

PROTOCOLLO

per la realizzazione del "Progetto S3"

Il giorno 18 giugno 2002, in Milano,

UniCredito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Matteo Montagna e Gianluigi Robaldo,
Credito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Filippo Di Prossimo, Gianluigi Pistillo e Emanuele Recchia,
Rolo Banca 1473 S.p.A., nella persona del Sig. Roberto Pongiluppi,
Banca CRT S.p.A., nelle persone dei Sigg. Alessandro Rasino e Silvio Lops,
Cariverona Banca S.p.A., nelle persone dei Sigg. Emilio Sorio e Andrea Ceglie,
Cassamarca S.p.A., nella persona del Sig. Giorgio Cendron,
Caritro S.p.A. nella persona del Sig. Giuseppe Gallo,
CRTrieste Banca S.p.A., nella persona del Sig. Claudio Zanfabro,

e la Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB e UIL C.A.,
costituita dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle
Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende interessate dal Progetto "S3":

FABI, nelle persone dei Sigg. Giancarla Zemitì (Segr. Nazionale), Pietro Mosca, Liliana Scoccimarro,
Carmine Dello Spedale, Leopoldo Segat, Maurizio Mattioli, Silvano Terelle, Giorgio Dimario; Claudio
Rella;

FALCRI, nelle persone dei Sigg.

FEDERDIRIGENTICREDITO, nelle persone dei Sigg. Maurizio Beccari (Segr. Nazionale); Piero
Burdese (Segr. Nazionale), Luciano Calzati, Giuseppe Dalle Pezze, Luca Fadin, Claudio Gallini, Roberto
Magnani, Giancarlo Mirandola, Filadelfo Neri, Carlo Valeriani;

FIBA/Cisl, nelle persone dei Sigg. Elena Vannucci (Segr. Nazionale), Piergiorgio Branduardi, Gilberto
Crociani, Antonio Rigon, Franco Villanova, Cristina Praz, Maurizio Donini, Roberto Muzzi, Paolo Pedrotti;
FISAC/Cgil, nelle persone dei Sigg. Franca Dellacasa (Segr. Nazionale), Piero Tarantino; Andrea
Bonansea, Merida Madeo, Marco Salvi, Letizia Gianoli, Marco Bellomi, Maurizio Mazzoli, Dorian
Civardi, Claudio Conconi, Pierantonio Framba, Michele Bertucco, Davide Pignat, Dario Benendo,
Gianfranco Boscaro, Rosanna Tranquillini, Marco Sossass, Antonio Rizzuto, Francesco D'Agostino,
Marco Cattaneo;

SINFUB, nelle persone dei Sigg. Antonio Raccuglia (Segr. Nazionale), Antonio Barbato, Diego Fasoli,
Francesco Cuccovillo; Ugo Borin, Dimitri Canizzo;

- richiamati e confermati integralmente, in quanto compatibili con la nuova struttura del Gruppo, 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;
- tenuto conto del fatto che il progetto denominato “S3” di riorganizzazione della Divisione Banche Italia di UniCredito Italiano è un progetto a fasi di realizzazione progressiva;
- 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 Gruppo UniCredito Italiano, coerentemente con le trasformazioni che hanno investito il settore creditizio e le politiche del Gruppo medesimo;

hanno stipulato, al termine di una articolata e complessa trattativa, 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 della riorganizzazione della Divisione Banche Italia di UniCredito Italiano.

Premesso che

- il Gruppo UniCredito Italiano, alla sua nascita, ha avviato, con il Piano Industriale del 1998, la realizzazione di modelli di servizio innovativi e progetti volti a sviluppare in modo coordinato il radicamento territoriale e la specializzazione del servizio per segmento di clientela, attività che è stata accompagnata dall’unificazione dei sistemi informativi e dal progressivo allineamento dei modelli organizzativi;
- lo scenario in cui il Gruppo si trova attualmente ad operare ha subito profonde modifiche dovute soprattutto all’evoluzione delle esigenze e del grado di sofisticazione della clientela, ai cambiamenti del contesto competitivo domestico e internazionale ed al mutato quadro macroeconomico;
- il Gruppo - ponendosi lo scopo di individuare innovative soluzioni che gli consentano di avviare una nuova fase di sviluppo in un’ottica di continua ricerca di miglioramento della capacità di creare valore verso dipendenti, clienti, azionisti, attori locali, al contempo consentendo un più razionale utilizzo delle risorse, valorizzando il patrimonio di competenze acquisite, migliorando ulteriormente l’efficienza operativa ed eliminando le residue duplicazioni funzionali - ha definito quale via più efficace ai citati fini quella che vede le attuali banche evolvere in nuove banche di segmento a copertura nazionale;

- in tale contesto, il Progetto denominato S3 assume un rilevante valore strategico per il Gruppo UniCredito Italiano, in quanto ha l'obiettivo di realizzare la riarticolazione societaria e organizzativa delle sette banche commerciali attualmente afferenti alla Divisione Banche Italia in tre nuove banche nazionali specializzate per segmento di mercato: Banca Retail, Banca Corporate e Banca Private;
- in relazione al piano industriale per la realizzazione del progetto denominato S3, il progetto di riorganizzazione/riarticolazione delle banche commerciali del Gruppo UniCredito Italiano si attuerà nelle seguenti fasi:

➤ entro il 30 giugno 2002:

- fusione per incorporazione nella Capogruppo UniCredito Italiano S.p.A. delle seguenti banche: Cassa di Risparmio di Torino S.p.A., Cassa di Risparmio di Verona Vicenza Belluno e Ancona Banca S.p.A., Cassa di Risparmio della Marca Trevigiana S.p.A., Cassa di Risparmio di Trento e Rovereto S.p.A., Cassa di Risparmio di Trieste Banca S.p.A., Rolo Banca 1473 S.p.A., con decorrenza dal 1° luglio 2002;
- contestuale conferimento da parte della Capogruppo del proprio ramo di azienda bancario domestico come risultante dal punto che precede a favore di Credito Italiano S.p.A, che assumerà la nuova denominazione di UniCredit Banca;

➤ entro il 31 dicembre 2002:

- riarticolazione interna della banca unica (UniCredit Banca), con identificazione progressiva delle strutture in tre divisioni per segmenti di mercato;
- allocazione periferiche di attività (quali i Poli UPA di Trento e Trieste);
- scissione da UniCredit Banca, con efficacia dal 1° gennaio 2003, delle attività bancarie riferibili al mercato Private e Corporate in due banche dedicate, lasciando le attività Retail all'interno di UniCredit Banca;

per le operazioni di cui alla descritta seconda fase saranno attivate apposite procedure sindacali secondo le normative di legge e di contratto;

- in data 18 dicembre 2001 il Progetto S3 è stato illustrato alle OO.SS. dall'Amministratore Delegato di UniCredito Italiano,

tutto quanto sopra premesso,
le parti

in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi;

hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Gestione delle risorse coinvolte nel processo S3

Le Parti, nell'intento di favorire lo sviluppo delle competenze e affrontare i processi di riconversione e riqualificazione del personale attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative, attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal Progetto S3.

Da parte aziendale verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento, previa verifica - anche attraverso colloqui individuali - delle competenze e delle attitudini.

A tale scopo le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e, come tali, 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.

Gli specifici programmi formativi e/o addestrativi saranno preventivamente concordati con la Delegazione Sindacale di Gruppo ovvero con le Segreterie degli Organi di Coordinamento.

Qualora la realizzazione del Progetto S3 dovesse comportare eccedenze di personale, le stesse saranno gestite anche con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nelle varie aziende.

Eventuali eccedenze di personale verranno gestite dalle Aziende facendo preliminarmente ricorso ad una attenta gestione del tur-over ed a strumenti di incentivazione all'esodo.

Qualora, nel triennio 2002/2004, dovessero emergere difficoltà nella realizzazione della politica di gestione delle eccedenze dianzi descritta, preliminarmente ad ogni ulteriore decisione aziendale, le parti si incontreranno, sulla base di quanto previsto dalle vigenti normative di legge e di contratto, per la individuazione di diverse iniziative funzionali all'adeguamento degli organici alle indicazioni fornite nel progetto S3.

Art. 3

Distacco di personale

Il personale chiamato a svolgere temporaneamente la propria attività presso altra azienda del Gruppo potrà essere distaccato.

Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, diversi da quelli già attualmente in distacco, verrà fornita dall'azienda distaccante agli organismi sindacali apposita informativa ai sensi del vigente CCNL .

Inoltre, verrà comunicato periodicamente alla Delegazione Sindacale di Gruppo il numero complessivo del personale distaccato e di quello per il quale sono intervenute cessioni/novazioni del rapporto di lavoro, suddiviso per genere, categoria di appartenenza ed azienda di provenienza.

Il distacco avverrà secondo le previsioni contenute nel Verbale di Accordo del settembre 1999, posto in calce al già citato *Protocollo per la realizzazione del progetto di integrazione delle risorse umane e per le relazioni industriali di UniCredito Italiano*.

Nei casi di rientro del personale distaccato, ai fini della ricollocazione operativa degli interessati, si terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle professionalità acquisite dagli stessi.

Art. 4

Mobilità territoriale

Pur in presenza di rilevanti processi di riorganizzazione e razionalizzazione delle attività e delle strutture coinvolte, da parte aziendale ci si adopererà per il contenimento degli effetti conseguenti alla mobilità territoriale anche attraverso la creazione delle Aree, Centri di Competenza territoriali, Direzioni Regionali, servizi di governo e supporto allo sviluppo delle tre banche, nonché ricercando, ove possibile, soluzioni di decentramento di attività.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. firmatarie raccomandano all'azienda di adoperarsi per ricercare il consenso del lavoratore.

Dichiarazione della delegazione aziendale

La delegazione aziendale dichiara che nei casi di mobilità territoriale si terrà conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, delle disponibilità che dovessero emergere da parte di personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione e, per quanto possibile, delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti prescelti.

La Delegazione aziendale, prendendo atto della Raccomandazione delle OO.SS., dichiara altresì che nella fattispecie in questione verrà applicata la prassi Credito Italiano.

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

Art. 5

Mobilità infragruppo

Qualora si rendessero necessari significativi processi di mobilità, anche verso altre aziende del Gruppo, le parti si incontreranno per definirne modalità e condizioni.

La mobilità professionale tra le aziende del Gruppo potrà avvenire, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche su richiesta del lavoratore.

Resta inteso che per l'attuazione di significative operazioni che si svolgeranno entro la fine del corrente anno, con efficacia 1° gennaio 2003 (quali ad es. la creazione di poli Upa a Trieste e Trento), saranno attivate apposite procedure di confronto sindacale.

Art. 6

Qualità del lavoro

Ai fini della riorganizzazione delle aziende interessate al Progetto S3, le Parti convengono sulla necessità di una gestione strategica delle risorse umane, nel rispetto delle stesse e del carattere decisivo della loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, responsabilità diffusa e pari opportunità.

In tale ottica, tenuto conto che i cambiamenti in atto consentiranno di sviluppare una nuova cultura aziendale interagente con comportamenti gestionali ed organizzativi, saranno attentamente considerate le opportunità che tempo per tempo potranno risultare funzionali all'obiettivo del miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro, in coerenza con la politica aziendale di responsabilità sociale adottata, informando le OO.SS. dei risultati ottenuti.

Art. 7

Pari opportunità

Le parti riconoscono pari dignità tra lavoratrici e lavoratori, promuovendo la valorizzazione del personale femminile ai sensi delle vigenti normative di legge e di contratto.

A tale scopo verrà costituita, tra le parti firmatarie del presente protocollo, una commissione paritetica di Gruppo.

Art. 8

Agibilità sindacali

Le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2002 per esaminare la materia delle agibilità sindacali nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti e di quanto verrà definito in sede ABI. Nel frattempo restano di fatto in vigore, sino al 31 dicembre 2002, le rappresentanze, i livelli di confronto e interlocuzione e le modalità attualmente in essere presso le singole aziende.

Sino a tale data, ogni significativa informativa concernente le tematiche relative alla realizzazione del progetto che potranno avere ricadute sulle condizioni di lavoro del personale verrà fornita alla Delegazione Sindacale di Gruppo.

Nota a verbale

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove esistenti, manterranno in via eccezionale, sino al 31.12.2002, le prerogative previste dalle vigenti norme di legge e dalle intese aziendali in essere presso le rispettive aziende, in riferimento agli originari ambiti di competenza delle divisioni corrispondenti alla realtà bancaria di provenienza.

Art. 9

Coperture assistenziali

Per tutto l'anno 2003 verrà confermata l'applicazione delle forme di assistenza sanitaria integrativa in essere presso le aziende di provenienza, 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 - un sistema di assistenza sanitaria integrativa a valenza generale, a far tempo dal 1° gennaio 2004, si conviene di istituire tra le parti firmatarie delle intese sottoscritte in data odierna un'apposita Commissione tecnica di studio sulla materia che dovrà esaurire il proprio lavoro entro il 30 giugno 2003. Eventuali intese che dovessero essere raggiunte tra le parti sulla materia, in sede politica, saranno da considerarsi ad ogni effetto parte integrante dell'accordo di fusione.

In ogni caso verrà esaminata la possibilità di consentire agli aderenti forme di copertura aggiuntive a carico individuale

Art. 10

Previdenza aziendale

Per quanto concerne le tematiche di natura previdenziale complementare, le parti s'impegnano – in coerenza con gli obiettivi generali di razionalizzazione delle intese sottoscritte in data odierna - a definire entro il 31 dicembre 2002 eventuali accordi da considerarsi ad ogni effetto parte integrante dell'accordo di fusione. A tal fine convengono l'istituzione, tra le parti firmatarie delle intese sottoscritte in data odierna, di un'apposita Commissione Tecnica di studio allo scopo di valutare le problematiche connesse, incluse l'implementazione e/o allargamento del Fondo Pensione di Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche delle forme pensionistiche complementari in atto.

Resta inteso che nelle more vengono confermate le previsioni delle rispettive fonti istitutive in essere alla data del 30 giugno 2002. Gli oneri amministrativi resteranno a carico aziendale nei limiti e ove già previsto dalle predette fonti istitutive.

Nota a verbale

Per i lavoratori iscritti ai Fondi Pensione interni – Fondi che per effetto delle fusioni per incorporazione in precedenza descritte, confluiranno nel bilancio della Capogruppo UniCredito Italiano S.p.A., su cui graverà l'erogazione delle prestazioni – resta inteso che le Aziende presso le quali detti dipendenti verranno trasferiti manterranno il correlativo obbligo contributivo e provvederanno a versare le somme a carico proprio e quelle a carico degli interessati allo stesso UniCredito Italiano S.p.A. per l'attribuzione ai Fondi pensione interni di competenza.

Al fine di assicurare la continuità dei trattamenti pensionistici complementari in essere presso le Aziende di provenienza, i lavoratori manterranno l'iscrizione al Fondo Pensione di origine e le Aziende subentranti continueranno a versare al Fondo medesimo i previsti contributi alle condizioni stabilite dalle fonti istitutive in atto al 30 giugno 2002.

Per i dipendenti assunti a partire dal 1° luglio 2002 ovvero confermati a tempo indeterminato successivamente a tale data, come pure per i dipendenti in servizio presso le Aziende destinatarie del presente protocollo alla data del 30 giugno 2002 privi di trattamenti di previdenza complementare, con decorrenza 1° luglio 2002 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, da considerarsi ad ogni effetto parte integrante del presente Protocollo.

Art. 11

Le parti provvederanno tempo per tempo ad effettuare una verifica sullo stato di avanzamento del progetto di riorganizzazione.

Qualora si dovessero verificare ulteriori acquisizioni e/o aggregazioni o trasformazioni o significative modifiche anche della rete sportelli rispetto al progetto originario, le parti si incontreranno per ogni conseguente valutazione e determinazione secondo le previsioni di legge e di contratto.

Intesa per realizzazione del "Progetto S3"

Il giorno 18 giugno 2002, in Milano,

UniCredito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Matteo Montagna e Gianluigi Robaldo,
Credito Italiano S.p.A., nelle persone dei Sigg. Filippo Di Prossimo, Gianluigi Pistillo e Emanuele Recchia,
Rolo Banca 1473 S.p.A., nella persona del Sig. Roberto Pongiluppi,
Banca CRT S.p.A., nelle persone dei Sigg. Alessandro Rasino e Silvio Lops,
Cariverona Banca S.p.A., nelle persone dei Sigg. Emilio Sorio e Andrea Ceglie,
Cassamarca S.p.A., nella persona del Sig. Giorgio Cendron,
Caritro S.p.A. nella persona del Sig. Giuseppe Gallo,
CRTrieste Banca S.p.A., nella persona del Sig. Claudio Zanfabro,

e la Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB e UIL C.A.,
costituita dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle
Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende interessate dal Progetto "S3":

FABI, nelle persone dei Sigg. Giancarla Zemitì (Segr. Nazionale), Pietro Mosca, Liliana Scoccimarro,
Carmine Dello Spedale, Leopoldo Segat, Maurizio Mattioli, Silvano Terelle, Giorgio Dimario; Claudio
Rella;

FALCRI, nelle persone dei Sigg.

FEDERDIRIGENTICREDITO, nelle persone dei Sigg. Maurizio Beccari (Segr. Nazionale); Piero
Burdese (Segr. Nazionale), Luciano Calzati, Giuseppe Dalle Pezze, Luca Fadin, Claudio Gallini, Roberto
Magnani, Giancarlo Mirandola, Filadelfo Neri, Carlo Valeriani;

FIBA/Cisl, nelle persone dei Sigg. Elena Vannucci (Segr. Nazionale), Piergiorgio Branduardi, Gilberto
Crociani, Antonio Rigon, Franco Villanova, Cristina Praz, Maurizio Donini, Roberto Muzzi, Paolo Pedrotti;

FISAC/Cgil, nelle persone dei Sigg. Franca Dellacasa (Segr. Nazionale), Piero Tarantino; Andrea
Bonansea, Merida Madeo, Marco Salvi, Letizia Gianoli, Marco Bellomi, Maurizio Mazzoli, Dorianò
Civardi, Claudio Conconi, Pierantonio Framba, Michele Bertucco, Davide Pignat, Dario Benendo,
Gianfranco Boscaro, Rosanna Tranquillini, Marco Sossass, Antonio Rizzuto, Francesco D'Agostino,
Marco Cattaneo;

SINFUB, nelle persone dei Sigg. Antonio Raccuglia (Segr. Nazionale), Antonio Barbato, Diego Fasoli, Francesco Cuccovillo; Ugo Borin, Dimitri Canizzo;

Premesso che

- ◆ nell'ambito del più complessivo progetto di riorganizzazione denominato S3, di cui al Protocollo sottoscritto in data odierna, da parte aziendale è stato deciso che, con decorrenza 1° luglio 2002, il personale operante in Banca CRT, Cariverona, Cassamarca, Caritro, CRTrieste e Rolo e nei settori Corporate e Retail di UniCredito Italiano sarà trasferito senza soluzione di continuità ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Cod. Civ. a Credito Italiano S.p.A., (ridenominata UniCredit Banca S.p.A.) unitamente all'intera rete bancaria costituita dalle Direzioni Territoriali, dalle Filiali, dalle Agenzie, dagli Sportelli e da ogni altra dipendenza, comunque denominata, distribuita sul territorio nazionale e dalle strutture centrali funzionali all'attività della rete bancaria;
- ◆ nel passaggio sopra descritto resteranno in capo alla holding UniCredito Italiano S.p.A., con il relativo personale:
 - i settori preposti alle funzioni di indirizzo, governo e presidio operativo di Gruppo;
 - i distaccamenti operativi sul territorio delle Unità Organizzative Sicurezza e Immobiliare;
 - i presidi logistici;
- ◆ resterà altresì in capo alla holding il personale attualmente addetto ad attività non intrinsecamente funzionali all'operatività della rete bancaria;

considerato che

- ◆ in data 18 dicembre 2001 l'intero progetto S3 è stato illustrato alle OO.SS. dall'Amministratore Delegato;
- ◆ sono state esperite e concluse le previste procedure di confronto avviate in data 8 aprile 2002;
- ◆ l'esistenza di differenti trattamenti normativi e retributivi comporta l'esigenza, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi, di pervenire ad una armonizzazione dei trattamenti applicati al personale trasferito con quelli in essere presso le aziende conferitarie (UniCredito Italiano/UniCredit Banca);

le parti hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Art. 2

Fermo quanto stabilito nel Protocollo sottoscritto in data odierna e nella presente intesa in materia di previdenza, assistenza, coperture assicurative ed inquadramenti, nei confronti del personale trasferito ad UniCredito Italiano/UniCredit Banca dal momento del conferimento cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso l'azienda originaria e verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale delle aziende acquisenti.

Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo varranno le prassi in vigore presso UniCredito Italiano/UniCredit Banca.

Art. 3

Nei confronti di ciascun dipendente che all'atto del trasferimento ad UniCredito Italiano/UniCredit Banca risulti destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio, ivi compreso l'importo corrispondente all'eventuale quota dell'ex premio di rendimento eccedente lo standard di settore, cd "*surplus*") superiore al trattamento economico come sopra definito applicato ad un dipendente delle società acquisenti di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del conferimento, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa 18.6.2002", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito.

Nota a verbale

Ai fini di cui sopra, nei confronti dei dipendenti già appartenenti alla categoria "funzionari" provenienti da Cassamarca, le Parti individuano quale "surplus" del premio di rendimento una quota - valida anche a fini Fondo Pensioni aziendale - pari al 27% dell'importo erogato a titolo di maggiorazione del premio di rendimento.

La quota dinamica del "surplus" e l'importo corrispondente all'ex indennità di laurea/albo, prima di confluire definitivamente nell'assegno ad personam di cui al presente articolo, verranno rivalutate del 2,8%.

Art. 4

In favore del personale che alla data del trasferimento del rapporto di lavoro presso UniCredit Banca svolga mansioni per il cui esercizio è prevista un'indennità mensile di reggenza, la stessa verrà mantenuta in un'apposita voce denominata "indennità transitoria reggenza" sino al cessare dell'incarico; tale voce sarà assorbibile per qualsiasi avanzamento di carriera.

Art. 5

Il personale che alla data del trasferimento del rapporto di lavoro in UniCredit Banca svolga mansioni comportanti l'attribuzione presso l'azienda di origine di indennità di rischio il cui importo risulti superiore a quello previsto dal CCNL per le unità site su piazze "Capoluoghi di Provincia e centri aventi intenso movimento bancario", manterrà fino al cessare delle mansioni medesime presso tali unità, l'importo eccedente in un'apposita voce denominata "indennità transitoria rischio".

Il personale che alla data del trasferimento del rapporto di lavoro in UniCredito Italiano/UniCredit Banca svolga mansioni comportanti l'attribuzione presso l'azienda di origine di altre forme indennitarie mensili (ex edp, ex reggenza, ecc.) manterrà l'importo in apposita voce transitoria.

Le voci di cui al presente articolo saranno assorbibili per qualsiasi avanzamento di carriera ed ogni incremento retributivo.

Art. . 6

Al personale incaricato dell'attività di stima (cd. stimatori) viene attribuita un'indennità forfettaria per il rischio dell'inventuto nella misura dell'1,5 per mille sull'importo delle sovvenzioni di prima concessione.

Art. . 7

A favore del personale iscritto INPDAP le voci utili al computo della cd "quota A" della pensione (non ricomprese nel trattamento economico di cui all'art. 3 del presente accordo) verranno fatte confluire nella voce retributiva "Ass. Sostitutivo ex AEN 1991" nell'importo percepito all'atto del trasferimento; tale voce avrà le medesime caratteristiche dell'"assegno ad personam ex intesa 18.6.2002" di cui all'articolo 3.

Art. . 8

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2003, con riferimento all'esercizio 2002, in applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale per il personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi del Credito Italiano, le parti convengono che ai lavoratori venga corrisposto, ove ne ricorrano i presupposti di cui al sopracitato articolo, un premio aziendale di importo pari a quello percepito nella rispettiva azienda di origine per l'esercizio 2001.

Con riferimento al personale appartenente alle Aree Professionali proveniente da Cariverona, Cassamarca, Caritro e CRTrieste il citato importo verrà maggiorato di 103 Euro.

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2004, con riferimento all'esercizio 2003, le parti convengono che ai lavoratori venga corrisposto, ove ne ricorrano i predetti presupposti, un premio aziendale di importo pari a quello che verrà erogato presso Credito Italiano nell'anno 2002, con riferimento all'esercizio 2001.

Art. . 9

A far tempo dalla data di trasferimento, il buono pasto verrà riconosciuto - in sostituzione di eventuali altre forme esistenti presso le aziende di origine - nelle seguenti misure:

- al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale di tipo verticale, appartenente alle tre aree professionali ed alla categoria dei quadri direttivi: Euro 5,16 (lire 10.000);
- al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale Euro 2,58 (lire 5.000).

Nell'"assegno ad personam ex intesa 18.6.2002" di cui all'art. 3 va a confluire l'eventuale importo eccedente il valore del buono pasto del personale part-time; tale quota sarà assorbibile a seguito di variazione di valore del buono pasto medesimo.

Art. 10

Nei confronti dei lavoratori che, dal 1° luglio 2002, venissero coinvolti in processi di mobilità territoriale, fermo quant'altro previsto dal protocollo sottoscritto in data odierna, verranno applicate le prassi in essere presso Credito Italiano.

Norma transitoria

I lavoratori che all'atto del conferimento siano destinatari di un trattamento di disagio connesso a trasferimento continueranno a percepire il trattamento medesimo, secondo le originarie caratteristiche, sino alla naturale scadenza e/o, ove non prevista, al cessare della situazione oggettiva che ne ha determinato l'origine .

Art. . 11

Il sistema inquadramentale e la struttura organizzativa di riferimento saranno quelle in essere presso il Credito Italiano. Allo scopo, stante i diversi assetti organizzativi in atto presso le singole Aziende, viene costituita un'apposita Commissione Tecnica tra le parti firmatarie della presente intesa con l'intento di valutare - anche alla luce della prevista segmentazione in tre banche in base al mercato di riferimento - le effettive omogeneità di mansione tra le figure professionali e gerarchiche in essere presso le singole aziende con quelle disciplinate dal CIA dell'azienda conferitaria. Alla luce di tale valutazione, che dovrà essere rassegnata dalla Commissione Tecnica entro il 31 ottobre 2002, le parti riscontreranno in sede politica se ed in quale misura possono essere considerati utili ai fini dell'inquadramento i tempi di adibizione alle omologhe mansioni già svolte presso le Banche di origine.

Sino al 31dicembre 2002 continueranno a produrre effetti le preesistenti normative aziendali.

Nota a verbale

Ai preposti di sportello verrà riconosciuto l'inquadramento previsto dalla normativa aziendale del Credito Italiano con decorrenza 1° luglio 2002, fermo restando che la complessiva adibizione al ruolo non dovrà essere inferiore alle previsioni di legge e di contratto in materia.

Art. 12

Da parte aziendale viene assunto l'impegno a garantire una prestazione, a favore dei dipendenti, decorrente dal 1°1.2003, contro gli infortuni professionali ed extra-professionali con le seguenti modalità:

- per morte 7 volte l'importo della retribuzione annua lorda (r.a.l.), col massimo per ciascun dipendente di Euro 300.000;
- per invalidità permanente 8 volte l'importo della r.a.l., col massimo per ciascun dipendente di Euro 400.000.

La somma assicurata per invalidità permanente è soggetta alla franchigia assoluta del 5%; ferma la medesima, per gli infortuni comportanti invalidità permanente sino al 25%, l'indennizzo verrà ridotto del 50%.

Da parte aziendale viene altresì assunto l'impegno a garantire, con la sopraindicata decorrenza, tramite primaria compagnia assicurativa, una copertura "kasko" per danni conseguenti all'utilizzo dell'autovettura personale per motivi di servizio, compreso il rischio *in itinere* (percorso dall'abitazione al luogo di lavoro e ritorno). Il massimale sarà di Euro 10.329 e la franchigia di Euro 413 per l'utilizzo professionale e di Euro 516 per gli eventi in itinere.

L'onere dell'eventuale estensione della polizza kasko ai rischi extra-professionali sarà a carico dei dipendenti.

Norma transitoria

Sino al 31 dicembre 2002 viene confermata l'applicazione delle forme di copertura assicurativa in essere presso le aziende di provenienza.

Art. . 13

Nel quadro delle compensazioni economiche generali intervenute, in deroga alla previsione esistente presso l'azienda conferitaria, le Parti convengono che a favore dei dipendenti delle banche conferite si terrà conto, ai soli fini della maturazione dei requisiti previsti per l'erogazione dei cd "premi di fedeltà" (25° e 35° anno di servizio), anche delle anzianità di effettivo servizio maturate nelle aziende di provenienza, fermo restando che i relativi importi verranno riconosciuti *pro-quota* secondo il seguente criterio:

- misure previste dalle rispettive aziende di origine per le anzianità maturate presso le medesime sino al 30 giugno 2002;

- misure previste da UniCredito Italiano/UniCredit Banca per i periodi successivi.

Nella determinazione degli importi si farà riferimento alla retribuzione percepita al raggiungimento del requisito, tenendo conto di eventuali erogazioni già riconosciute a titolo di "fedeltà" presso l'azienda di origine.

Art. 14

Ai sensi e per gli effetti di cui all'ultimo comma dell'art.2120 Codice Civile, le parti firmatarie convengono le seguenti ipotesi ulteriori di accesso all'anticipo del trattamento di fine rapporto rispetto a quelle definite ai sensi di legge:

- spese sanitario/assistenziali sostenute per gli ascendenti diretti di primo grado;
- spese di ristrutturazione della prima casa (a fronte di presentazione di idonea documentazione);
- acquisto seconda casa;
- spese matrimonio del dipendente o figli;
- tasse universitarie per dipendente o figli, nell'ambito del regolare svolgimento del piano di studi.

Art. 15

Le parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente accordo e quelle di cui al Protocollo sottoscritto in data odierna sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.