

Riquadro relativo ai trattamenti previsti dall'Allegato n.2 dell'Accordo 4.02.2017

Chi accederà al Fondo di Solidarietà, fruendo degli «assegni straordinari» in forma rateale, pur non essendo più dipendente, continuerà a beneficiare di quanto previsto, tempo per tempo, per chi è in servizio, con riferimento a:

- ⇒ **condizioni finanziarie e bancarie** *(vale a dire tutte le fattispecie previste per il Personale in servizio, escluse le sovvenzioni che – essendo garantite dal T.F.R. – non possono più essere riconosciute in quanto, all'atto della cessazione, avviene la liquidazione del T.F.R.);*
- ⇒ **assistenza sanitaria integrativa (Uni.C.A.), con onere a carico dell'azienda** fino al **31.12** dell'anno di decorrenza della pensione;
- ⇒ **previdenza complementare, con relativo contributo del datore di lavoro, in presenza di versamento del contributo come lavoratore/trice** *(previsione valida solo per le forme pensionistiche complementari a contribuzione definita operanti nel Gruppo e alimentate da contribuzione a carico sia dell'Azienda che del Lavoratore/trice. Presupposto per beneficiare di tale contributo previdenziale da parte del datore di lavoro è che anche l'esodato/a continui a versare, nel periodo di permanenza nel Fondo, il "contributo previdenziale di base" statutariamente previsto a suo carico: proprio per questo, considerando che – nello stesso periodo – non sarà possibile variare la misura dell'aliquota contributiva previdenziale, è stato stabilito che, entro il 10 del mese precedente alla cessazione dal servizio con accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, ciascun interessato/a possa modificare la sua aliquota contributiva, stante il rispetto del limite minimo di contribuzione);*
- ⇒ **copertura per i superstiti dei dipendenti deceduti** *(che, per gli esodati/e, copre le fattispecie di intervento economico in tutti i casi di morte ed in quelli di invalidità permanente a seguito di infortuni extraprofessionali).*

Allegato 2

Dichiarazione congiunta sulla “conciliazione dei tempi di vita-lavoro” raggiunta in sede di Comitato Aziendale Europeo di UniCredit il 28.11.2017

Premessa

UniCredit è una banca commerciale leader in Europa fortemente impegnata a generare valore per i propri clienti, i dipendenti e per tutti gli stakeholder connessi.

Il Gruppo è il risultato della fusione di diverse banche, le cui identità individuali hanno contribuito a costruire un'ampia presenza internazionale ed una distintiva cultura transeuropea che ha condotto nel 2007 alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit (CAE).

Il CAE rappresenta i lavoratori del Gruppo a livello europeo e ad esso viene garantito il diritto di informazione e consultazione, come previsto dalla normativa europea ed implementato dall'Accordo Costitutivo del CAE di UniCredit.

Nel corso degli anni, UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE hanno conseguito importanti risultati, grazie all'impegno dimostrato da entrambe le Parti per il miglioramento del dialogo sociale a livello europeo.

In particolare sono state firmate varie Dichiarazioni Congiunte – che esprimono i valori cardine del Gruppo – quali la Dichiarazione Congiunta su Formazione, Apprendimento e Sviluppo Professionale, quella su Pari Opportunità e Non Discriminazione, e infine quella sulle Vendite Responsabili.

La presente Dichiarazione Congiunta intende definire linee guida e principi che condurranno il Gruppo, tramite un approccio condiviso, verso un percorso di miglioramento della conciliazione vita-lavoro e della sua promozione, in una prospettiva di innovazione continua e di sviluppo delle prassi già in essere.

Il presente documento trae ispirazione da:

- i Cinque Fondamentali del Gruppo UniCredit – che sono uno dei pilastri di "One Bank, One UniCredit" – con particolare riferimento allo "Sviluppo delle Persone" e ai valori della Carta d'Integrità;
- la "Joint Statement of Understanding on Corporate Social Responsibility" firmata nel 2014 dal 'Sectoral Social Dialogue Committee' del settore bancario a livello europeo dai seguenti partner sociali: "European Banking Federation", "European Association of Co-operative Banks", "European Savings and Retail Banking Group" e UNI Europa Finance;
- la Risoluzione del Parlamento UE del 13 Settembre 2016 sulla creazione di condizioni favorevoli nel mercato del lavoro per la conciliazione vita-lavoro.

Contesto e scopi

Il nuovo contesto globale presenta un numero crescente di sfide derivanti da un lato dai cambiamenti socio-demografici e, dall'altro, dall'evoluzione digitale che sta modificando molteplici aspetti della nostra vita quotidiana e del nostro modo di lavorare.

I cambiamenti socio-demografici in atto stanno influenzando i bisogni delle persone e le aspettative in termini di conciliazione vita-lavoro.

Allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica e digitale ha innescato cambiamenti repentini nelle abitudini delle persone, tanto in ambito professionale che privato, generando nuove opportunità in termini di flessibilità sul lavoro.

Considerando il contesto aziendale, nell'ambito della strategia di Gruppo definita dal piano pluriennale "Transform 2019", UniCredit si impegna fortemente a continuare ad investire sulle persone ed a costruire un ambiente di lavoro che favorisca il coinvolgimento dei dipendenti e il miglioramento della qualità della loro vita, con l'ambizione di essere "the best place to work".

Alla luce dell'attuale scenario, UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE condividono la convinzione che un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata influisca positivamente sull'ambiente di lavoro, sul coinvolgimento dei dipendenti, sulla produttività e sul senso di appartenenza delle persone all'azienda, contribuendo anche a migliorare la loro qualità della vita e il loro benessere.

Le Parti intendono definire un approccio di Gruppo sulla conciliazione vita-lavoro, identificando linee guida e principi che ispirino il dialogo sociale in tutti i Paesi e le Società dove il Gruppo opera, nel pieno rispetto dei differenti contesti negoziali, legali e giuridici nazionali.

La presente Dichiarazione Congiunta pertanto si prefigge lo scopo di definire un insieme di standard di riferimento nel Gruppo, in linea con un approccio aziendale orientato alla responsabilità sociale, tenendo in considerazione le singole specificità, le attuali *best practice* locali e gli standard già definiti nei singoli Paesi.

UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE concordano sul fatto che la promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione – a partire dai dirigenti e dalle figure di sintesi – sia la base per un cambiamento verso una cultura aziendale orientata alla conciliazione vita-lavoro.

Principi ispiratori

Il Gruppo UniCredit, il suo Management e i Dipendenti rappresentati dal CAE a tutti i livelli, si impegnano a rispettare i principi di seguito elencati.

- ▶ **Le persone prima di tutto**: le persone sono la nostra principale risorsa distintiva. Il rispetto delle persone nell'ambiente di lavoro e l'attenzione verso i loro bisogni personali che cambiano nel tempo sono la base per sviluppare le politiche di conciliazione vita-lavoro.
- ▶ **Occupazione di qualità**: un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata contribuisce al miglioramento dell'ambiente di lavoro e sostiene la nostra ambizione di essere "the best place to work", aumentando il senso di appartenenza dei dipendenti al Gruppo e rafforzando l'identità aziendale nel suo complesso.
- ▶ **Rispetto per la vita privata dei dipendenti**: le opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali facilitano l'accesso alla comunicazione e influiscono sui processi di lavoro e sul servizio al cliente. Tali opportunità, i cui impatti stanno modificando gli spazi e i tempi di lavoro, devono essere gestite nel pieno rispetto della vita privata dei dipendenti, guidando l'evoluzione digitale al fine anche di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.
- ▶ **Cultura della conciliazione vita-lavoro**: il passaggio verso una cultura aziendale effettivamente orientata alla conciliazione vita-lavoro si basa sulla promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, in linea con i bisogni personali e di business.

- ▶ **Qualità della vita:** un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata influisce positivamente sull'ambiente di lavoro, sul coinvolgimento dei dipendenti, sulla produttività e sul senso di appartenenza delle persone all'azienda, con un conseguente e coerente miglioramento della qualità della loro vita.
- ▶ **Pari opportunità e non discriminazione:** l'accesso di ciascun dipendente alle soluzioni di conciliazione vita-lavoro deve essere riconosciuto come un'opportunità, evitando ogni forma di discriminazione – in coerenza con quanto già affermato nella Dichiarazione Congiunta su “Pari Opportunità e Non Discriminazione”.

Modalità

Al fine di adottare un approccio comune e di stabilire standard di riferimento in tutti i Paesi e le Aziende in cui il Gruppo opera – coerentemente ai principi ispiratori sopra definiti – le Parti hanno identificato 5 principali macro-aree di interesse:

- digitalizzazione;
- flessibilità di spazio e di tempo;
- gestione del tempo al lavoro;
- benessere;
- cambiamento culturale.

In ciascuna area, indicatori chiari si prefiggono l'obiettivo di ispirare e indirizzare le iniziative locali per favorire la conciliazione tra vita professionale e privata dei dipendenti.

Le Parti riconoscono l'importanza di rispettare totalmente le diverse specificità locali, il dialogo sociale e le attuali “best practice” delle singole geografie, anche tenendo in considerazione i requisiti organizzativi e produttivi. Le implementazioni e le dinamiche locali dovranno pertanto considerare quanto già in essere nei singoli Paesi e nelle Aziende del Gruppo.

Le Parti riconoscono che in caso di urgenti necessità operative/tecniche che impongano un immediato intervento, i principi affermati in questa Dichiarazione Congiunta non dovranno essere applicati, nel comune interesse della gestione dell'urgenza e comunque ad eccezione dei casi di “business continuity” specificatamente regolamentati (*ad esempio reperibilità operativa e supporto tecnico*).

1. DIGITALIZZAZIONE

Gestire l'evoluzione digitale attraverso un uso appropriato della tecnologia, nel pieno rispetto delle persone, evitando ogni forma di invasione nella vita privata.

“Leave work at work” (“Lascia il lavoro in ufficio”)

Uso appropriato delle **apparecchiature aziendali**:

- di norma, rispettando l'orario ufficiale di lavoro e in base ai differenti livelli di responsabilità manageriale e di *seniority*;
- rispettando i tempi di riposo giornalieri, settimanali e i periodi di ferie dei dipendenti;
- evitando ogni uso inappropriato e abuso dei canali digitali (*quali ad esempio SMS, video-chiamate, WhatsApp, chat, telefonate*).

“Create your free-tech zone” (“Crea la tua zona libera dalla tecnologia”)

- L'uso dei **dispositivi personali** per necessità aziendali è consentito solo in caso di reale urgenza;
- devono essere evitati: l'invio di messaggi, le telefonate e l'invio di e-mail a dispositivi personali per ragioni di business.

“There is a work-life balance out of your inbox” (“C'è un equilibrio vita-lavoro fuori dalla tua casella e-mail”)

Uso responsabile delle **e-mail**:

- di norma, rispettando l'orario di lavoro ufficiale, i tempi di riposo giornalieri e settimanali e i periodi di ferie dei dipendenti e in base ai differenti livelli di responsabilità manageriale e di *seniority*;
- inviandole solo all'indirizzo delle persone strettamente necessarie (*vanno inserite persone in copia solo in via eccezionale*);
- assicurandosi che il contenuto sia sintetico, chiaro e sempre rispettoso;
- evitando un uso eccessivo delle e-mail, preferendo quando possibile il dialogo diretto.

2. FLESSIBILITA' DI TEMPO E SPAZIO

Incoraggiare un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo e di spazio.

“Flexible solutions for smart organization” (“Soluzioni flessibili per un’organizzazione efficiente”)

Implementazione di soluzioni ed iniziative che favoriscano l’**organizzazione del lavoro** senza la necessità di essere fisicamente presenti – rispettando gli orari di lavoro – quali:

- soluzioni di “lavoro agile” che tengano comunque in considerazione i requisiti legali e di sicurezza locali – con particolare attenzione al modello di servizio al cliente adottato localmente;
- iniziative per la mobilità.

“Flex your time, improve your life” (“Flessibilizza il tuo tempo, migliora la tua vita”)

Promozione di **tempi di lavoro flessibili** per andare incontro alle necessità ed agli interessi individuali, quali:

- permessi per attività sociali e di volontariato;
- permessi per il coinvolgimento dei padri nella cura della famiglia;
- permessi per prendersi cura di familiari non autosufficienti;
- periodi sabbatici (*solo per ruoli intercambiabili*);
- permessi non retribuiti in occasione di eventi importanti della vita;
- soluzioni di flessibilità oraria e di part-time su misura.

3. GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO

Adottare misure per massimizzare la qualità e l’efficacia nell’utilizzo del proprio tempo durante l’orario di lavoro.

“Work smarter, not harder” (“Lavora meglio, non di più”)

Organizzazione razionale delle **riunioni** – per ottimizzare l’uso del tempo e per una maggior efficacia al lavoro – che dovranno svolgersi:

- solo durante l’orario di lavoro;
- coinvolgendo esclusivamente i partecipanti necessari;
- inviando in anticipo l’agenda e i documenti utili;
- facilitando la partecipazione dei colleghi part-time;
- rispettando i tempi programmati;
- evitando un’eccessiva frequenza.

4. BENESSERE

Promuovere l’adozione di misure per migliorare il benessere delle persone durante tutte le fasi della vita.

“Don’t forget to care care of yourself” (“Non dimenticare di prenderti cura di te stesso”)

Promozione di iniziative, quali:

- attività a livello locale per il **benessere** nelle differenti sfere della vita (*ad esempio nutrizionale, fisica, emotiva, relazionale*);
- prevenzione e campagne a favore della salute;
- rafforzamento della sensibilità sulle iniziative finalizzate a prevenire e a mitigare i rischi da stress lavoro-correlato;
- programmi di “*counselling*” e “*coaching*” a supporto dei bisogni privati e professionali, su base volontaria;
- iniziative salva tempo e di semplificazione della vita;
- promozione di passioni e talenti extra professionali, rispettando le necessità di business;
- “*dress-code*” per sentirsi comodi al lavoro, nel rispetto delle necessità di business e dei clienti;
- servizi per l’assistenza all’infanzia ed iniziative a supporto della famiglia.

5. CAMBIAMENTO CULTURALE

Ispirare azioni e comportamenti a supporto del cambiamento verso una cultura aziendale effettivamente basata sulla conciliazione vita-lavoro e sull’inclusione.

“Be an inspirational model for balance” (“Sii un modello di equilibrio a cui ispirarsi”)

- **dirigenti e figure di sintesi** devono essere i primi ad adottare comportamenti virtuosi e coerenti, promuovendo un cambia-

mento culturale;

- **dirigenti e figure di sintesi** devono facilitare la creazione di un ambiente positivo per migliorare la qualità del lavoro e della vita nel suo complesso;
- **feedback bottom-up** su come i responsabili agevolano la conciliazione vita-lavoro all'interno dei gruppi di lavoro;
- **la formazione manageriale** gioca un ruolo importante a supporto delle azioni e dei comportamenti precedentemente menzionati.

“Communication as a value” (“La comunicazione come valore”)

- agevolare il **coinvolgimento di tutti i dipendenti** per stimolare comportamenti virtuosi orientati alla conciliazione vita-lavoro;
- stimolare un **dialogo** costante tra i responsabili e le loro persone;
- **monitorare** e dare comunicazione dei progressi e delle iniziative adottate.

“Embrace dis-ability” (“Accogli la dis-abilità”)

- promuovere la gestione della **disabilità** come pratica di inclusione;
- introduzione nei singoli Paesi di una figura di riferimento per il supporto alla disabilità (per esempio “*disability manager*”).

Monitoraggio

Ai sensi dell'art.8.2 dell'Accordo Costitutivo del CAE, l'implementazione della presente Dichiarazione Congiunta è soggetta a periodico monitoraggio tra UniCredit ed i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE.

Le Parti si impegnano a garantire la massima diffusione ed implementazione dei contenuti della presente Dichiarazione tra i diversi Paesi del Gruppo, con l'obiettivo comune di promuovere all'interno dell'azienda, attraverso il dialogo sociale, la cultura di conciliazione vita-lavoro, tenendo in considerazione sia le peculiarità e le attuali “*best practice*” locali, sia gli standard già raggiunti.

Perciò, nell'interesse dell'efficacia della piena implementazione e nel continuo miglioramento di questo documento:

- la Dichiarazione Congiunta sarà sottoposta all'attenzione del Management del Gruppo di tutte le Società e di tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, con lo scopo di informare e aumentare la consapevolezza dei suoi principi, nel rispetto dei differenti contesti nazionali, legali e giuslavoristici;
- la Dichiarazione verrà monitorata congiuntamente, a livello centrale, dal Comitato Ristretto del CAE e dal Central Management.

Durante gli incontri del Comitato Ristretto del CAE, eventuali criticità saranno affrontate dalle Parti con l'obiettivo di valutare le situazioni a livello globale e a livello Paese, nonché di garantire un'appropriata applicazione dei principi di questa Dichiarazione.

Clausole Finali

In caso di emanazione di nuova legislazione europea che possa avere effetti sul contenuto di questa Dichiarazione Congiunta, UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori del CAE prenderanno in considerazione possibili modifiche.

Il presente testo viene redatto e sottoscritto in lingua italiana ed inglese.

La versione italiana di questo documento prevarrà in caso di controversie, essendo il CAE soggetto alla vigente normativa italiana.

Milano, 28 novembre 2017

UniCredit

Comitato Aziendale Europeo UniCredit

Dichiarazione del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit

Il Comitato Aziendale Europeo è stato supportato da Uni Europa Finance per la preparazione e definizione della presente Dichiarazione Congiunta sulla Conciliazione vita-lavoro.