

Protocollo di gestione
del processo di integrazione del nuovo Gruppo UniCredit

Il giorno 3 agosto 2007, in Roma,

UniCredit S.p.A. e le Aziende del Gruppo UniCredit (elenco in allegato), nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Gaetano Re, Massimo Giovannelli, Gianluigi Pistillo, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris, Silvio Lops, PierPaolo Lacaïta, Silvia Cassano, Paolo Giannoccoli

Capitalia S.p.A. e le Aziende del Gruppo Capitalia (elenco in allegato), nelle persone dei Sigg. Matteo Basile, Antonio Beraldi, Enrico Pozzi, Luigi Falchetti, Andrea Celi, Paolo Svolacchia, Andrea Costa, Fiorenzo Bortolato, Sertac Yeltekin, Alessandro Fava, Silvia Torresani, Miriam Travaglia, Valeria Ruggiero, Sergio D'Ercole, Giovanni Airoidi

e

le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Silcea, Ugl Credito e UilC.A. nelle persone dei Sigg.

Dircredito-FD,

Fabi,

Falcri,

Fiba/Cisl,

Fisac/Cgil,

Sinfub,

Silcea,

Ugl Credito

Uil CA

premesso che:

o i Consigli di Amministrazione di UniCredit S.p.A. e di Capitalia S.p.A. hanno deciso - con delibere del 20 maggio 2007 - di procedere alla fusione per incorporazione

nella Capogruppo UniCredit S.p.A. della Capogruppo Capitalia S.p.A.; in data 30 luglio le rispettive Assemblee hanno approvato l'operazione in parola;

- o la fusione delle due aziende Capogruppo – la cui efficacia, subordinatamente all'esito degli iter autorizzativi, è prevista a far data dal 1° ottobre 2007 - costituisce il primo passo del più ampio progetto di aggregazione tra i due Gruppi omonimi, che, per la sua complessità, si attuerà attraverso fasi di realizzazione successive;

- o facendo anche seguito e riferimento a quanto emerso nell'ambito degli incontri sindacali tenutisi nei due Gruppi il 22 ed il 25 maggio 2007, nonché di quello con le Segreterie Nazionali del 28 maggio 2007, tenuto conto dell'importanza e della complessità del conseguente processo attuativo, si è ritenuto opportuno avviare con lettera del 9 luglio 2007 un articolato percorso di informazione, consultazione e coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali con la consegna in via anticipata della lettera di avvio procedura di fusione e l'illustrazione del correlato progetto di integrazione;

considerato che

- o l'operazione permetterà al nuovo Gruppo bancario un forte consolidamento nel mercato nazionale, considerato chiave e con ampie prospettive di crescita, beneficiando di economie di scala sia dal lato della produzione che dal lato della distribuzione, nonché di migliorare il posizionamento competitivo in segmenti di mercato di forte interesse, aumentando al contempo la dimensione nei business globali;

- o il progetto di aggregazione consentirà inoltre al nuovo Gruppo di diventare la prima realtà bancaria nell'area euro per capitalizzazione di mercato, continuando quell'opera di crescita costante e di creazione di valore che ha caratterizzato il periodo di integrazione UniCredit e l'operazione con HVB;

- o la Capogruppo UniCredit manterrà anche nel nuovo Gruppo la responsabilità di gestione, indirizzo e coordinamento, senza necessità di procedere ad una revisione del modello come pure dello schema societario;

- o la riarticolazione della Capogruppo UniCredit avverrà mediante un processo a fasi successive articolato come segue:

- * le attività della Capogruppo Capitalia verranno assunte dalla Capogruppo Incorporante che, senza soluzione di continuità nell'esercizio dell'attività di

holding, procederà a riarticolare le unità organizzative secondo il modello organizzativo UniCredit;

* a seguire, le attività della Holding Capitalia S.p.A. verranno attribuite alle Società di competenza, possedute dalla Capogruppo Incorporante, sempre secondo il modello organizzativo UniCredit;

o in relazione alla fusione, la Sede Legale di UniCredit sarà trasferita a Roma, mentre la Direzione Centrale verrà mantenuta in Milano;

o la compatibilità degli attuali modelli organizzativi e di business dei due Gruppi consentirà una rapida convergenza dei processi e delle strutture di Capitalia secondo il modello UniCredit;

o sotto questo profilo, nei prossimi mesi (inizio 2008) verrà definito uno specifico Piano Industriale;

le Parti

– convenendo sulla necessità di adottare modelli di relazioni industriali finalizzati ad accompagnare in maniera condivisa il processo di riorganizzazione, l'evoluzione organizzativa e strategica del nuovo Gruppo UniCredit, coerentemente con le trasformazioni che investono il settore creditizio e le politiche del Gruppo medesimo;

– condividendo – allo scopo di realizzare la piena integrazione, oltre che delle funzioni, dei processi e delle attività, anche delle risorse umane – la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Protocollo) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni relative al presente accordo nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del processo di integrazione in parola;

– richiamati quale esperienza positiva i contenuti del Protocollo per la realizzazione del progetto di integrazione delle risorse umane e per le relazioni industriali di UniCredito Italiano, sottoscritto nel settembre 1999, il Protocollo S3 del 18 giugno 2002 (e correlate intese realizzative) nonché l'Accordo sul Piano Industriale dell'11 febbraio 2005;

in tale contesto

○ le Parti hanno effettuato una serie di incontri volti a valutare le ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici indotte dal progetto di aggregazione del nuovo Gruppo con l'intento di ridurre il più possibile gli effetti occupazionali e di mobilità conseguenti e correlati all'attuazione del progetto medesimo;

○ in merito da parte aziendale si è manifestata la disponibilità ad attivare soluzioni condivise di pianificazione delle cessazioni tali da consentirle – nell'ambito della definizione del futuro Piano Industriale – una progettualità consapevole che terrà conto delle adesioni ai piani di uscita per definire la riorganizzazione complessiva del Gruppo, assicurando al contempo la volontà di attuare la riduzione del personale in modo graduale attraverso l'utilizzo di una politica basata sul consenso dei Lavoratori/Lavoratrici e concordata con le OO.SS. nel rispetto comunque dell'art. 1 punto 4) del Verbale di Incontro sottoscritto il 24 gennaio 2001 tra ABI e le Segreterie Nazionali;

○ le Parti hanno quindi ricercato, tra gli strumenti mirati alla gestione delle eccedenze indicati dalle normative di contratto e di legge, quelli considerati - in linea con quanto tempo per tempo previsto nei due Gruppi (*UniCredit: art. 2 del Protocollo S3 del 18 giugno 2002 e integrato da quanto successivamente definito in materia dagli art. 1 e 5 dell'Accordo di Piano Industriale dell'11 febbraio 2005; Capitalia: intese sindacali del 18/03/03 e 5/03/04*) - in grado di risolvere col consenso i problemi di riequilibrio e di dimensionamento delle risorse umane conseguenti e correlati al progetto di integrazione del nuovo Gruppo UniCredit;

○ tali strumenti sono stati individuati - oltre che nel part-time, nel contenimento del lavoro straordinario, nel distacco e nella mobilità infragruppo - nel pensionamento (su base volontaria e incentivata) e nell'adesione volontaria al "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito" (DM 158/2000 e Verbale di Incontro 24 gennaio 2001);

○ le Parti hanno concordato di procedere alla loro attivazione - sin da subito e fino al termine del processo di integrazione previsto per il 31 dicembre 2010 dal Piano Industriale in via di definizione - nei confronti del Personale con CCNL ABI di tutte le aziende del nuovo Gruppo (elenco in allegato);

tutto quanto sopra premesso e considerato,
le Parti hanno stipulato,
al termine di una articolata e complessa fase di confronto,

il presente Protocollo
concernente il sistema di regole di gestione
delle varie fasi di informativa, confronto e negoziazione
previste dalle norme di legge e di contratto
dei processi di aggregazione del nuovo Gruppo UniCredit
nonché la gestione delle ricadute occupazionali
correlate ai processi di aggregazione in parola

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 Incentivazione all'esodo mediante pensionamento su base volontaria

Allo scopo di gestire le ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici del progetto di integrazione tra i due Gruppi si procede al ricorso al pensionamento, su base volontaria e incentivata (come da *appendice n. 1*), del Personale di ogni ordine e grado di tutte le aziende del nuovo Gruppo (come elencate in allegato), che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso del primo dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso – cd “finestra” - alla pensione di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile, in coerenza con i principi indicati dall'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158.

A tal fine, le domande di cessazione (utilizzando il modulo di cui all'*appendice n. 2*) devono essere presentate

- entro il 21 settembre 2007 (per le cessazioni del 1° ottobre 2007)
- entro il 31 ottobre 2007 (per le cessazioni successive)

e nell'aderire il Lavoratore/Lavoratrice interessato deve indicare anche la data di cessazione prescelta. A fronte della domanda, da parte aziendale si provvede a far pervenire al richiedente l'accettazione per iscritto, fatte salve le necessarie verifiche alle normative di legge.

Limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di procrastinare la data di risoluzione del rapporto di lavoro ad un momento successivo a quello richiesto (nel massimo di quattro mesi); in tal caso, nel calcolo dell'incentivo si tiene conto della data originariamente indicata dal dipendente e non di quella di uscita effettiva.

Da parte aziendale si manifesta la disponibilità a venire incontro ad eventuali istanze di revoca delle richieste presentate nel caso si determinino in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione di accedere al pensionamento incentivato situazioni di carattere personale di oggettiva rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all'utilizzo dello strumento di cui sopra; UniCredit si impegna a fornire informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo nell'eventualità di istanze non accolte.

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti all'incentivazione di cui al presente articolo è quella attualmente in vigore (cd Legge Maroni). Qualora con specifici interventi di legge vengano introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di recepirne gli effetti riguardo alle adesioni raccolte (eventuale anticipo) ovvero di raccoglierne di nuove, nonché per le conseguenti determinazioni in merito alla disciplina delle condizioni economiche di incentivazione di cui al punto a) dell'Appendice 1.

Art. 3 Adesione volontaria alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Con le medesime finalità di cui all'articolo che precede, le Parti - individuando nel "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito" uno strumento in grado di risolvere su base consensuale i problemi di riequilibrio/dimensionamento delle risorse umane - disciplinano qui di seguito le modalità e le condizioni per l'accesso, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lettera b) del D.M. 28/4/2000 n. 158 e del Verbale di Incontro del 24 gennaio 2001 tra ABI e le Segreterie Nazionali.

Le Parti concordano che l'accesso al Fondo di Solidarietà - alle condizioni definite nell'appendice n. 1 - è aperto per numeri contingentati:

- 1.500 per il 2008
- 750 per il 2009
- 750 per il 2010.

La facoltà di accesso è prevista nei confronti di tutto il Personale di ogni ordine e grado di tutte le aziende del nuovo Gruppo, che maturi i requisiti di legge (relativa

“finestra”) previsti per il pensionamento di anzianità o vecchiaia INPS o Ente assimilabile, in forza delle regole di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, entro 60 mesi dalla cessazione e comunque entro il 1° luglio 2015.

A tal fine le domande di accesso al Fondo di Solidarietà devono essere presentate entro il 31 ottobre 2007 e nell’aderire il Lavoratore/Lavoratrice interessato deve indicare anche il momento di cessazione prescelto, secondo le seguenti calendarizzazioni:

- 1° gennaio 2008
- 1° gennaio 2009
- 1° gennaio 2010 (500 risorse)
- 1° luglio 2010 (250 risorse).

Da parte aziendale si manifesta la disponibilità a venire incontro ad eventuali istanze di revoca delle richieste presentate, nel caso si determinino in capo al dipendente che ha espresso la sua intenzione di accedere al Fondo, situazioni di carattere personale di oggettiva rilevante gravità, tali da determinare un effettivo pregiudizio all’utilizzo dello strumento di cui sopra; UniCredit si impegna a fornire informativa alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo nell’eventualità di istanze non accolte.

La normativa di riferimento per l’individuazione dei potenziali aderenti all’accesso al Fondo di Solidarietà di cui al presente articolo è quella attualmente in vigore (cd Legge Maroni). Qualora con specifici interventi di legge vengano introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di recepirne gli effetti (eventuale anticipo/posticipo) riguardo alle adesioni raccolte ovvero di raccoglierne di nuove.

La domanda di accesso alle prestazioni erogate in via straordinaria dal Fondo di Solidarietà - in forma rateale ovvero, su richiesta dell’interessato, in unica soluzione - va presentata dal Lavoratore/Lavoratrice interessato mediante la sottoscrizione del modulo di richiesta (di cui all’*appendice n. 4*). Al citato modulo deve essere accluso, se non già in possesso dell’Azienda di appartenenza, l’estratto certificativo (ECOCERT) rilasciato dalla competente Sede INPS. La domanda contiene, come previsto dal D.M. 28 aprile 2000 n. 158, la presentazione delle dimissioni – con espressa rinuncia al

preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso al Fondo di Solidarietà, fermo restando che la decorrenza medesima resta subordinata alla conferma dell'Azienda di appartenenza.

In relazione alle proprie esigenze tecnico, produttive e organizzative, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare la data di risoluzione del rapporto e conseguentemente di accesso al Fondo di Solidarietà di singoli dipendenti.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà sono accolte, in presenza dei requisiti e delle condizioni indicate nel presente Accordo, secondo la data di uscita indicata dal Lavoratore/Lavoratrice interessato nell'ambito della prevista calendarizzazione (di cui al 4° comma del presente articolo); nei confronti dei Dipendenti che entro tale data non posseggono i requisiti necessari per l'accesso al Fondo di Solidarietà, maturandoli successivamente, è previsto lo slittamento al contingente successivo (nel cui ambito saranno soggetti ai criteri di precedenza).

Qualora l'interessato non sia in grado di fornire in tempo utile la certificazione ECOCERT, l'adesione si intende ricevuta con riserva.

Previa verifica e conferma da parte dell'INPS, le domande di accesso al Fondo di Solidarietà presentate e accolte secondo i termini indicati, consentono agli interessati di acquisire il diritto alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a partire dal mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora il numero delle domande di accesso al Fondo di Solidarietà risulti superiore ai contingenti dianzi indicati, le Parti stabiliscono quanto segue:

- sono prioritariamente accettate le domande regolarmente presentate dai Lavoratori/Lavoratrici in servizio presso strutture del Gruppo operanti nell'ambito delle province a maggiore criticità (Milano, Roma, Palermo, Brescia e Reggio Emilia);

- in via sussidiaria il criterio per l'accesso al Fondo di Solidarietà è individuato nella maggiore prossimità alla decorrenza della pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (art. 8, comma 2, del D.M. 28 aprile 2000 n. 158).

Nell'ipotesi di cui al comma precedente, nei confronti dei Dipendenti la cui domanda di accesso al Fondo di Solidarietà non viene accettata in quanto eccedente il contingente annuale è previsto lo slittamento al contingente successivo (nel cui ambito

saranno comunque soggetti ai criteri di precedenza sopra indicati). Le Parti potranno incontrarsi a livello di Gruppo per valutare eventuali ulteriori modalità di gestione delle domande in eccesso.

Con riferimento all'art. 11, comma 13 dell'Accordo 28/02/1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall'ABI e dalle OO.SS. in ordine al Fondo stesso ed inoltre, a seguito di eventuali modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che al verificarsi di tali eventi si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di individuare opportune e coerenti soluzioni rispetto a quanto ivi definito.

In ragione dell'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, da parte aziendale viene dichiarata la disponibilità ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate da personale a part-time.

Dichiarazione a verbale

Da parte aziendale viene dichiarato che:

- il raggiungimento delle entità di adesione alle forme di incentivazione all'uscita di cui agli artt. 2 e 3 (che si individuano in complessive 5.000 risorse) farà sì che il ricorso al Fondo di Solidarietà avvenga su base volontaria per tutta la durata del Piano Industriale;

- il Personale interessato dalle incentivazioni di cui agli artt. 2 e 3 non sarà destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con azienda del Gruppo.

Art . 4 Multipolarità

Le Parti, proseguendo il confronto sul complesso più generale delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali e sulle misure previste nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici in relazione alla fusione delle due Capogruppo ed al correlato processo di integrazione dei due Gruppi, verificheranno l'efficacia dei provvedimenti assunti ed approfondiranno la tematica della multipolarità, quale strumento idoneo ad attenuare le problematiche delle eccedenze e della mobilità territoriale attraverso l'allocazione periferica di attività, la creazione di servizi di governo e supporto allo sviluppo delle banche, nonché ricercando, ove possibile, soluzioni di decentramento di

attività di società strumentali, in particolare nelle province a maggiore criticità indicate nell'articolo che precede.

Art. 5 Part-time e controllo del lavoro straordinario/supplementare

Nell'ambito della ricerca delle possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel nuovo Gruppo, le Parti convengono, contestualmente all'incentivazione all'esodo di cui all'art. 2 ed al ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore di cui all'art. 3, sull'utilizzo dei seguenti strumenti:

□ part-time: viene favorita la concessione del part-time in tutte le sue forme contrattualmente previste con accoglimento prioritario delle domande esistenti, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e privilegiando in particolare le fattispecie che si coniughino con le esigenze tecnico-organizzative aziendali. Modalità, distribuzione e tempi di accoglimento delle domande formeranno oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 14 del presente Protocollo. A tali fini verranno forniti alle OO.SS dati disaggregati per livello territoriale.

□ contenimento del lavoro straordinario e supplementare: l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive viene limitato ai casi di urgenza e necessità. L'andamento del fenomeno formerà tempo per tempo oggetto di informativa nell'ambito delle verifiche periodiche previste dall'art. 14 del presente Protocollo. Ai fini del monitoraggio verranno forniti alle OO.SS. dati disaggregati per livello territoriale.

Art. 6 Politiche attive del lavoro

Con la firma del presente Protocollo – ed alla luce degli equilibri che con lo stesso si realizzano - il nuovo Gruppo UniCredit si impegna ad adottare le seguenti politiche attive del lavoro:

1. trasformare, alla scadenza, in rapporti a Tempo Indeterminato gli attuali contratti di lavoro a Tempo Determinato (escluse le fattispecie connesse a stagionalità e a sostituzione di maternità), Apprendistato ed Inserimento, subordinatamente ad una positiva valutazione della prestazione lavorativa dell'interessato;

2. gestire le eventuali criticità che dovessero emergere nell'ambito delle verifiche di cui all'art. 14, ricorrendo oltre al complesso degli strumenti individuati dalle Parti nell'ambito del presente Protocollo, ad un utilizzo mirato del turn-over (inteso quale cessazione non ricomprese negli articoli 2 e 3 del presente Protocollo) quale strumento di riequilibrio dei livelli occupazionali idoneo a ricondurre gli effetti correlati agli strumenti di uscita con il quantitativo delle eccedenze che saranno individuate nel Piano Industriale;

3. in tale ottica e compatibilmente con le esigenze dei processi di selezione, si darà luogo all'assunzione con contratto di Apprendistato di un numero complessivo di risorse pari alla metà del personale addetto e/o preposto in via continuativa e prevalente ad attività commerciali nell'ambito della Rete, come pure i cassieri, cessato dal servizio nell'ambito di validità del piano per ipotesi diverse da quelle degli articoli 2 e 3 del presente Protocollo; limitatamente alle prime 200 uscite si procederà all'integrale sostituzione del turn-over;

4. confermare le politiche di gestione delle esigenze derivanti dalle cd punte stagionali che prevedono l'eventuale ricorso ad assunzioni a tempo determinato anche per sostituzione di maternità;

5. al fine di non disperdere le esperienze e le professionalità maturate, per le future assunzioni costituirà elemento preferenziale l'aver svolto (per un periodo di almeno sei mesi) attività lavorativa presso le reti commerciali del Gruppo con rapporto di somministrazione, con particolare riferimento al progetto Delta 2, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per la selezione ed in presenza di positiva valutazione della prestazione lavorativa degli interessati.

Rispetto a quanto sopra verranno fornite a livello di singola Azienda informative articolate di dettaglio, distinte per genere.

Su espressa richiesta delle OO.SS., l'azienda conferma che non saranno poste in essere limitazioni connesse al vincolo parentale nei confronti dei parenti di dipendenti cessati per pensionamento ovvero per accesso al Fondo di Solidarietà nelle modalità di selezione per l'assunzione, fermi ovviamente i requisiti richiesti.

Art. 7 Distacco

Il distacco, strumento da utilizzare in presenza di necessità temporanee, verrà attivato laddove lo richiedano specifiche situazioni, con il consenso del lavoratore nei casi previsti dalle normative tempo per tempo vigenti.

Al lavoratore sarà consentito di esercitare il diritto di assemblea anche presso l'azienda distaccataria, per problematiche di carattere nazionale o legate alla prestazione lavorativa, fermo il quantitativo orario annualmente previsto dall'accordo di settore. Al lavoratore distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'azienda distaccante e pro-quota l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria, che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. La valutazione del personale distaccato sarà in capo all'azienda nella quale il lavoratore ha prestato prevalentemente servizio.

Le aziende forniranno una completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nonché sui distacchi intervenuti, nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

Art. 8 Mobilità individuale (infragruppo e territoriale)

La mobilità individuale infragruppo, intesa anche come strumento utile per evitare fenomeni di mobilità territoriale, dovrà essere utilizzata osservando i seguenti criteri:

- . il trasferimento avverrà con il consenso del singolo senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro;
- . saranno accolte in via prioritaria, ove possibile, le domande di coloro che hanno fatto o faranno richiesta;
- . ai fini dell'assegnazione si ricercherà la sede più prossima rispetto a quella di provenienza ovvero alla residenza del lavoratore interessato;
- . nella nuova azienda verranno assegnate mansioni di contenuto professionale almeno equivalente rispetto a quelle svolte nell'azienda di origine;
- . si applicheranno "pro quota" i rispettivi eventuali sistemi incentivanti;
- . il lavoratore sarà interessato da specifici percorsi formativi in relazione al nuovo incarico.

Le aziende forniranno una completa informativa sull'evoluzione del fenomeno nell'ambito delle verifiche previste dal presente Accordo.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché l'azienda cessionaria riservi la necessaria attenzione gestionale al personale inserito in percorsi di sviluppo professionale, al fine di favorirne il completamento.

UniCredit utilizzerà la mobilità territoriale quale strumento residuale da attuare preferibilmente con il consenso del Lavoratore e minimizzando ovunque possibile il disagio dei dipendenti interessati.

Per agevolare il personale coinvolto in processi di mobilità territoriale, verrà anche favorito, compatibilmente con le esigenze di servizio, il ricorso agli strumenti in materia di flessibilità degli orari di lavoro previsti dal CCNL.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali, in relazione a quanto esplicitato in corso di trattativa, rivolgono espressa raccomandazione alle Aziende affinché valutino positivamente le eventuali richieste di trasferimento, con particolare attenzione nei confronti delle richieste già in essere.

Dei processi di mobilità infragruppo e/o territoriale si darà conto negli incontri di verifica previsti nell'ambito del presente Accordo.

UniCredit utilizzerà gli strumenti di cui al presente articolo in coerenza con le previsioni e le prassi richiamate nel Protocollo S3 del 18 giugno 2002.

Art. 9 Formazione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale, le Parti convengono sulla centralità della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

A tal fine le Parti si danno atto che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale del personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'Azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa.

In tale ottica, le Parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione del

progetto di integrazione/Piano Industriale in oggetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione e addestramento.

A tale scopo, le Parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo in parola se 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, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lett. a), punto 1, del DM 158/2000.

Nell'ambito di quanto sin qui previsto e per la durata del Piano Industriale, la Commissione Tecnica di Gruppo sulla Formazione Finanziata, già positivamente avviata in UniCredit, estenderà la propria operatività a tutto il nuovo perimetro di Gruppo con i seguenti compiti:

- * monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del progetto di integrazione/piano industriale;

- * proporre nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, ove necessarie per l'attuazione del progetto/piano.

Tale Commissione sarà composta, per parte sindacale, da un componente della Delegazione di Gruppo per ciascuna O.S. firmataria del presente Protocollo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, in considerazione dei già citati processi di riorganizzazione e ristrutturazione correlati al presente piano di integrazione, si impegnano – in coerenza con quanto previsto dal “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario” del 16 giugno 2004 - a valutare con la massima attenzione la possibilità di un utilizzo mirato e selettivo per le aree geografiche specifiche, delle risorse del Fondo di Solidarietà di settore destinate alla formazione.

Art. 10 Processi di internazionalizzazione

Con riguardo ai processi di internazionalizzazione delle attività amministrative, fermo restando quanto stabilito nel precedente Piano Industriale UniCredit, si conviene che la riallocazione di attività a livello domestico finalizzata ai riequilibri occupazionali connessi e correlati alla realizzazione del progetto del presente piano di integrazione sarà considerata prioritaria rispetto ad ulteriori sviluppi transnazionali.

Art. 11 Previdenza complementare

Al fine di assicurare la continuità dei trattamenti pensionistici complementari in essere presso le Aziende di provenienza, i Lavoratori/Lavoratrici manterranno l'adesione al Fondo Pensione al quale sono iscritti e le Aziende del nuovo Gruppo continueranno a versare al Fondo medesimo i previsti contributi alle condizioni stabilite dalle fonti istitutive in atto alla data odierna.

Le Parti firmatarie delle intese sottoscritte in data odierna, in coerenza con gli obiettivi generali di razionalizzazione già enunciati nel Protocollo S3, faranno parte della Commissione Tecnica di studio già attiva nel Gruppo UniCredit, con lo scopo di esaminare le problematiche connesse, anche valutando l'implementazione e/o allargamento del Fondo Pensione di Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche delle forme pensionistiche complementari in atto. A tal fine le Parti convengono che i lavori della Commissione in parola si articoleranno in tempi brevi e si concluderanno entro il 31 dicembre 2007.

Per i dipendenti assunti nel Gruppo a partire dal 1° ottobre 2007 ovvero confermati a tempo indeterminato successivamente a tale data, come pure per i dipendenti in servizio presso le Aziende destinatarie del presente Protocollo non iscritti alla data del 30 settembre 2007 ad alcuna forma di previdenza complementare operante nel Gruppo, con decorrenza 1° ottobre 2007 si applicheranno le previsioni dell'”Accordo sulla previdenza complementare nei riguardi dei dipendenti del Credito Italiano S.p.A.”, sottoscritto in data 21 maggio 1997, e successivi accordi di Gruppo in materia (da considerarsi ad ogni effetto parte integrante del presente Protocollo). A tal fine tutte le aziende del nuovo Gruppo aderiranno al Fondo Pensione del Personale delle Aziende del Gruppo UniCredit.

Nota a verbale - Problematiche previdenziali connesse alle uscite incentivate

Per quanto concerne le ricadute del progetto di integrazione/piano industriale sulle tematiche di natura previdenziale complementare, le Parti nell'ambito dei lavori della Commissione Tecnica di cui al presente articolo:

- esamineranno l'eventuale impatto sugli equilibri finanziari dei Fondi pensione complementari esistenti nel nuovo Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche delle forme pensionistiche medesime; in caso di accertato squilibrio finanziario derivante dagli esodi previsti dal progetto di integrazione/piano industriale, le aziende si impegnano a ricercare soluzioni condivise;

- predisporranno, ove necessario, le proposte di fonte istitutiva per la modifica degli Statuti – da sottoporre alla Delegazione di Gruppo – per definire le modalità di permanenza (in termini di contribuzione e prestazioni) nel Fondo Pensioni

complementare di appartenenza a favore del Personale interessato durante il periodo di percezione dell'assegno straordinario da parte del Fondo di solidarietà di settore, fermo restando le contribuzioni a carico aziendale e dei lavoratori nei termini tempo per tempo previsti per il Personale in servizio.

Art. 12 Coperture assistenziali

Per gli anni 2007 e 2008 viene confermata l'applicazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa in essere presso le aziende, con le attuali modalità, misure e criteri di contribuzione.

Al fine di addivenire ad una proposta volta a realizzare - senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda e con l'obiettivo di individuare, ove possibile, previsioni migliorative rispetto alle attuali in considerazione del rilevante numero dei possibili aderenti - la confluenza in UniCA, quale cassa di assistenza sanitaria integrativa a valenza generale già in essere presso il Gruppo UniCredit, si conviene di istituire tra le parti firmatarie del presente Protocollo un'apposita Commissione Tecnica di studio sulla materia che dovrà esaurire il proprio lavoro entro il 31 dicembre 2007. Eventuali intese che dovessero essere raggiunte tra le parti sulla materia, in sede politica, saranno da considerarsi ad ogni effetto parte integrante del Protocollo e dell'accordo di fusione.

Art. 13 Relazioni sindacali

In relazione alla complessità dei processi di cui al progetto di integrazione ed al successivo Piano Industriale, le Parti convengono - secondo quanto verrà meglio delineato all'art. 15 - sull'opportunità, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse con un adeguato livello di relazioni industriali, sia a livello di Capogruppo, sia a livello di singola Azienda e/o territoriale, adottando soluzioni che in via graduale consentano di gestire il processo di confluenza delle strutture senza che si realizzino situazioni di penalizzazione in termini di rappresentatività.

Nota a verbale

Le parti si incontreranno entro il 21 settembre 2007 per definire la materia delle agibilità sindacali nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti. Nel frattempo per quanto concerne la Capogruppo incorporata restano di fatto in vigore

sino al 31.12.2007 le rappresentanze, i livelli di confronto e interlocuzione e le modalità attualmente in essere.

Sempre in relazione alla Capogruppo incorporata, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza manterranno in via eccezionale, sino al 31.12.2007 le prerogative previste dalle vigenti norme di legge e dalle intese aziendali in essere presso l'azienda di origine, in riferimento agli originari ambiti di competenza corrispondenti alla realtà di provenienza.

Le Parti, in relazione alle previsioni di cui all'art. 25 della Legge 300/1970, valuteranno con un'apposita Commissione le implicazioni connesse ad un eventuale utilizzo della bacheca informatica.

Art. 14 Verifiche

Con le finalità di cui all'articolo che precede, verrà effettuata una serie di verifiche e confronti con le OO.SS., con cadenza almeno semestrale - il primo dei quali si svolgerà entro 15 giorni dal termine della raccolta delle adesioni di cui all'art. 3 - a livello di Gruppo e aziendale.

Detti momenti di verifica e confronto saranno effettuati a livello di singola azienda e nel tempo terranno conto, oltreché delle dinamiche occupazionali, anche degli efficientamenti previsti e realizzati dal progetto di integrazione/piano industriale, nonché degli effetti derivanti dall'applicazione degli strumenti di cui al presente Protocollo.

Nell'ambito di detti incontri il monitoraggio degli andamenti occupazionali sarà articolato a livello di dettaglio anche territoriale al fine di consentire l'individuazione di eventuali aree di criticità derivanti dall'attuazione del progetto di integrazione/piano industriale.

Le risultanze delle verifiche effettuate a livello di singola azienda formeranno poi oggetto di valutazione complessiva a livello di Gruppo, per le necessarie compensazioni e interventi.

Art. 15 Norma programmatica

Le Parti si danno reciprocamente atto che la trattativa avviata con la lettera del 9 luglio 2007 si trova in un positivo stato di avanzamento che consente di definire il presente Accordo avente carattere di immediata operatività in tutte le aziende del nuovo Gruppo (indicate in allegato).

Le Parti si impegnano a proseguire il confronto sul complesso più generale delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali e sulle misure previste nei confronti dei Lavoratori/Lavoratrici in relazione alla fusione delle due Capogruppo ed al correlato processo di integrazione dei due Gruppi, verificando in tale contesto l'efficacia dei provvedimenti assunti.

In relazione a quanto sopra, le Parti - allo scopo di realizzare la piena ed immediata integrazione, oltre che delle funzioni, dei processi e delle attività, anche delle risorse umane - condividono quindi la necessità di approfondire gli argomenti in discussione sopra evidenziati al fine di individuare congiuntamente le più idonee soluzioni, con l'intento di pervenire in tempi brevi (e comunque entro il 21 settembre 2007) ad una specifica intesa concernente la fusione delle due Capogruppo, con particolare riguardo ai profili di razionalizzazione dei differenti trattamenti normativi e retributivi.

Sul punto da parte aziendale si intende procedere alla razionalizzazione dei differenti trattamenti in essere mediante l'applicazione - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze di natura aziendale - della normativa nazionale ed aziendale, comprese le provvidenze, del personale di UniCredit.

In tale ambito, le Parti definiranno, in riferimento al più generale processo di aggregazione dei due Gruppi, un sistema di regole comuni ed uniformi da applicare nelle fasi attuative del piano di integrazione ed in occasione degli altri confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del processo stesso.

Le Parti si danno infine atto che a valle della presentazione del Piano Industriale - prevista per l'inizio del 2008 - si incontreranno per valutarne gli impatti, attivando le previste procedure di confronto funzionali all'adozione di ulteriori misure per la gestione delle ricadute sul Personale.

Il presente Protocollo, unitamente alle intese dianzi citate ed agli allegati costituisce una normativa unitaria e inscindibile redatta con criteri coerenti ed omogenei da applicare nei confronti del Personale di tutte le aziende del nuovo Gruppo UniCredit ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in tema di trasferimenti d'azienda, fusioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni, conseguenti alla progressiva attuazione del processo di integrazione.

UniCredit S.p.A. e le Aziende del Gruppo UniCredit
UNICREDIT

UNICREDITO ITALIANO
UNICREDIT BANCA

UNICREDIT BANCA D'IMPRESA
UNICREDIT PRIVATE BANKING
UNICREDIT PROCESSES AND ADMINISTRATION
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICE
HVB FILIALE ITALIA
LOCAT
UNICREDIT CLARIMA BANCA
UNICREDIT BANCA PER LA CASA
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT
UNICREDIT REAL ESTATE
UNICREDIT AUDIT
UNICREDIT GESTIONE CREDITI
UNICREDIT XELION BANCA
UNICREDIT FACTORING
CORDUSIO SOCIETA' FIDUCIARIA
UCI INFRASTRUTTURE
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI
UNIMANAGEMENT
P.E. BA CA
TLX

Capitalia S.p.A. e le Aziende del Gruppo Capitalia
CAPITALIA

BANCA DI ROMA
BANCO DI SICILIA
BIPOP CARIRE
CAPITALIA ASSET MANAGEMENT
CAPITALIA INFORMATICA
CAPITALIA SERVICE J.V.
CAPITALIA SOLUTIONS
FINECO LEASING
FINECOBANK
IRFIS - MEDIOCREDITO DELLA SICILIA

MCC - MEDIOCREDITO CENTRALE
ROMAFIDES - FIDUCIARIA E SERVIZI
CAPITALIA INVESTIMENTI ALTERNATIVI
EUROPEAN TRUST
FINECO CREDIT

le Delegazioni Sindacali, affiancate dalle rispettive Segreterie Nazionali, di
Dircredito-FD Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea UGL Credito
UilCA (delle Aziende di cui all'elenco in allegato)

Appendice n. 1

A) Condizioni economiche di esodo volontario per pensionamento

A tutti coloro che presenteranno domanda irrevocabile (secondo quanto previsto all'art. 2) di cessazione dal servizio per pensionamento è riconosciuta una somma una tantum, a titolo di adesione volontaria, nei termini di cui alla seguente prospettazione.

Al Personale che cessa dal servizio avendo maturato i requisiti per avere diritto ad accedere (cd finestra) ad un trattamento pensionistico di anzianità e/o di vecchiaia INPS o Ente assimilabile, viene riconosciuto un incentivo all'esodo in unica soluzione ed a integrazione del TFR, costituito da un importo netto scaturente dall'applicazione della seguente tabella (dove per "mensilità di incentivo" si intende la mensilità calcolata secondo i criteri del preavviso definiti nel CCNL ABI):

<i>uscite nel 2007/2008</i>	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 57 anni</i>								
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	16	15	14	13	12	10	8	7	6
<i>uscite nel 2009</i>	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 57 anni</i>								
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	17	16	15	14	13	11	9	8	6
<i>uscite nel 2010</i>	<i>età compiuta alla data di cessazione dal servizio</i>	<i>Fino a 57 anni</i>								
	<i>n° mensilità di incentivo</i>	18	17	16	15	14	12	10	9	6

Tale importo viene erogato:

- per intero nel caso di cessazione alla prima finestra utile di uscita (primo requisito tra anzianità o vecchiaia) in base alla normativa previdenziale vigente al momento della cessazione;
- al 50% nel caso di cessazione che intervenga nei sei mesi dalla prima finestra utile di uscita.

Norma Transitoria: per tutti coloro che alla data del 30 settembre 2007 siano già in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto all'accesso alla pensione INPS o Ente assimilabile si considererà quale prima finestra utile di uscita ai fine del calcolo dell'incentivo quella del 1° ottobre 2007.

B) Condizioni economiche di accesso al Fondo di Solidarietà

A tutti coloro che presentano (secondo quanto previsto all'art. 3) domanda irrevocabile di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, sarà riconosciuta una somma una tantum, a titolo di "adesione volontaria", costituita da un importo netto pari a 4 mensilità (calcolata come sopra) ed erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

Appendice n. 2

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALL'OFFERTA DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO MEDIANTE PENSIONAMENTO (art. 2 Accordo)

Spettabile
..... S.p.A.

(Luogo), (gg./mese)/2007

Il/La sottoscritto/a....., matr.,
con la presente

rassegna le proprie dimissioni da codesta Azienda, in adesione al piano di incentivazione al pensionamento di cui all'Accordo del2007,

e indica quale ultimo giorno di servizio quello del(ultimo del mese).

Qualora con specifici interventi di legge vengano introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, ferma restando l'adesione già espressa, il sottoscritto si riserva di indicare un'eventuale nuova data di uscita e sulla base di essa fruire delle condizioni economiche di incentivazione di cui al punto a) dell'Appendice 1.

Firma

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:

- o fruisca degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà;
- o mantenga in essere presso Banca del Gruppo il rapporto di conto corrente sul quale farà accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;
- o 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.

Spettabile
..... S.p.A.

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL "FONDO DI SOLIDARIETA' DI SETTORE (art. 3 Accordo))

(Luogo), (gg./mese)/2007

Il/La sottoscritto/a
nato/a a il
matricola n°in servizio presso

constatato

che con l'accordo stipulato in data l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si sono date atto di aver concluso le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 7 del D.M. 158/2000

dichiara

in adesione volontaria al citato accordo per coloro che, cessato il rapporto di lavoro con l'Azienda, fruiscano degli assegni straordinari per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà"

- la volontà irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data del (indicando la prescelta):
 - o 1° gennaio 2008
 - o 1° gennaio 2009
 - o 1° gennaio 2010
 - o 1° luglio 2010;

accettando le condizioni e i termini previsti dall'accordo citato e dal Regolamento contenuto nel D.M. 28.4.2000 n° 158 (relativo all'istituzione del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle

imprese di credito”) per l’accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà e rinunciando espressamente al preavviso ed alla relativa indennità;

dichiara inoltre

- di avere già consegnato l’estratto conto contributivo (Ecocert)
- di allegare alla presente richiesta l’estratto conto contributivo (Ecocert)
- di riservarsi la successiva consegna dell’estratto conto contributivo (Ecocert) non appena in suo possesso
- di rilasciare apposita delega alla Capogruppo/Azienda per l’espletamento dei suddetti adempimenti

chiede

in relazione alla liquidazione dell’assegno straordinario di sostegno del reddito

- che l’erogazione medesima avvenga in rate mensili,
- che l’erogazione avvenga in unica soluzione,

impegnandosi a dare immediata comunicazione all’Azienda della eventuale, successiva instaurazione di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro

chiede inoltre

- di mantenere l’iscrizione alle forme di assistenza sanitaria aziendale previste a favore del personale in servizio
- di non mantenere l’iscrizione alle forme di assistenza sanitaria aziendale previste a favore del personale in servizio

chiede infine

(per il caso di erogazione dell’assegno straordinario in rate mensili)

di proseguire nel versamento dei contributi a favore dell’Organizzazione Sindacale a cui è attualmente iscritto/a

Firma

UNICREDIT

CAPITALIA

Roma, 3 agosto 2007

Spett.li OO.SS.
Fabi,
Falcri,
Fiba/Cisl,
Fisac/Cgil,
Sinfub,
Silcea,
Ugl Credito
Uil CA
LORO SEDI

Progetto di integrazione UniCredit/Capitalia

In relazione al Protocollo concernente il progetto di integrazione del Gruppo Capitalia nel Gruppo UniCredit sottoscritto in pari data, da parte aziendale – come già evidenziato in corso di trattativa – si conferma che successivamente all'avvio della raccolta delle adesioni all'esodo incentivato e al Fondo di Solidarietà di cui agli artt. 2 e 3 del predetto Protocollo, cesserà ogni forma di incentivazione individuale all'esodo.

UNICREDIT

CAPITALIA

Elenco aziende del nuovo Gruppo UniCredit

CAPITALIA

**BANCA DI ROMA
BANCO DI SICILIA
BIPOP CARIRE
CAPITALIA ASSET MANAGEMENT
CAPITALIA INFORMATICA
CAPITALIA SERVICE J.V.
CAPITALIA SOLUTIONS
FINECO LEASING
FINECOBANK
IRFIS - MEDIOCREDITO DELLA SICILIA
MCC - MEDIOCREDITO CENTRALE
ROMAFIDES - FIDUCIARIA E SERVIZI
CAPITALIA INVESTIMENTI ALTERNATIVI
EUROPEAN TRUST
FINECO CREDIT**

UNICREDIT

**UNICREDITO ITALIANO
UNICREDIT BANCA
UNICREDIT BANCA D'IMPRESA
UNICREDIT PRIVATE BANKING
UNICREDIT PROCESSES AND ADMINISTRATION
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICE
HVB FILIALE ITALIA
LOCAT
UNICREDIT CLARIMA BANCA
UNICREDIT BANCA PER LA CASA
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT
UNICREDIT REAL ESTATE
UNICREDIT AUDIT
UNICREDIT GESTIONE CREDITI
UNICREDIT XELION BANCA
UNICREDIT FACTORING
CORDUSIO SOCIETA' FIDUCIARIA
UCI INFRASTRUTTURE
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI
UNIMANAGEMENT**