



UniCredit cede Uccmb, il Sindacato impedisce che le lavoratrici e i lavoratori vengano abbandonati: raggiunto l'accordo

In data odierna, al termine di lunghe e complesse trattative, è stata raggiunta tra le OO.SS. e UniCredit una ipotesi di accordo che disciplina le ricadute occupazionali nell'ambito della cessione del pacchetto azionario di UCCMB e, nel contempo, determina le garanzie ed i trattamenti economici e normativi, a tutela del personale che rimarrà nella nuova banca.

Preso atto della ineluttabilità della cessione, sempre da noi contrastata, abbiamo ritenuto fin dall'inizio necessario definire adeguate garanzie occupazionali, di lunga durata ed esigibili.

Sostanzialmente abbiamo definito quindi due livelli di garanzie:

- per i primi 5 anni, una garanzia che copre qualsiasi evento possa generare tensioni occupazionali, con l'impegno, laddove si rivelassero non diversamente gestibili, che le eccedenze "saranno assunte da Azienda del gruppo UniCredit";
- per ulteriori 5 anni, coprendo quindi l'intera durata della commessa, una garanzia che, nel caso le tensioni occupazionali derivassero da dinamiche del contratto di servizio imputabili a UniCredit, prevede la definizione di adeguate soluzioni, compresa l'assunzione in UniCredit.

Inoltre è prevista una verifica dell'andamento della commessa, oltre che una verifica di eventuali impatti occupazionali al termine della stessa, impatti già mitigati dall'impegno di mantenere in ogni caso lo stock di crediti già ceduti.

L'ipotesi di accordo prevede anche le condizioni di adesione ad un Piano di esodo volontario, sia per i colleghi che hanno già aderito all'Accordo 28 giugno 2014 che per coloro che, maturando i requisiti entro il 31.12.20, decideranno di aderire, nel limite massimo di 20 lavoratori. Tali adesioni saranno accolte sulla base del criterio della maggiore prossimità alla pensione.

L'intesa prevede esplicitamente l'applicazione del CCNL del Credito e l'adesione ad ABI della società, oltre che il mantenimento delle condizioni attualmente applicate alle lavoratrici ed ai lavoratori. Per quanto riguarda le condizioni di mutui e finanziamenti, le stesse verranno assicurate fino al termine della commessa (per i mutui fino alla naturale scadenza).

Le specifiche condizioni dell'accordo, molto articolato, verranno illustrate nel corso delle assemblee dei lavoratori che si terranno a partire dal 15 giugno presso le diverse sedi aziendali e sottoposte alla votazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

A margine del presente, per pronta visione, alleghiamo il testo dell'accordo complessivo e gli scambi di lettere che lo integrano.

Milano, 12 giugno 2015

Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo e le RSA di UCCMB
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – SINFUB - UGL Credito - UILCA – UNISIN

Allegato 1 – testo ipotesi di accordo

Allegato 2 – lettera trattamenti aziendali vigenti

Allegato 3 – lettera da Avio/Fortress

Il giorno 12 giugno 2015, in Milano,

UniCredit

Uccmb

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

premessi che

- il progressivo deterioramento della qualità creditizia nel contesto economico italiano ha reso necessario nel tempo un altrettanto progressivo processo di revisione dell'intera filiera dell'attività di recupero crediti nell'ottica dell'efficiente gestione di questo specifico aspetto dell'attività creditizia in coerenza con le dinamiche del sistema;
- in tale prospettiva, UniCredit con il CdA del 17 ottobre 2013 ha attivato un progetto volto a modificare nell'ambito del gruppo l'assetto del processo di recupero dei crediti deteriorati in Italia ed al contempo ha dato avvio ad uno studio di fattibilità finalizzato ad approfondire ogni migliore soluzione strategica per UniCredit CMB S.p.A. (di seguito anche Uccmb) attraverso l'ottimizzazione del modello di gestione dei crediti deteriorati del Gruppo anche favorendo nuove opportunità di crescita organica per l'azienda stessa nel mercato extra-captive e valutando manifestazioni di interesse da parte di soggetti terzi per i portafogli gestiti nonché per l'attività svolta;
- nell'ambito di tale progetto, nel corso del 2014 l'intera attività di gestione del credito deteriorato è stata accentrata nella Competence Line CRO di UniCredit e sono state riviste le soglie di competenza tra mandante (UniCredit) e mandatario (Uccmb); successivamente si è proceduto ad un'ulteriore razionalizzazione dell'attività di Uccmb e della sua controllata UniCredit Credit Management Immobiliare S.p.A. (di seguito anche Uccmi) attraverso il trasferimento a UniCredit rispettivamente dei rami di azienda "business no-core ex Aspra Finance" di Uccmb e "portafoglio immobiliare riferibile all'operatività ex Capitalia" di Uccmi;
- il CdA UniCredit dell'11 marzo 2014 – che ha approvato il Piano Strategico 2018 – ha confermato, quale parte integrante nell'esecuzione del Piano medesimo, la particolare attenzione alla gestione del rischio anche con l'apertura al contributo di terzi, in termini di possibile cessione di Uccmb;
- in tale ottica, nel dicembre 2014, in seguito ad un complesso e rigoroso processo di valutazione, UniCredit ha selezionato Fortress come miglior partner per il know-how specifico nel settore del recupero dei crediti in sofferenza;
- il 12 febbraio 2015 UniCredit ha provveduto a definire (cd "signing") con Fortress una serie di intese relative:

diversa serie di accordi

Sottoscrizioni

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

tenuto altresì conto che

- alla luce di quanto sopra, per realizzare - nell'ambito delle attività preventive alla cessione delle quote azionarie di Uccmb e della sua controllata Uccmi (*la cui decorrenza, subordinatamente al completamento del processo autorizzativo, è prevista non prima del 1° luglio 2015*) - la migliore stabilità occupazionale in relazione alla fase di consolidamento dell'azienda cedenda, sono state attivate specifiche iniziative volte a gestire la riduzione di 85,6 FTEs già prima della cessione delle quote azionarie medesime;
- con Comunicazione dell'11 maggio 2015 (costituente parte integrante del presente accordo), tenuto conto del venir meno delle correlate posizioni di lavoro, sono stati quindi individuati gli strumenti per la gestione degli impatti occupazionali di cui sopra (rispetto agli organici complessivi in forza alla data del signing: 672,6 FTEs):

A. complessivamente 24 FTEs rivenienti dalla chiusura delle Filiali operative sul territorio sino a 6 addetti (di cui: 1 Caltanissetta, 1 Padova, 2 Cosenza, 2 Udine, 3 Ancona, 3 Ravenna, 3 Sassari, 4 Treviso, 5 Genova);

2

- B. complessivamente 22,7 FTEs pensionandi entro il 2018 e già aderenti al Piano di pensionamento diretto/"opzione donna" ex Accordo 28 giugno 2014;
- C. complessivamente 5,2 FTEs rivenienti dalla chiusura dei distacchi da Capogruppo a Uccmb;
- D. complessivamente 11 FTEs rivenienti dalla chiusura da distacchi da Uccmb verso Uccmi;
- E. ulteriori complessive 22,7 posizioni FTEs, per le quali - dedotti i casi di cessazioni individuali ad altro titolo (tra cui adesione definitiva all'opzione per il riscatto laurea/altri periodi contributivi) - si rende necessario attivare il Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria;

- fermo che per le risorse in parola UniCredit ha manifestato la propria disponibilità a ricollocarle, entro la decorrenza della cessione azionaria di Uccmb, in aziende del Gruppo medesimo utilizzando, ove necessario, lo strumento della cessione individuale di contratto di lavoro, nel corso dell'incontro del 14 maggio 2015, per le posizioni di cui alla lettera E soprariportate, dedotti i casi di cessazioni ad altro titolo (tra cui l'adesione definitiva all'opzione per il riscatto laurea/altri periodi contributivi), è stato precisato che il Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria è da attivarsi per 19,7 FTEs;

tutto ciò premesso e considerato

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

le Parti,

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

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Entro la fine del mese che precederà la cessione del pacchetto azionario, i dipendenti di Uccmb di cui ai punti A, B, D ed E della Comunicazione datata 11 maggio 2015 (riportati nelle premesse

della presente intesa) potranno avvalersi della possibilità di essere riallocati, tenuto conto delle disponibilità organizzative, presso UniCredit/Azienda del Gruppo UniCredit, tramite cessione individuale di contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ.

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

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

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

Dichiarazione UniCredit

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

Art. 3

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

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

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

- sospensione dell'attività lavorativa - mediante accesso alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà - fino al 31/12/2016 *(accesso che avrà decorrenza 1.7.2015 ovvero da una data*

successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb);

- fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal 1/1/2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico.

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

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

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

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

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà potranno avvalersi di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (al tasso dell'1,25%) nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante; detti finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

Chiarimento a Verbale

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

Art. 4

Con riferimento ai dipendenti Uccmb in servizio alla data odierna già aderenti ai Piani di esodo UniCredit di cui all'Accordo 15/9/2012 e all'Accordo 28/6/2014 (punto B, riportato in premessa alla presente intesa), le Parti si danno atto che tali nominativi (corrispondenti a n. risorse/1 FTE

aderente Accordo 15/9/2012 e n. 22 risorse/21,7 FTE aderenti all'Accordo 28/6/2014), ferma la loro adesione alle forme di esodo incentivato di cui sopra, potranno avvalersi della cessione individuale di contratto di lavoro ai sensi degli artt. 1406 e ss Cod. Civ. ad UniCredit S.p.A, con decorrenza 1.7.2015 ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb.

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

- per coloro che maturano il diritto al trattamento pensionistico entro il 31/12/2016: sospensione dell'attività lavorativa dal 1/7/2015 (ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb) e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico, usufruendo delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore;
- per coloro che maturano il diritto al primo trattamento pensionistico dopo il 31/12/2016 ed entro il 31/12/2018:
 - o sospensione dell'attività lavorativa dal 1/7/2015 (ovvero da una data successiva qualora fosse necessario per esigenze operative o per un differimento della data di decorrenza della cessione del pacchetto azionario di Uccmb) e fino al 31/12/2016;
 - o fruizione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore dal 1/1/2017 e fino alla data di maturazione del primo trattamento pensionistico;

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

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Speltz', 'Car', 'Bagnone', and 'Belletti', along with various initials and scribbles.]

da Tabella 2 dell'Accordo 28/6/2014, se la data di maturazione del trattamento pensionistico interviene entro il 30/6/2017 ovvero pari al 25% dell'originario incentivo se la data di maturazione del trattamento pensionistico interviene entro il 31/12/2018.

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

I Lavoratori/Lavoratrici che fruiranno della sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà potranno avvalersi di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente (al tasso dell'1,25%) nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante; detti finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

Chiarimento a Verbale

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

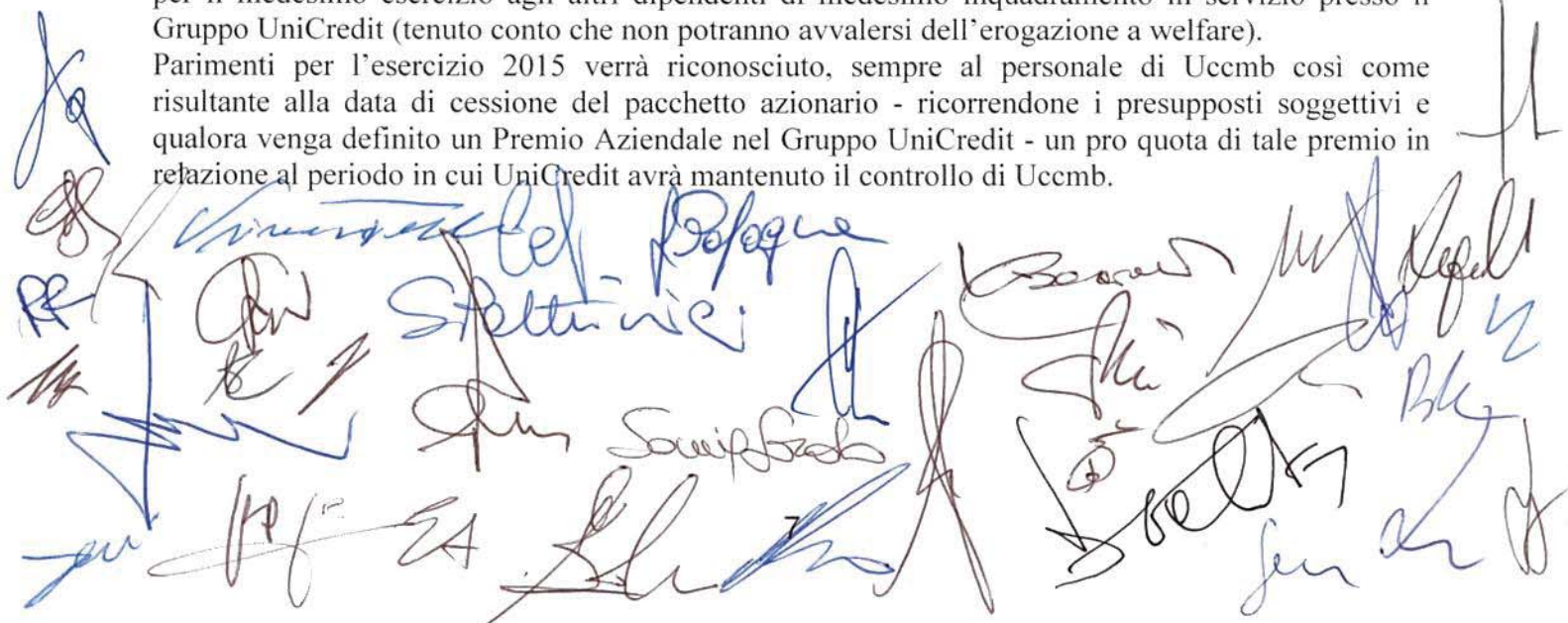
Norma Transitoria

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

Art. 5

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

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



Art. 6

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

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

Nota a Verbale

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

Art. 7

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

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

Art. 8

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

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

Art. 9

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Belgore', 'Selt', 'Dum', 'Simp', and 'Bliz'. There are also some illegible scribbles and initials.

successivamente all'applicazione di tutte le procedure contrattuali e di legge in materia di riduzione di personale (ivi compreso il fondo di solidarietà di settore ed in alternativa ad eventuali incentivi all'esodo erogati da Uccmb) al fine di ricercare soluzioni condivise anche di riassunzione allo scopo di evitare licenziamenti.

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

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

Dichiarazione UniCredit

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

Art. 10

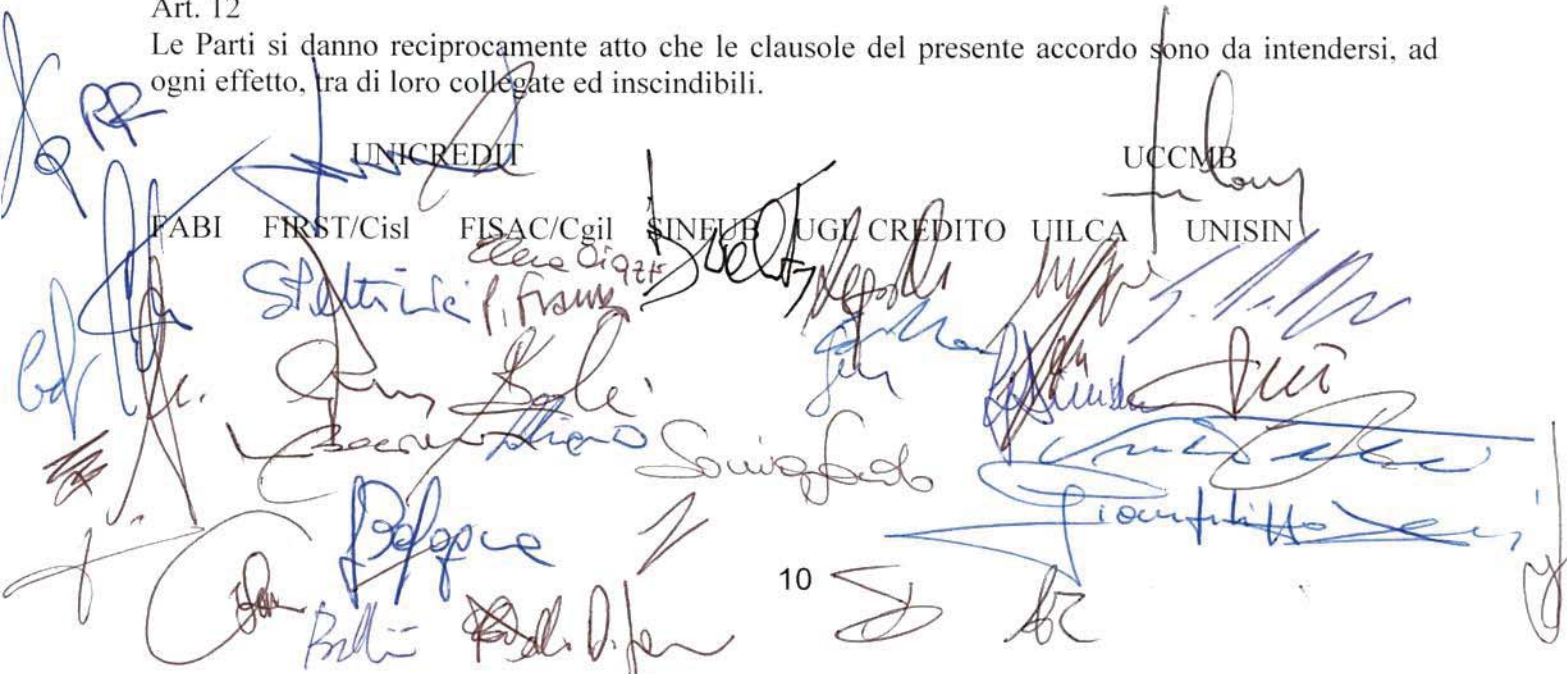
Fermo quanto già previsto dal presente Accordo, in considerazione del fatto che Uccmb – Azienda applicante i CCNL del settore bancario ed iscritta ad Abi - anche dopo la cessione del pacchetto azionario continua ad essere un soggetto giuridico-societario autonomo, la cessione medesima in via generale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

Art. 11

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

Art. 12

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

The bottom section of the document features a large area of handwritten signatures in blue ink. Above the signatures, the names of the signatories are printed in a grid-like format: UNICREDIT, UCCMB, FABI, FIRST/Cisl, FISAC/Cgil, SINEUB, UGI CREDITO, UILCA, and UNISIN. The signatures are dense and overlapping, covering most of the lower half of the page. At the bottom center, the number '10' is printed, followed by a few more handwritten marks.

Dichiarazioni UniCredit

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

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

UNICREDIT



Spett.le
Avio (affiliata FORTRESS)

e p.c. Rappresentanze Sindacali Aziendali
di UniCredit CMB

Milano, 9 giugno 2015

Trattamenti aziendali in favore del personale UniCredit Credit Management Bank

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

Welfare e provvidenze

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

UniCredit S.p.A.

Sede Sociale
Via A. Specchi 16
00186 Roma

Direzione Generale
Piazza Gae Aulenti 3
Tower A
20154 Milano

Capitale Sociale € 19.905.773.743,24
interamente versato - Banca iscritta
all'Albo delle Banche e Capogruppo del
Gruppo Bancario UniCredit - Albo dei
Gruppi Bancari: cod. 02008.1 - Cod. ABI
02008.1 - iscrizione al Registro delle
Imprese di Roma, Codice Fiscale e P.
IVA n° 00348170101 - Aderente al Fondo
Interbancario di Tutela dei Depositi.

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

Agevolazioni creditizie

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

Inoltre, sono previste le seguenti ulteriori agevolazioni:

- sovvenzioni a tasso agevolato – attualmente 1,25% – per una durata massima di 10 anni, a fronte di improrogabili ed improvvise esigenze familiari, il cui importo varia in relazione ad anzianità di servizio/inquadramento;
- prestiti personali a tasso agevolato – attualmente 3% – per una durata massima di 5 anni e con un limite di importo di euro 40.000;
- sovvenzioni a condizioni di particolare favore – attualmente 1,25% – a fronte di spese sanitarie, terapie, interventi chirurgici per i lavoratori o loro congiunti, il cui importo e durata

vengono stabiliti in considerazione della particolare situazione degli interessati (*di recente sono state aggiunte le seguenti causali: spese per badanti, anche per familiari non conviventi opportunamente documentate; acquisto attrezzature per disabili, anche familiari non conviventi; spese per asilo nido, scuola materna e vacanze studio all'estero per i figli; spese mediche non coperte da assistenza sanitaria, sostenute per nascita figli; acquisto di pc/tablet*).

- mutui ipotecari a plafond, max trentennali, per acquisto/ristrutturazione della 1^a o 2^a casa a tasso agevolato, il cui importo massimo concedibile è collegato all'inquadramento del richiedente nonché, per quanto concerne il periodo massimo di ammortamento, all'età dell'interessato; attualmente i tassi applicati alle prime due fasce agevolate vanno dall'1,25% al 2%;
- anticipazioni del TFR per causali aggiuntive rispetto a quelle di legge (spese sanitario/assistenziali sostenute per gli ascendenti diretti di primo grado; spese di ristrutturazione della prima casa; acquisto seconda casa; spese matrimonio del dipendente o figli; tasse universitarie per dipendente o figli, nell'ambito del regolare svolgimento del piano di studi).

Altre Previsioni

- premio aziendale: è legato ai risultati del Gruppo perimetro Italia; l'importo monetario un tantum previsto per l'esercizio 2013 è stato definito in ammontare eguale per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi (i Dirigenti sono esclusi da detto istituto contrattuale) di Euro 840,00 lordi ;
- orari di lavoro: esistono particolari articolazioni collegate ad esigenze operative e particolari flessibilità in entrata/uscita;
- è prevista la possibilità di usufruire dei permessi per ex festività anche a mezze giornate, purché il termine o l'inizio coincida con l'intervallo;
- è possibile frazionare i periodi di aspettativa per motivi personali previsti dalla contrattazione collettiva (2 periodi) fino a 4 periodi;
- è prevista la concessione di un permesso non retribuito - complessivamente non superiore a 10 gg. - (per ogni figlio) per l'inserimento all'asilo nido e/o scuola materna. Il permesso può essere fruito in forma frazionata (anche in ore);
- è prevista la concessione di 10 gg. annui per la malattia del figlio (oltre i 3 anni e fino ad 8 anni di età) non retribuiti e senza contribuzione;
- in occasione della nascita di un figlio, possono essere riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito (anche non continuativi), di regola da fruire entro i 7 giorni successivi al parto;
- è possibile usufruire fino a 3 giorni di permesso retribuito per il decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un componente della famiglia anagrafica del dipendente (conviventi con il lavoratore);

- è previsto il prolungamento fino a 24 mesi del c.d. "periodo sabbatico" (la cui durata fissata dal contratto di settore, di norma, è di 12 mesi);
- è possibile fruire dei CRAL ove presenti: il contributo annuo a carico azienda era - sino al 2012 - pari a 25 Euro per dipendente;
- su talune piazze è possibile fruire di convenzioni con Asilo Nido;
- a Roma Bianchini e Torino Via Nizza è presente un servizio mensa interna (a prezzi convenzionati).

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

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

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

Distinti saluti.



UniCredit

Avio S.à. r.l.
Société à responsabilité limitée
Registered office: 2-4 rue Beck L-1222 Luxembourg
R.C.S. Luxembourg: B 195157

Spettabile

Gruppo UniCredit

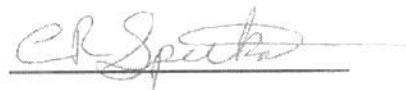
e p.c. Rappresentanze Sindacali

di UniCredit CMB

Milano, 9 giugno 2015

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

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



Avio Sarl

(Affiliata Fortress)