in stretto contatto con le O.SS. di UniCredit)	- trattativa in Azienda fra le Parti per la definizione dei criteri e delle misure del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2014 (erogazione 2015, come da art.5 dell'Accordo 12.06.2015; analogamente, poi, andrà fatto per la parte di Premio Aziendale relativa al 1° semestre 2015); - verifica dei criteri che saranno stabiliti per la corresponsione del rateo accantonato del Premo del 25° negli stessi termini di quanto previsto per il Personale UniCredit;
► da 1.07.2015 ed entro il 31.12.2015	- avvio del confronto in Azienda fra le Parti per giungere ad un accordo sindacale che individui la forma previdenziale di riferimento per il Personale, affrontando tutte le tematiche relative (come da art.6 dell'Accordo 12.06.15);
► da 1.07.2015 ed entro il 31.12.2015	- avvio del confronto in Azienda fra le Parti per giungere ad un accordo sindacale che preveda per il Personale la prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa da 1.01.2016 (come da art.7 dell'Accordo 12.06.2015);
► da 1.07.2015 ed entro il 31.12.2015	- avvio del confronto in Azienda fra le Parti per giungere ad un accordo sindacale che definisca le coperture assicurative a favore del Personale (infortuni professionali ed extraprofessionali, kasko, ecc.) a valere da 1.01.2016 (come da art.8 dell'Accordo 12.06.2015);

LA DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

(vale a dire la trascrittura dei testi integrali dell'Intesa 12.06.2015)

1) L'Accordo 12.06.2015 sulle ricadute occupazionali connesse alla cessione azionaria di UCCMB

Il giorno 12 giugno 2015, in Milano,

UniCredit

Uccmb

e le OO.SS. FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premessato che

- il progressivo deterioramento della qualità creditizia nel contesto economico italiano ha reso necessario nel tempo un altrettanto progressivo processo di revisione dell'intera filiera dell'attività di recupero crediti nell'ottica dell'efficiente gestione di questo specifico aspetto dell'attività creditizia in coerenza con le dinamiche del sistema;
- in tale prospettiva, UniCredit con il CdA del 17 ottobre 2013 ha attivato un progetto volto a modificare nell'ambito del gruppo l'assetto del processo di recupero dei crediti deteriorati in Italia ed al contempo ha dato avvio ad uno studio di fattibilità finalizzato ad approfondire ogni migliore soluzione strategica per UniCredit CMB S.p.A. (di seguito anche Uccmb) attraverso l'ottimizzazione del modello di gestione dei crediti deteriorati del Gruppo anche favorendo nuove opportunità di crescita organica per l'azienda stessa nel mercato extra-captive e valutando manifestazioni di interesse da parte di soggetti terzi per i portafogli gestiti nonché per l'attività svolta;
- nell'ambito di tale progetto, nel corso del 2014 l'intera attività di gestione del credito deteriorato è stata accentrata nella Competence Line CRO di UniCredit e sono state riviste le soglie di competenza tra mandante (UniCredit) e mandatario (Uccmb); successivamente si è proceduto ad un'ulteriore razionalizzazione dell'attività di Uccmb e della sua controllata UniCredit Credit Management Immobiliare S.p.A. (di seguito anche Uccmi) attraverso il trasferimento a UniCredit rispettivamente dei rami di

azienda "business no-core ex Aspra Finance" di Uccmb e "portafoglio immobiliare riferibile all'operatività ex Capitalia" di Uccmi;

- il CdA UniCredit dell'11 marzo 2014 – che ha approvato il Piano Strategico 2018 – ha confermato, quale parte integrante nell'esecuzione del Piano medesimo, la particolare attenzione alla gestione del rischio anche con l'apertura al contributo di terzi, in termini di possibile cessione di Uccmb;
- in tale ottica, nel dicembre 2014, in seguito ad un complesso e rigoroso processo di valutazione, UniCredit ha selezionato Fortress come miglior partner per il know-how specifico nel settore del recupero dei crediti in sofferenza;
- il 12 febbraio 2015 UniCredit ha provveduto a definire (cd "signing") con Fortress una serie di intese relative:
 - alla cessione ad affiliata di Fortress (Avio) dell'intero pacchetto azionario di Uccmb (e della sua controllata Uccmi) ed alla vendita di una parte rilevante del portafoglio di sofferenze di Uccmb medesima (ca. € 2,4 miliardi);
 - nonché ad un accordo strategico di lunga durata (decennale) in relazione alla gestione del recupero dei crediti deteriorati di UniCredit in Italia: Uccmb, successivamente a detta cessione, continuerà a gestire lo stock esistente di singole posizioni con un ammontare inferiore a € 8,5 milioni ed i nuovi flussi di crediti deteriorati con un valore inferiore a € 1 milione provenienti da UniCredit S.p.A./UniCredit Leasing; l'unità di work-out, interna alla Competence Line Risk Management di UniCredit, si focalizzerà sul processo di recupero delle pratiche creditizie di grandi dimensioni (superiore a € 1 mln);
- da parte aziendale si è dichiarato che il complesso delle intese appena citate, definite con il partner di eccellenza individuato, contribuirà ad un ulteriore miglioramento nel recupero dei crediti in sofferenza, in linea con quanto già avvenuto in altri Paesi europei; l'operazione nel suo complesso costituisce uno degli elementi della realizzazione del Piano Strategico 2018 per quanto concerne l'evoluzione del business del recupero crediti in Italia, in quanto la diminuzione progressiva di questo portafoglio è in sé un elemento importante della strategia di riduzione del rischio degli asset attivi, che aumenta la capacità di investire sul business sostenibile e la disponibilità di fondi a beneficio della generazione di nuovo business; al contempo l'operazione rende detto business più indipendente dai gruppi bancari aumentando la sua capacità di servire anche altri attori sul mercato;
- da parte sindacale si è dichiarata la contrarietà e grande preoccupazione per l'operazione industriale, affermando che sarebbe stato auspicabile ed opportuno da parte aziendale mantenere le attività all'interno del perimetro del Gruppo UniCredit in quanto strategiche per il gruppo medesimo e anche in considerazione del riconoscimento del know-how e delle professionalità presenti in Uccmb;

tenuto altresì conto che

- alla luce di quanto sopra, per realizzare - nell'ambito delle attività preventive alla cessione delle quote azionarie di Uccmb e della sua controllata Uccmi (*la cui decorrenza, subordinatamente al completamento del processo autorizzativo, è prevista non prima del 1° luglio 2015*) - la migliore stabilità occupazionale in relazione alla fase di consolidamento dell'azienda cedenda, sono state attivate specifiche iniziative volte a gestire la riduzione di 85,6 FTEs già prima della cessione delle quote azionarie medesime;
- con Comunicazione dell'11 maggio 2015 (costituente parte integrante del presente accordo), tenuto conto del venir meno delle correlate posizioni di lavoro, sono stati quindi individuati gli strumenti per la gestione degli impatti occupazionali di cui sopra (rispetto agli organici complessivi in forza alla data del signing: 672,6 FTEs):
 - A. complessivamente 24 FTEs rivenienti dalla chiusura delle Filiali operative sul territorio sino a 6 addetti (di cui: 1 Caltanissetta, 1 Padova, 2 Cosenza, 2 Udine, 3 Ancona, 3 Ravenna, 3 Sassari, 4 Treviso, 5 Genova);
 - B. complessivamente 22,7 FTEs pensionandi entro il 2018 e già aderenti al Piano di pensionamento diretto/"opzione donna" ex Accordo 28 giugno 2014;
 - C. complessivamente 5,2 FTEs rivenienti dalla chiusura dei distacchi da Capogruppo a Uccmb;
 - D. complessivamente 11 FTEs rivenienti dalla chiusura da distacchi da Uccmb verso Uccmi;
 - E. ulteriori complessive 22,7 posizioni FTEs, per le quali - dedotti i casi di cessazioni individuali ad altro titolo (tra cui adesione definitiva all'opzione per il riscatto laurea/altri periodi contributivi) - si rende necessario attivare il Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria;
- fermo che per le risorse in parola UniCredit ha manifestato la propria disponibilità a ricollocarle, entro la decorrenza della cessione azionaria di Uccmb, in aziende del Gruppo medesimo utilizzando, ove necessario, lo strumento della cessione individuale di contratto di lavoro, nel corso dell'incontro del 14

maggio 2015, per le posizioni di cui alla lettera E soprariportate, dedotti i casi di cessazioni ad altro titolo (tra cui l'adesione definitiva all'opzione per il riscatto laurea/altri periodi contributivi), è stato precisato che il Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria è da attivarsi per 19,7 FTEs;

tutto ciò premesso e considerato

- UniCredit, raccogliendo l'invito delle Organizzazioni Sindacali, ha altresì condiviso, pur in assenza di obblighi di legge e di contratto ma considerata la peculiarità dell'operazione, di effettuare un contestuale percorso di confronto volto a individuare previsioni e disponibilità del Gruppo medesimo anche nei confronti di coloro che risulteranno ancora dipendenti Uccmb dopo la cessione del pacchetto azionario a soggetto esterno al Gruppo;
- dall'operazione di cui al presente accordo, a tratto generale, non derivano specifiche ricadute in termini di mobilità territoriale;

**le Parti,
alla luce di quanto emerso nel corso degli approfondimenti effettuati
sulle ricadute del progetto complessivo relativo a Uccmb,
al termine di una articolata e complessa trattativa,
hanno convenuto quanto segue:**

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Entro la fine del mese che precederà la cessione del pacchetto azionario, i dipendenti di Uccmb di cui ai punti A, B, D ed E della Comunicazione datata 11 maggio 2015 (riportati nelle premesse della presente intesa) potranno avvalersi della possibilità di essere riallocati, tenuto conto delle disponibilità organizzative, presso UniCredit/Azienda del Gruppo UniCredit, tramite cessione individuale di contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ.

Al personale Uccmb di cui al presente articolo il cui rapporto di lavoro sia oggetto di cessione ad UniCredit/Azienda del Gruppo verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale dell'Azienda del Gruppo UniCredit presso cui saranno inseriti.

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo valgono le prassi in vigore presso UniCredit.

Il medesimo personale sarà destinatario, per quanto non disciplinato nel presente accordo, delle previsioni contenute nel Protocollo del 3 agosto 2007, nell'Accordo 28 settembre 2007, nell'Accordo 18 dicembre 2007 sulla mobilità infragruppo, nell'Accordo generale di armonizzazione dei trattamenti 31 maggio 2008 e relative Note esplicative condivise, nonché nel Protocollo 18 ottobre 2010, Accordo 15 settembre 2012 e Accordo/Protocollo 28 giugno 2014.

Dichiarazione di UniCredit

UniCredit dichiara che per la ricollocazione del personale di cui al presente articolo si terrà in debita considerazione, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, della pregressa esperienza professionale, nonché di eventuali problematiche logistiche, familiari o personali.

Art. 3

Le Parti concordano, anche in riferimento a quanto già definito dall'art. 3 Accordo 28/6/2014, di consentire in via specifica ed esclusiva ai dipendenti di Uccmb, di cui alla Comunicazione 11 maggio 2015, l'accesso volontario alle prestazioni ordinarie e straordinarie dal Fondo di Solidarietà di settore di risorse corrispondenti a 19,7 FTE (di cui in premessa alla presente intesa) tra coloro che matureranno il primo trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2020.

A tal fine la domanda di adesione volontaria all'esodo incentivato, nei termini qui di seguito definiti (da intendersi come offerta unitaria ed inscindibile), dovrà essere presentata entro il 19/6/2015 contestualmente all'accettazione della cessione individuale del contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ. ad UniCredit S.p.A. (*cessione che avrà decorrenza 1.7.2015 ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb*).

Nello specifico potranno aderire volontariamente a questa forma di esodo incentivato i dipendenti Uccmb che matureranno il primo diritto al trattamento pensionistico dopo il 31/12/2018 ed entro il 31/12/2020 e l'esodo medesimo verrà gestito con i seguenti strumenti:

- sospensione dell'attività lavorativa - mediante accesso alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà - fino al 31/12/2016 (*accesso che avrà decorrenza 1.7.2015 ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb*);
- fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal 1/1/2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico.

Agli aderenti di cui sopra verranno riconosciuti i seguenti trattamenti/incentivi:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti già previsti per le opzioni aggiuntive di cui alla lettera c) - sospensione dell'attività lavorativa - dell'articolo 3 dell'Accordo 28/6/2014, ad esclusione di quanto riferito all'incentivo, per il quale valgono invece le previsioni dei seguenti alinea del presente articolo;
- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, i trattamenti già previsti dall'Appendice 3 del Protocollo 3/8/2007;
- e - con riferimento al periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie - un incentivo lordo, da erogare al momento della cessazione del rapporto di lavoro per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, pari al differenziale tra l'assegno lordo della prestazione ordinaria del Fondo medesimo e l'assegno teorico lordo corrispondente alle prestazioni straordinarie del Fondo stesso.

In caso di adesioni superiori all'obiettivo indicato, si applicherà il principio di maggior vicinanza alla pensione (e in caso di parità di requisiti di accesso alla pensione, si terrà anche conto della maggiore anzianità di servizio nel Gruppo).

Le Parti concordano che l'efficacia delle previsioni di cui al presente articolo in merito alle cessioni individuali dei contratti di lavoro ad UniCredit S.p.A. ai sensi del 1406 c.c. e ss ed in merito alle nuove forme di incentivazione all'esodo è subordinata alla effettiva cessione del pacchetto azionario di Uccmb e potrà essere differita qualora ciò si rendesse necessario per esigenze operative (connesse ad un periodo di distacco).

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà potranno avvalersi di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (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.

Chiarimento a Verbale

Il personale di cui al presente articolo con rapporto di lavoro part-time che intenda avvalersi delle suddette prestazioni del Fondo di Solidarietà rientrerà a full time il mese precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

Art. 4

Con riferimento ai dipendenti Uccmb in servizio alla data odierna già aderenti ai Piani di esodo UniCredit di cui all'Accordo 15/9/2012 e all'Accordo 28/6/2014 (punto B, riportato in premessa alla presente intesa), le Parti si danno atto che tali nominativi (corrispondenti a n. 1 risorse/1 FTE aderente Accordo 15/9/2012 e n. 22 risorse/21,7 FTE aderenti all'Accordo 28/6/2014), ferma la loro adesione alle forme di esodo incentivato di cui sopra, potranno avvalersi della cessione individuale di contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ. ad UniCredit S.p.A., con decorrenza 1.7.2015 ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb.

In merito alle ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici del progetto di riorganizzazione che ha condotto alle pretese per la cessione del pacchetto azionario di Uccmb ed alle peculiarità del progetto stesso, le Parti convengono di consentire in via specifica ed esclusiva ai dipendenti di Uccmb già aderenti alle forme di esodo incentivato di cui all'Accordo 28/6/2014 che opteranno per la cessione individuale di contratto di lavoro ad UniCredit S.p.A. ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ., ferma l'adesione alle forme di esodo incentivato a suo tempo formulata nonché le previsioni di legge/contratto per la gestione della prestazione lavorativa, la presentazione entro il 19/6/2015 di una nuova domanda di adesione volontaria all'esodo incentivato, nei termini qui di seguito definiti (da intendersi come offerta unitaria ed inscindibile):

- per coloro che maturano il diritto al trattamento pensionistico entro il 31/12/2016: sospensione dell'attività lavorativa dal 1/7/2015 (*ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb*) e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, usufruendo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore;
- per coloro che maturano il diritto al primo trattamento pensionistico dopo il 31/12/2016 ed entro il 31/12/2018:

- sospensione dell'attività lavorativa dal 1/7/2015 (ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb) e fino al 31/12/2016;
- fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal 1/1/2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico;

Agli aderenti di cui ai paragrafi sopra riportati verranno riconosciuti, in sostituzione di quanto già previsto dagli articoli 2 e 3 dell'Accordo 28/6/2014, i seguenti trattamenti/incentivi:

- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà, i trattamenti già previsti per le opzioni aggiuntive di cui alla lettera c) - sospensione attività - dell'articolo 3 dell'Accordo 28/6/2014, ad esclusione di quanto riferito all'incentivo, per il quale valgono invece le previsioni dei seguenti alinea del presente articolo;
- per tutto il periodo di fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, i trattamenti già previsti dall'Appendice 3 del Protocollo 3/8/2007;
- e - con riferimento al periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie - un incentivo lordo, da erogare al momento della cessazione del rapporto di lavoro (per accesso al pensionamento ovvero per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà), pari al differenziale tra l'assegno lordo della prestazione ordinaria del Fondo medesimo e l'assegno teorico lordo corrispondente alle prestazioni straordinarie del Fondo stesso;
- un ulteriore incentivo lordo - da corrispondere sempre al momento della cessazione del rapporto di lavoro (per accesso al pensionamento ovvero per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà) - pari al 50% dell'originario incentivo calcolato come da Tabella 2 dell'Accordo 28/6/2014, se la data di maturazione del trattamento pensionistico interviene entro il 30/6/2017 ovvero pari al 25% dell'originario incentivo se la data di maturazione del trattamento pensionistico interviene entro il 31/12/2018.

Le Parti concordano che l'efficacia delle previsioni di cui ai precedenti articoli in merito alle cessioni individuali dei contratti di lavoro ad UniCredit S.p.A. ai sensi del 1406 c.c. e ss ed in merito alle nuove forme di incentivazione all'esodo - ferme comunque le adesioni a suo tempo raccolte ai sensi degli Accordi 15/9/2012 e 28/6/2014 - è subordinata alla effettiva cessione del pacchetto azionario di Uccmb e potrà essere differita qualora ciò si rendesse necessario per esigenze operative (connesse ad un periodo di distacco).

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà potranno avvalersi di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (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.

Chiarimento a Verbale

Il personale di cui al presente articolo con rapporto di lavoro part-time che intenda avvalersi delle suddette prestazioni del Fondo di Solidarietà rientrerà a full time il mese precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

Norma Transitoria

Infine, le Parti - sempre in merito alle ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici del progetto di riorganizzazione che ha condotto alla cessione azionaria di Uccmb ed alle peculiarità del progetto stesso - convengono di consentire in via specifica ai dipendenti di Uccmb che ne avessero i requisiti nati sino a tutto il 31 dicembre 1965 (ad es. lavoratori con posizioni previdenziali di invalidità) e che maturano il primo trattamento pensionistico entro il 31/12/2020 di presentare entro il 19/6/2015 nuove domande di adesione al Piano di incentivazione di cui all'Accordo 28/6/2014 integrato e modificato nei termini definiti ai precedenti articoli. Dette eventuali adesioni andranno a deconto di quelle di cui all'art. 3.

Art. 5

A favore del personale di Uccmb - così come risultante alla data di cessione del pacchetto azionario - verrà riconosciuto, ricorrendone i presupposti soggettivi e qualora venga definito un Premio Aziendale nel Gruppo UniCredit, per l'esercizio 2014 un Premio Aziendale pari a quello definito per il medesimo esercizio agli altri dipendenti di medesimo inquadramento in servizio presso il Gruppo UniCredit (tenuto conto che non potranno avvalersi dell'erogazione a welfare).

Parimenti per l'esercizio 2015 verrà riconosciuto, sempre al personale di Uccmb così come risultante alla data di cessione del pacchetto azionario - ricorrendone i presupposti soggettivi e qualora venga definito un Premio Aziendale nel Gruppo UniCredit - un pro quota di tale premio in relazione al periodo in cui UniCredit avrà mantenuto il controllo di Uccmb.

Art. 6

In materia di previdenza complementare - fermo che per il personale il cui rapporto di lavoro verrà ceduto ad UniCredit/Aziende del Gruppo si farà luogo alle previsioni di cui all'art. 2 del presente accordo - al personale che a seguito della cessione del pacchetto azionario manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di Uccmb iscritto a forme pensionistiche complementari aziendali del Gruppo UniCredit, si applicheranno le vigenti norme di legge nonché degli Statuti/Regolamenti correlati a dette forme pensionistiche complementari in tema di perdita dei requisiti di partecipazione.

L'individuazione di una forma di previdenza complementare di riferimento dopo l'uscita di Uccmb dal Gruppo UniCredit potrà formare oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale: verso detta forma di riferimento potranno essere trasferite, su base volontaria, le posizioni a capitalizzazione individuale attualmente in essere nel Gruppo cedente.

Nota a Verbale

Con riferimento al personale che a seguito della cessione del pacchetto azionario manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di Uccmb e già iscritto a detta data alla Sezione 1 del "Fondo Pensione per il Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit", il mantenimento dell'iscrizione anche successivamente, in considerazione delle peculiari caratteristiche della prestazione del Fondo citato e delle relative specifiche previsioni statutarie, potrà - in alternativa a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo - essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale, fermo il versamento a carico di ciascun interessato dell'intera contribuzione aziendale e individuale.

Art. 7

In materia di assistenza sanitaria - fermo che per il personale il cui rapporto di lavoro verrà ceduto ad UniCredit/Aziende del Gruppo si farà luogo alle previsioni di cui all'art. 2 del presente accordo - a favore del personale che a seguito della cessione del pacchetto azionario manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di Uccmb viene confermata sino al 31 dicembre 2015 l'applicazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa in essere presso il Gruppo UniCredit tramite UniCA.

Per quanto concerne le coperture a valere successivamente a detto periodo, queste potranno essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale, dichiarando UniCredit - a fronte di dette intese, che potranno anche ripetersi nel tempo - la propria disponibilità, ferme le condizioni tutte di adesione in essere tempo per tempo per il personale del Gruppo UniCredit, al mantenimento di UniCA nei confronti dei dipendenti Uccmb.

Art. 8

A favore del personale che a seguito della cessione del pacchetto azionario manterrà il rapporto di lavoro alle dipendenze di Uccmb sono mantenute sino al 31 dicembre 2015 le coperture assicurative (infortuni professionali ed extra-professionali, kasko, ecc.), in essere nel Gruppo UniCredit.

Per quanto concerne le coperture siffatte a valere successivamente a detto periodo, queste potranno essere oggetto di accordi sindacali stipulati in sede aziendale.

Art. 9

Fermo quanto definito (artt. 2-4 del presente Accordo) nell'ambito delle attività preventive alla cessione delle quote azionarie di Uccmb attraverso la riduzione di 85,6 FTEs già prima della cessione stessa, per realizzare le condizioni di migliore stabilità occupazionale in relazione alla fase di consolidamento dell'azienda cedenda, le Parti definiscono altresì - in considerazione della specificità dell'operazione (cessione totalitaria del pacchetto azionario a gruppo non bancario di matrice estera) - quanto di seguito previsto a favore di coloro che resteranno dipendenti di Uccmb:

- a) in caso di tensioni occupazionali causate da recesso unilaterale di UniCredit o da modifiche sostanziali del contratto di servizio decennale dovuto alla decisione strategica di UniCredit medesima di internalizzare tutte o parte delle attività, di esternalizzare le medesime ad altro soggetto fornitore ovvero di ridurre i flussi per rimodulazione delle soglie, i Lavoratori/Lavoratrici non altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali/di legge in materia di riduzione di personale (e in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati di Uccmb), saranno assunti da Azienda del Gruppo UniCredit senza soluzione di continuità temporale, con il livello di inquadramento, retributivo e di anzianità in allora maturato e verranno assegnati, compatibilmente con le esigenze organizzative, nel suddetto ambito territoriale; tale garanzia si intende estesa per tutta la durata decennale della commessa;
- b) in relazione alla prima fase di consolidamento di Uccmb dopo la sua uscita dal Gruppo UniCredit e comunque non oltre cinque anni dalla data di efficacia della cessione azionaria, nel caso in cui nell'Azienda stessa si dovessero generare tensioni occupazionali pur se direttamente correlate a scelte strategiche dell'acquirente (perdita del controllo proprietario, vendita o cessione dell'azienda/rami di azienda), UniCredit si rende disponibile ad incontrare le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa al fine di effettuare una valutazione congiunta degli eventuali impatti

occupazionali di dette vicende societarie nei confronti degli attuali Lavoratori/Lavoratrici non altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro ed ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di personale, ivi compreso il fondo di solidarietà di settore (in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da Uccmb), così da individuare soluzioni occupazionali, ivi compresa l'assunzione presso Aziende del Gruppo UniCredit senza soluzione di continuità temporale, con il livello di inquadramento, retributivo e di anzianità in allora maturato;

- c) le Parti infine concordano altresì che in relazione alla prima fase di consolidamento di Uccmb dopo la sua uscita dal Gruppo UniCredit e comunque non oltre cinque anni dalla data di efficacia della cessione azionaria, nel caso in cui nell'Azienda stessa si dovessero generare tensioni occupazionali correlate a crisi aziendali, ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali nonché a ridimensionamento/redistribuzione territoriale dei poli di Uccmb, le Parti firmatarie della presente intesa si incontreranno per effettuare una valutazione degli eventuali impatti occupazionali di dette vicende nei confronti degli attuali Lavoratori/Lavoratrici che non dovessero essere altrimenti ricollocabili nell'ambito territoriale della sede di lavoro ed ancora in esubero successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di personale (ivi compreso il fondo di solidarietà di settore ed in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da Uccmb) al fine di ricercare soluzioni condivise anche di riassunzione allo scopo di evitare licenziamenti.

L'impegno espresso nel presente articolo riguarda il personale Uccmb in essere alla data del 30 giugno 2015, il quale risultasse, al momento degli eventi sopra indicati, privo a qualsiasi titolo di requisiti pensionistici ordinari tempo per tempo vigenti ovvero di eventuali altre misure di sostegno al reddito (Fondo di Solidarietà) tempo per tempo vigenti nel settore, esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Le Parti medesime si danno atto che, nell'ipotesi di attivazione delle situazioni di rientro di cui al presente articolo, opereranno in allora congiuntamente con l'obiettivo di gestire l'impatto sugli organici delle Aziende del Gruppo UniCredit negli ambiti territoriali di riallocazione, eventualmente facendo ricorso all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di personale applicabili, ivi compreso il Fondo di Solidarietà di settore.

Dichiarazione di UniCredit

In relazione alla commessa decennale, da parte di UniCredit si raccoglie la richiesta sindacale – nella denegata ipotesi che la commessa non dovesse rinnovarsi – di mantenere in Uccmb la gestione dello stock delle pratiche in allora ancora in essere.

Art. 10

Fermo quanto già previsto dal presente Accordo, in considerazione del fatto che Uccmb – Azienda applicante i CCNL del settore bancario ed iscritta ad Abi - anche dopo la cessione del pacchetto azionario continua ad essere un soggetto giuridico-societario autonomo, la cessione medesima in via generale non ha specifiche incidenze sulle applicazioni contrattuali e gestionali.

Art. 11

Con riferimento alla ex liberalità aziendale connessa al 25° anno di servizio ed alla Lettera posta in calce alle Intese del 28 giugno 2014, UniCredit conferma che anche il personale Uccmb – seppure a cessione azionaria avvenuta – sarà destinatario delle iniziative che verranno assunte in merito a favore del personale del Gruppo (tenuto conto che non potranno avvalersi dell'eventuale erogazione a welfare).

Art. 12

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente accordo sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.

UNICREDIT

UCCMB

FABI FIRST/Cisl FISAC/Cgil SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Dichiarazioni di UniCredit

Da parte aziendale si dichiara che ai dipendenti di Uccmb verranno mantenute le agevolazioni finanziarie (prestiti, mutui, ecc.) tempo per tempo applicate al personale UniCredit, legate al C/C di UniCredit su cui vi è l'accredito della retribuzione, sino al 30 giugno 2025. Successivamente entrerà in vigore una specifica Convenzione che verrà definita con Uccmb. In ogni caso anche dopo la suddetta data i mutui in allora in essere continueranno ad essere regolati alle condizioni tempo per tempo previste per i dipendenti UniCredit sino a loro completa estinzione.

In merito alle agevolazioni di cui alla presente Dichiarazione, come pure alle provvidenze e altre applicazioni di fonte anche non convenzionale, UniCredit invia alla parte acquirente – e per conoscenza alle RSA di Uccmb – una Lettera contenente il quadro generale della situazione in essere all'atto della cessione al di fuori del Gruppo. Al riguardo, si conferma che - nel corso dei contatti propedeutici alla miglior definizione delle azioni finalizzate all'ingresso di Uccmb nella nuova realtà societaria - è emersa la disponibilità dell'acquirente ad un approccio di continuità gestionale.

UniCredit

Allegato:

Spettabili OO.SS.

FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB
UGL CREDITO, UILCA, UNISIN

Milano 12 giugno 2015

Tenuto conto delle pressanti posizioni assunte dalle OO.SS. in relazione alla particolarità dell'operazione societaria, UniCredit si rende disponibile ad un incontro con le Segreterie Generali/Nazionali successivamente alla cessione, nel durante nonché alla scadenza della prima commessa della durata decennale al fine di valutare l'andamento della stessa e le eventuali problematiche occupazionali che dovessero emergere.

Cordiali saluti.

UniCredit

2) La lettera di UniCredit ad Avio-Fortress contenente il quadro delle agevolazioni, provvidenze ed altro in essere alla data della cessione azionaria

Spett.le

AVIO (affiliata **FORTRESS**)

e.p.c., Rappresentanze Sindacali Aziendali
di UniCredit Credit Management Bank S.p.A.

Milano, 9 giugno 2015

Al fine di consentire una completa conoscenza del trattamento applicato ai dipendenti di UniCredit Credit Management Bank (di seguito, per brevità, Unicredit CMB) all'atto della cessione dell'intero pacchetto azionario ad Avio (affiliata al Gruppo Fortress), si descrivono qui di seguito sinteticamente le agevolazioni, provvidenze ed altre applicazioni attualmente in essere nel Gruppo UniCredit.

Welfare e provvidenze

- previdenza complementare: l'aliquota contributiva che l'azienda versa a favore del personale – di ogni ordine e grado – con qualifica "post" iscritto al Fondo Pensione del Personale del Gruppo UniCredit, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del settore credito, è pari al 3%;
- le coperture sanitarie integrative per tutti i dipendenti (e loro familiari) sono gestite ed erogate dalla Cassa Assistenza Sanitaria di Gruppo (UniCA): la contribuzione a carico azienda è differenziata in base alle categorie di inquadramento (euro 650,00 per Aree Professionali e QD1/QD2; euro 900,00 per QD3/QD4; euro 1.300,00 per Dirigenti) con costi diversificati per tipologia di copertura; sono previste specifiche coperture per spese odontoiatriche con onere a carico del dipendente iscritto; a livello di settore è inoltre prevista una forma di assistenza a favore del personale che si trovi in uno stato di non autosufficienza (cd Long Term Care), prestata dalla Casdic, cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito;
- in caso di invalidità permanente o morte causata da infortunio professionale o extra professionale l'Azienda eroga apposite indennità di carattere economico a favore del personale (o aventi causa);
- a tutto il personale (ad eccezione dei dirigenti) viene riconosciuto un buono pasto di euro 5,29 per ogni giornata in cui effettua l'intervallo: al personale in regime di part-time viene riconosciuto un buono pasto di euro 4,00 qualora non effettui l'intervallo;
- ai dipendenti che abbiano il coniuge e/o i figli affetti da gravi minorazioni fisiche o psichiche viene riconosciuto un importo annuo di euro 2.500;

- per ciascun figlio di età compresa fra i 4 e i 12 anni viene corrisposto al personale delle Aree Professionali o appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, un importo annuale di euro 100;
- per ciascun figlio di età non superiore ai 12 anni viene corrisposto a tutto il personale, in occasione del Natale, un importo di euro 100;
- è prevista un'apposita copertura kasko per i danni conseguenti all'utilizzo della propria auto per motivi di servizio, compreso il rischio "in itinere" (con possibilità di copertura extra-professionale, con onere a carico del dipendente a condizioni agevolate, attualmente euro 144);
- tramite convenzione aziendale con partner assicurativi è prevista la possibilità per i dipendenti del Gruppo di stipulare polizze auto a condizioni agevolate sia in termini di premio che di rateizzazione dello stesso (è consentito il pagamento mensile del premio);
- con riguardo alle poste disponibili relative alla ex liberalità aziendale del 25° anno di servizio, secondo quanto indicato nella lettera del 28 giugno 2014, UniCredit sta procedendo a definire termini, tempi e modalità di destinazione degli importi, che terranno conto delle anzianità dei singoli colleghi in servizio nel Gruppo alla data della citata lettera (ivi compresi i dipendenti di UCCMB).

Agevolazioni creditizie

- possibilità di aprire un conto corrente "speciale" (e collegato deposito titoli), che gode di condizioni di particolare favore sempreché sullo stesso sia accreditato lo stipendio;
- previsione di uno scoperto di conto corrente a tasso agevolato – attualmente 3% –, a valere sul predetto conto corrente speciale, con massimali legati all'inquadramento (da 5.000 a 10.000 euro);
- possibilità di fruire di un deposito a risparmio nominativo sempre a condizioni agevolate – tasso attualmente all'1,25% – e di una cassetta di sicurezza senza canone (o a canone ridotto, a seconda delle dimensioni);

Inoltre, sono previste le seguenti ulteriori agevolazioni:

- sovvenzione a tasso agevolato – attualmente 1,25% – per una durata massima di 10 anni, a fronte di improrogabili ed improvvise esigenze familiari, il cui importo varia in relazione ad anzianità di servizio/inquadramento;
- prestiti personali a tasso agevolato – attualmente 3% – per una durata massima di 5 anni e con un limite di importo di euro 40.000;
- sovvenzioni a condizioni di particolare favore – attualmente 1,25% – a fronte di spese sanitarie, terapie, interventi chirurgici per i lavoratori o loro congiunti, il cui importo e durata vengono stabiliti in considerazione della particolare situazione degli interessati (di recente sono state aggiunte le seguenti causali: spese per badanti, anche per familiari non conviventi opportunamente documentate; acquisto attrezzature per disabili, anche familiari non conviventi; spese per asilo nido, scuola materna e vacanze studio all'estero per i figli; spese mediche non coperte da assistenza sanitaria, sostenute per nascita figli, acquisto pc/tablet);
- mutui ipotecari a plafond, max trentennali, per acquisto/ristrutturazione della 1° o 2° casa a tasso agevolato, il cui importo massimo concedibile è collegato all'inquadramento del richiedente nonché, per quanto concerne il periodo massimo di ammortamento, all'età dell'interessato; attualmente i tassi applicati alle prime due fasce agevolate vanno dall'1,25% al 2%;
- anticipazioni del TFR per causali aggiuntive rispetto a quelle di legge (spese sanitario/assistenziali sostenute per gli ascendenti diretti di primo grado; spese di ristrutturazione della prima casa; acquisto seconda casa; spese matrimonio del dipendente o figli; tasse universitarie per dipendente o figli, nell'ambito del regolare svolgimento del piano studi).

Altre Previsioni

- premio aziendale: è legato ai risultati del Gruppo perimetro Italia; l'importo monetario una tantum previsto per l'esercizio 2013 è stato definito in ammontare eguale per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi (i Dirigenti sono esclusi da detto istituto contrattuale) di euro 840,00 lordi;
- orari di lavoro: esistono particolari articolazioni collegate ad esigenze operative e particolari flessibilità in entrata/uscita;
- è prevista la possibilità di usufruire dei permessi per ex festività anche a mezze giornate, purché il termine o l'inizio coincida con l'intervallo;
- è possibile frazionare i periodi di aspettativa per motivi personali previsti dalla contrattazione collettiva (2 periodi) fino a 4 periodi;
- è prevista la concessione di un permesso non retribuito – complessivamente non superiore a 10 gg. – (per ogni figlio) per l'inserimento all'asilo nido e/o scuola materna. Il permesso può essere fruito in forma frazionata (anche in ore);

- è prevista la concessione di 10 gg. annui per malattia del figlio (oltre i 3 anni e fino ad 8 anni di età) non retribuiti e senza contribuzione;
- in occasione della nascita di un figlio, possono essere riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito (anche non continuativi), di regola da fruire entro i 7 giorni successivi al parto;
- è possibile usufruire fino a 3 giorni di permesso retribuito per il decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un componente della famiglia anagrafica del dipendente (conviventi con il lavoratore);
- è previsto il prolungamento fino a 24 mesi del c.d. "periodo sabbatico" (la cui durata fissata dal contratto di settore, di norma, è di 12 mesi);
- è possibile fruire dei CRAL ove presenti: il contributo annuo a carico dell'azienda era – sino al 2012 – pari a 25 euro per dipendente;
- su talune piazze è possibile fruire di convenzioni con Asili Nido;
- a Roma Bianchini e Torino Via Nizza è presente un servizio di mensa interna (a prezzi convenzionali);

Per quanto ovvio il personale di cui trattasi è, altresì, attualmente destinatario di ogni altra previsione economica contenuta nella contrattualistica nazionale del credito.

In merito alle varie agevolazioni e provvidenze suindicate, si allega alla presente quanto analiticamente riportato sul Portale di Gruppo UniCredit.

Si resta a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento o approfondimento.

Distinti saluti.

UniCredit

3) La lettera di risposta di Avio-Fortress ad UniCredit

Spettabile
Gruppo UniCredit

e p.c. Rappresentanze Sindacali
di UniCredit CMB

Milano, 9 giugno 2015

Facciamo riferimento alla Vs del 9 giugno 2015, relativa ai trattamenti aziendali in favore del personale di UniCredit Credit Management Bank S.p.A., per confermare di aver preso atto degli stessi e per comunicare la nostra disponibilità ad incontrare le OO.SS. entro il 30 giugno p.v. per eventuali ulteriori approfondimenti.

Con l'occasione Vi confermiamo l'applicazione del contratto del credito ai dipendenti nonché il mantenimento dell'iscrizione all'ABI.

Avio Sarl
(Affiliata Fortress)

LA FISAC-CGIL IN UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.P.A.

La FISAC-CGIL, sempre in prima linea per "dare voce, spazio e futuro" al Lavoro ed alle sue ragioni, in UCCMB è rappresentata da:

- AGOVINO GABRIELLA, Segretaria R.S.A. di UCCMB – U.P. Milano
- CENACCHI FABRIZIO, Segretario R.S.A. di UCCMB – U.P. Bologna
- DI SOMMA CATELLO, Segretario R.S.A. di UCCMB – U.P. Napoli
- GIAMBRA LUCA, Segretario R.S.A. di UCCMB – U.P. Verona
- LO BIANCO VINCENZO, Segretario R.S.A. di UCCMB – U.P. Palermo
- VENERI GIANFILIPPO, Segretario R.S.A. di UCCMB – U.P. Roma



I nostri ideali sono nel nostro D.N.A., per questo siamo e saremo sempre al fianco dei 143 Iscritti ed Iscritte FISAC-CGIL nonché di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici dell'Azienda.