

Verbale di Accordo

In data 22 Novembre 2007

tra

UNICREDITO ITALIANO S.p.A., nelle persone dei Sigg. Gianluigi Robaldo, Giancarla Zemiti, Fabrizio Rinella, Roberto Innocenti, Bettina Corsini;
e le OO.SS. di Gruppo di Dircredito-FD FABI FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB UGLCREDITO, UILCA nelle persone dei Sigg:
DIRCREDITO-FD: Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri;
FABI: Pietro Mosca, Angelo di Cristo, Stefano Cefaloni, Massimo Giavarini
FALCRI: Angelo Peretti, Gabriele Galli, Floriana Benedet, Tommaso Cimmino
FIBA/CISL: Ezio Massoglio Fabrizio Bernardini, Roberto Muzzi, Marco Berselli
FISAC/CGIL: Andrea Bonansea, Alfonso Botta, Marco Salvi, Gaetana Sicolo, Roberto Ballini, Fernando Ricciardi
SILCEA: Luigi Canadelli, Corrado Medetti, Alberto De Gennaro, Alessandro Crosa, Francesco Soavi, Silvana Menolli
SINFUB: Antonio Barbatto, Francesco Cuccovillo, Simone Adami, Ugo Borin
UGL CREDITO: Davide Zecca, Andrea Cavagna, Giuseppe Biamonte, Roberto Benedetti, Antonio Toto, Claudio Zagnoli
UIL CA : Guido Diecidue, Maurizio Mattioli, Eliseo Tassan

premesso che:

- il giorno 12 settembre 2002 è stato costituito, tra Confcommercio, 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 29 ottobre 2006 l'Avviso 1/07 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 o che abbiano già aderito a For.Te entro la data del 31 maggio 2007;
- per l'Avviso di cui sopra sono state stanziare risorse per € 54.901.000,00 di cui € 13.517.000 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 maggio 2007;
- 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 –(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;
- nel corso del 2006 è stato avviato un percorso formativo congiunto denominato “Laboratorio Concertare formazione” nell’ambito del quale, professionals delle Direzioni Risorse e rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del Gruppo attraverso appositi workshop apprendono, tramite la sperimentazione, le diverse forme di collaborazione idonee ad elaborare offerte formative condivise tra azienda e 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 dei citati percorsi formativi congiunti, 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 dandosi atto che:
 - UniCredit, quale Capogruppo, ha progettato 4 Piani formativi rivolti ai dipendenti delle Aree Professionali e Quadri Direttivi del Gruppo. Detti Piani formativi denominati “Learning focal point”, “Pink learning focal point”, “Previdenza integrativa” e ”Business & Social Education 2”, riguardano nell’ordine di elencazione:
 1. L’erogazione di percorsi formativi per la formazione di formatori interni part time da impiegare nelle attività formative di riconversione legate al processo di integrazione in atto con le aziende del gruppo ex Capitalia .
Il piano viene specializzato per facilitare i massicci investimenti formativi previsti per l’integrazione, in quanto propone un programma di coinvolgimento, della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione, volto all’impiego di lavoratori (di

preferenza over 45 anni) con un pregresso e significativo percorso di lavoro, nella formazione dei colleghi in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri. Tali percorsi dedicati alla costruzione di una rete di formatori interni part time mirano a:

- utilizzare la figura del formatore interno quale elemento di completamento ai processi di integrazione, e in particolare in recupero di lavoratori collocati in professioni obsolete,
- facilitare i processi formativi delle singole aziende che si trovano di fronte a problemi di riconversione e che vi potranno fare fronte molto rapidamente con formatori interni, con buona conoscenza del contesto microsociale dell'azienda,
- facilitare la percezione di un modello di business che viene avvicinato ed importato in alcuni elementi operativi dagli stessi lavoratori che lo propongono ad altri lavoratori agevolando da parte di questi ultimi l'acquisizione di significative varianti di profili professionali e competenze.

Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

2. Il piano ricalca interamente l'impostazione del precedente tuttavia nell'ambito della specializzazione del piano orientata a facilitare i massicci investimenti formativi previsti per l'integrazione con le aziende del gruppo ex Capitalia, il programma di coinvolgimento, della struttura organizzativa di aziende in fase di ristrutturazione è volto alla costruzione di formatori interni part time in prevalenza (almeno il 60%) attinti dall'insieme delle lavoratrici di queste aziende. Tali Lavoratrici, opportunamente formate, saranno quindi impiegate nella formazione di altri lavoratori e lavoratrici, dell'azienda di appartenenza, in transito verso nuovi mestieri e nuovi contenuti di attuali mestieri.

Detto piano si articola in 3 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- FORMATORI A TUTTO TONDO,
- TUTOR BASE,
- TUTOR AVANZATO.

3. In conseguenza dell'importanza che per ogni lavoratori riveste il futuro previdenziale, il gruppo e le OO. SS vengono a determinazione sull'investire in una importante iniziativa formativa rivolta a costruire squadre di facilitatori interni e informatori/consulenti interni destinati informare i lavoratori delle aziende del gruppo in modo capillare, chiaro e puntuale sulle coperture che potranno attendersi dai vari pilastri previdenziali, in modo tale che accanto alla definizione razionale di questo problema conseguenti.saranno le domande di soluzioni e le opzioni di scelta di previdenza integrativa.

Il varo del presente piano, considera che la partnership tra azienda e OO.SS. in tema di formazione può, per tale area di intervento, contemplare in forte misura anche il principio della sussidiarietà da parte rappresentanti dei lavoratori. Gran parte dei facilitatori verrà, infatti, tratta dai ranghi delle OO.SS. e su ancora più larga scala sarà il contributo delle OO.SS in termini di partecipazione di lavoratori destinati ad integrare le proprie competenze con quelle di informatore/consulente previdenziale interno.

Con il presente piano si intende inoltre garantire la possibilità di ricambio generazionale nell'ambito degli organismi di gestione ed indirizzo dei fondi aziendali con personale in servizio. Personale che si ritiene in grado di operare un'attualizzazione delle attese previdenziali dei lavoratori, lontani dalla quiescenza, secondo rappresentazioni non correlate alla tradizionale cultura di investimento e all'organizzazione sociale del lavoro tipica dell'età industriale, ma piuttosto derivanti dalla lettura dell'evoluzione delle attese di tenore di vita. Viene con questo piano colta in pieno l'opportunità, di realizzare in partnership tutto il ciclo produttivo di formazione su un tema negoziale quale la previdenza integrativa dei lavoratori fino ad arrivare all'utilizzo dell'output (facilitatore previdenziale informatore/consulente previdenziale interni) in attuazione del tema negoziale stesso.

Detto piano si articola in 4 distinti progetti formativi (vedi allegato):

- I MAGNIFICI CENTO,
- LABORATORIO PREVIDENZA,
- GLOSSARIO PREVIDENZA,

- COMUNICARE PREVIDENZA.

4. Sia l'erogazione di percorsi formativi incentrati sulle Pari Opportunità - volti a dispiegare un importante valore di lungo periodo per l'azienda oltre che di valore sociale ancora per l'azienda e per i lavoratori stessi.- che il rafforzamento del processo di sviluppo della Partnership tra aziende e OO. SS. in tema di formazione, investendo nei laboratori di concertazione.

Questo piano agisce sulla leva formativa per

- a) equalizzare le competenze in tema di Pari Opportunità (P.O.) tra lavoratori per far conseguire agli stessi le conoscenze che sono prerequisito per evolvere le P.O. da enunciato di principio a proposta di insieme concertato di azioni positive;
- b) ottenere una "massa critica" di facilitatori interni (tra i quali numerosi rappresentanti dei lavoratori) quale premessa alla impostazione di reti di circolazione delle proposte e delle esperienze di formazione concertata tra aziende del gruppo;
- c) elevare nei lavoratori le capacità di ascolto e di superamento delle barriere di genere con l'intendimento di maturare le attitudini fondamentali utilizzabili anche per integrare culture diverse che caratterizzano il contesto multinazionale del gruppo.
- d) aiutare i lavoratori a rielaborare una strategia individuale di sviluppo professionale nel gruppo in un contesto evolutivo connesso ai processi di integrazione in atto, migliorando le rispettive capacità individuali di ridefinire un efficace e soddisfacente strategia di occupabilità nell'ambito del gruppo ed abituarli a rivalutare e rileggere le proprie competenze e potenzialità in tale nuovo contesto.

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

- ? LABORATORIO PARI OPPORTUNITÀ,
- ? RESPONSABILI DI LAVORATORI DISABILI ,
- ? ASSERTIVITÀ E AUTOSTIMA AL FEMMINILE,
- ? LEADERSHIP DEL FEMMINILE,
- ? STRATEGIE DI SVILUPPO INDIVIDUALI,
- ? LABORATORIO CONCERTARE FORMAZIONE.

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", "Laboratorio Concertare Formazione" a sviluppare congiuntamente la fase di "microprogetto" relativa ai progetti contenuti nei piani, "Learning focal point", "Pink learning focal point", "Previdenza integrativa" e "Business & Social Education 2".

➤ le risorse interessate saranno:

- i. Per il piano "Learning focal point" c.a. 429, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520
- ii. Per il piano "Pink learning focal point" c.a. 429, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520
- iii. Per il piano "Previdenza integrativa" c.a. 545, per un totale di c.a. 12.488 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.700
- iv. Per il piano "Business & Social Education 2" c.a. 552, per un totale di c.a. 12.480 ore di formazione da erogare nel periodo gennaio 2008 – giugno 2009. con un valore del finanziamento massimo ottenibile da FOR.TE stimato in Euro 299.520

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 1/07 deliberato dal C.,d.A. FOR.TE il 29 ottobre 2006 – domanda per il finanziamento dei Piani formativi denominati denominati “Learning focal point”, “Pink learning focal point”, “Previdenza integrativa” e “Business & Social Education 2”; a tale scopo le Parti si danno atto che tali Piani formativi rientrano tra quelli finanziabili dai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

UNICREDIT S.p.A.

DIRCREDITO - FD FABI FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL , SILCEA, SINFUB UGLCREDITO, UILCA