

Verbale di Accordo

In data 30 giugno 2006

tra

UniCredito Italiano S.p.A. e le Aziende del Gruppo UniCredit (in relazione ai piani formativi trasversali a cui partecipano), nelle persone dei Sigg. Gianluigi Robaldo, Roberto Innocenti; Fabrizio Rinella, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Silvia Cassano, Bettina Corsini, Paolo Ruggi, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Patrizia Nelva, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris; Ottaviano Palombo, Daniele Cascio, Maurizio Ciaiolo, Raffaele Spina, Camilla Gillet; Franco Casullo, Massimo Bortolussi, Michele Scarpa

e le OO.SS., FABI e SINFUB (*) nelle
persone dei Sigg:

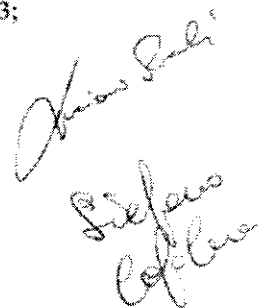
FABI: Stefano Cefaloni, Luciano Piccoli
SINFUB (*)

premesso che:

- il giorno 12 settembre 2002 è stato costituito, tra Confindustria, Abi, Ania, Confetra e Cgil, Cisl, Uil, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del terziario For.Te;
- For.Te opera nel rispetto di quanto previsto dall'art. 118 della Legge 388/2000 e dall'art. 48 della Legge 289/2002, nonché nel rispetto della Circolare n. 36 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2003 e dei relativi allegati;
- For.Te, in coerenza con quanto previsto dal regolamento attuativo, intende promuovere Piani formativi, aziendali, territoriali, settoriali o individuali, nel rispetto di quanto previsto dal Piano Operativo delle Attività (POA);
- For.Te ha emesso in data 27 marzo 2006 l'Avviso 1/06 al fine di promuovere e finanziare Piani formativi aziendali, settoriali e territoriali concordati tra le parti sociali in favore delle imprese che hanno già aderito a For.Te e di tutte le altre imprese che aderiscano a For.Te al momento della presentazione della richiesta di finanziamento;
- per l'Avviso di cui sopra sono state stanziato risorse per € 42.000.000,00 di cui € 18.858.000 riservati al comparto creditizio-finanziario;
- i destinatari dell'attività formative di cui sopra sono i lavoratori e le lavoratrici per le quali le imprese sono tenute a versare il contributo di cui all'art. 12 della legge n° 160/1975, così come modificato dall'art.25 della legge quadro sulla formazione professionale n°. 845/1978 e successive modificazioni;

in considerazione che:

- tutte le aziende del Gruppo UniCredito hanno aderito a For.Te entro il 31 dicembre 2003;

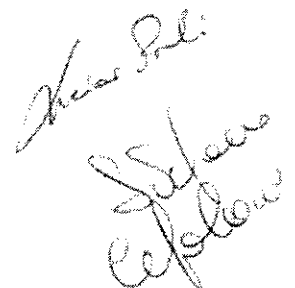


- il "Protocollo per la realizzazione del progetto di integrazione delle risorse umane e per le relazioni industriali di UniCredito Italiano" sottoscritto il 10 settembre 1999 ha previsto, tra l'altro, a favore delle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione ed addestramento e che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a tali processi rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
- il "Protocollo per la realizzazione del Progetto S3" sottoscritto il 18 giugno 2002 ha attribuito alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal Progetto S3 ed ha stabilito che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;
- l'Accordo concernente il "Piano Industriale UniCredito Italiano 2004/2007" sottoscritto in data 11 febbraio 2005, confermata la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo, ha riconosciuto nella formazione continua uno strumento prioritario per lo sviluppo del personale quale fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa;
- nel corso del 2005 è stato effettuato un percorso formativo congiunto – denominato "Costruire formazione concertata" (in sei sessioni) – aperto a 25 professionals delle Direzioni Risorse e 50 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Gruppo, con l'obiettivo di diffondere la riproducibilità delle "buone pratiche" di formazione professionale mediante la bilateralità, sviluppando, sui temi formativi, forme di collaborazione tra le unità tecniche preposte all'offerta formativa aziendale e le rappresentanze dei lavoratori;
- l'Accordo di Gruppo del 1° dicembre 2005 ha previsto, la costituzione a livello di Gruppo di una Commissione Bilaterale per la Formazione finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali;
- tenuto anche conto delle esperienze positive maturate nell'ambito del citato percorso formativo congiunto, la citata Commissione di Gruppo ha concluso i propri lavori relativamente al presente bando For.Te. per quanto concerne i piani aventi a vario titolo valenza trasversale e, analogamente, sono stati effettuati a livello di singole aziende interessate approfondimenti aventi contenuto tecnico per gli ulteriori piani a valenza interna;

dandosi atto che:

- UniCredito Italiano, quale Capogruppo, ha progettato 4 Piani formativi trasversali rivolti ai dipendenti delle Aree Professionali e Quadri Direttivi del Gruppo. Detti Piani formativi denominati "Competenze non core", "General & Business English", "Galassia delle competenze" e "Banking Induction" riguardano rispettivamente:

1. ambiti di formazione non tecnica e/o specifica del ruolo ma di fondamentale importanza per lo sviluppo professionale delle risorse umane. Poiché le risorse umane assumono un ruolo centrale nella competitività e nello sviluppo del Gruppo deve essere posto particolare risalto alle competenze che riguardano la formazione - intesa strumento necessario per migliorare le capacità dei singoli individui e il loro grado di coinvolgimento in una visione di azienda

percepibile come un sistema in cui si formano e transitano competenze elevate e professionalità avanzate – e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, considerato nel gruppo elemento di responsabilità sociale che ancora precede l’ottemperanza di leggi e norme di sicurezza applicabili alle attività svolte.

Detto piano si articola in sei distinti progetti formativi (vedi allegato 1):

- Formatori interni retail
- Formatori interni all banking
- Formatori interni all group
- Facilitatori interni
- Laboratorio Concertare Formazione
- Sicurezza

2. l'erogazione di una pluralità di percorsi formativi linguistici articolati per livelli di conoscenza di partenza della lingua inglese e soprattutto intonato agli utilizzi operativi correnti e potenziali (vedi allegato 2).

Questo piano - attraverso il programmato sviluppo delle capacità e abilità di comprendere, esprimere e comunicare in una lingua che costituisce il la piattaforma linguistica di gruppo - consente di realizzare un governato processo di crescita e miglioramento continuo del bagaglio professionale dei lavoratori con strumenti in grado da metterli in condizione sempre di proporsi come agenti di cambiamento, facilitando ai partecipanti lo scambio con mondi separati dal linguaggio indigeno, attrezzandoli per le sfide competitive che il gruppo Unicredit intende accettare sul piano globale.

3. la diffusione di alcune competenze di base necessarie nella gestione degli eventi e dei cambiamenti che caratterizzano l'attuale fase di evoluzione del Gruppo. Unicredit Group, confermando il ruolo centrale attribuito alle risorse umane, ha elaborato progetti formativi volti ad una diffusione delle competenze base nella lingua inglese, alla diffusione di conoscenze di base omogenee atte mettere in grado i lavoratori di essere in compliance sia con uno standard di best practice in termini di trasparenza, comprensibilità e consapevolezza della clientela che con la normativa vigente in tema di responsabilità amministrativa degli enti bancari, e ancora volti a sostenere i lavoratori coinvolti in fenomeni di ristrutturazione nel migliorare le rispettive capacità individuali di ridefinire un efficace e soddisfacente strategia di occupabilità nell'ambito del gruppo, abituandoli a rivalutare e rileggere le proprie competenze e potenzialità in un nuovo contesto di gruppo, nonché volti a investire preventivamente nella la crescita professionale delle maestranze della funzione acquisti attraverso un presidio da un lato dei cambiamenti tecnologici in atto nella funzione e dall'altro dell'evoluzione dei processi d'acquisto sempre più complessi e articolati. Detto piano si articola in sei distinti progetti formativi (vedi allegato 3):

- Diffused English
- Employability
- Patti Chiari
- Responsabilità amministrativa delle banche
- Procurement base
- Procurement avanzato

4. la veicolazione dei valori e della cultura aziendale, in contestualizzazione con l'insieme di interessi e di aspettative focalizzate sul gruppo. I singoli progetti, focalizzati sui business specifici, reinterpretano valori e cultura in termini di "value proposition" dei fondamentali prodotti e servizi offerti nell'ambito del Gruppo, evidenziandone le logiche sottostanti, con

riferimento ai diversi canali di business. Detto piano si articola in nove distinti progetti formativi (vedi allegato 4):

- General Induction
- Retail Induction
- Private Induction
- Private Induction Advanced
- Corporate Induction Base
- Corporate Induction Titoli
- Corporate Induction Crediti
- Corporate Induction Estero
- Sviluppo della Professionalita' Bancaria

Le parti, con l'obiettivo di condividere e di mettere a fattor comune le rispettive esperienze e competenze in tema di progettazione della formazione, si impegnano - come già positivamente sperimentato in occasione dei corsi "Costruire formazione concertata nell'ambito dei fondi interprofessionali"- a sviluppare congiuntamente la fase di "microprogettazione" relativa ai progetti Formatori interni all'group, e al funzionamento del Laboratorio Concertare Formazione, del piano "Competenze non core", nonché a studiare, sempre congiuntamente, delle varianti di parametri progettuali per il progetto Employability del piano "Galassia delle Competenze" e dei progetti del piano "Banking Induction" rivolti ai neoassunti. Resta inteso che tra i dipendenti interessati alle azioni formative dei piani trasversali dianzi riportati sono inclusi anche quelli con contratto di lavoro a tempo determinato.

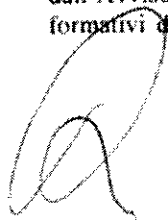

➤ Le risorse interessate saranno:

- i. per il primo piano c.a. 1.366 lavoratori , per un totale di c.a. 40.656 ore di formazione da erogare nel periodo 01/04/2006 – 01/04/2008 con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 500.000.
- ii. per il secondo piano c.a. 800 lavoratori , per un totale di c.a. 32.000 ore di formazione da erogare nel periodo 01/01/2006 – 01/01/2008 con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 500.000
- iii. per il terzo piano c.a. 2.744 lavoratori , per un totale di c.a. 46.760 ore di formazione da erogare nel periodo 01/03/2006 – 01/03/2008 con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 500.000
- iv. per il quarto piano c.a. 985 lavoratori , per un totale di c.a. 48.064 ore di formazione da erogare nel periodo 01/09/2006 – 01/09/2008 con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 500.000

si conviene che:

i contenuti dei Piani formativi richiamati nel presente accordo sono funzionali alla realizzazione degli obiettivi di qualificazione professionale del personale coinvolto, rispondono alle richieste di prevenire le situazioni di possibile precarietà cognitiva dei lavoratori/lavoratrici e creano complessive condizioni di convenienza all'investimento in apprendimento da parte di lavoratori/lavoratrici ed imprese.

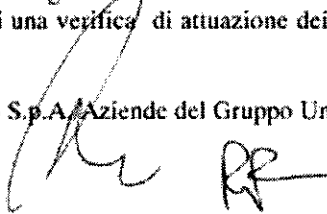
Le Parti dichiarano che sussistono le condizioni affinché l'Azienda presenti - nel rispetto di quanto stabilito dall'Avviso 1/06 pubblicato da FOR.TE il 27 marzo 2006 - domanda per il finanziamento dei Piani formativi denominati denominati "Competenze non core", "General & Business English", "Galassia delle

competenze" e "Banking Induction"; a tale scopo le Parti si danno atto che tali Piani formativi rientrano tra quelli finanziabili dai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le Parti si danno inoltre atto che nell'ambito del prosieguo dei lavori della Commissione di Gruppo verrà effettuata una verifica sull'andamento di attuazione dei Piani trasversali di cui al presente accordo. Parimenti, nelle società in cui è presente analogo commissione aziendale sulla formazione, quest'ultima effettuerà nell'ambito dei propri futuri lavori una verifica di attuazione dei piani finanziati da ForTe attuati in azienda.

UniCredito Italiano S.p.A./Aziende del Gruppo UniCredit



FABI

SINFUB (*)

(*) Firma per adesione

