

**Verbale di accordo
sulla revisione del modello organizzativo del perimetro denominato Group People & Culture**

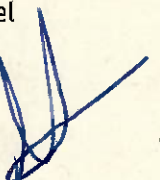
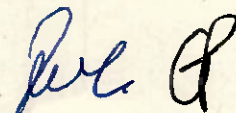
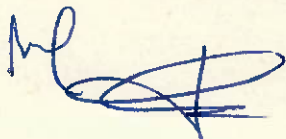
In data 12 marzo 2026 in Milano

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

e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN

preMESSO che

- da parte aziendale è stato deciso di procedere alla revisione del modello organizzativo del perimetro denominato Group People & Culture (di seguito Group P&C) con impatti sia sul perimetro geografia Global che sul perimetro geografia Italia;
- la popolazione appartenente alla struttura Group P&C geografia Italia è pari ad oggi a circa 650 FTEs;
- con lettera 11 febbraio 2026 UniCredit ha avviato la relativa procedura sindacale, come previsto dal vigente CCNL del settore credito;
- gli obiettivi strategici aziendali prevedono l'adozione di un modello People & Culture capace di sostenere la trasformazione digitale del perimetro oggetto della procedura, rafforzare competenze e leadership, garantire una gestione strutturata degli impatti organizzativi derivanti dall'evoluzione del business;
- al fine di assicurare un'evoluzione organizzativa coerente con le esigenze strategiche dell'Azienda e con il mutamento del contesto di riferimento, l'Azienda intende procedere a una revisione della complessiva struttura di People & Culture;
- in questo contesto, Group P&C sta evolvendo il proprio modello organizzativo per garantire la piena preparazione ad accogliere il nuovo assetto della struttura che riflette l'impegno a rimanere allineati al modello di servizio, mantenendo la capacità di adattamento di fronte alle nuove sfide;
- la trasformazione del modello organizzativo Group P&C consentirà di sviluppare ulteriori sinergie organizzative, favorendo una governance più integrata e un modello gestionale coerente nei vari Paesi in cui il Gruppo è presente, preservando al contempo i livelli di empowerment che hanno finora caratterizzato positivamente l'operato della funzione;
- tale intervento è volto a consolidare un modello operativo maggiormente orientato all'approccio strategico della funzione, garantendo nel contempo un supporto ancora più efficace alle persone e alle diverse unità organizzative;
- al fine di ottimizzare le possibili sinergie organizzative nonché l'adozione delle innovazioni tecnologiche applicate ai processi amministrativi, UniCredit ha definito di riposizionare nella funzione COO Italy le attività amministrative e di supporto alla struttura Group P&C operanti nel perimetro geografico Italia e già identificate nell'entità organizzativa denominata People Services;



considerato inoltre che

- il nuovo assetto organizzativo ha l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa, la qualità del servizio, e la capacità dell'Azienda di rispondere in modo rapido e coerente alle esigenze delle persone e del business. Tale nuovo assetto si fonda sui seguenti principi chiave:
 - rafforzare il ruolo strategico della funzione Group P&C, migliorando la qualità dei servizi offerti alle persone che lavorano nel Gruppo e sviluppando una funzione moderna, flessibile e capace di sostenere in modo efficace le prospettive future del Gruppo, nel rispetto delle specificità locali;
 - proseguire nel percorso di consolidamento della strategia P&C di Gruppo, attraverso l'armonizzazione di politiche e processi, il rafforzamento dei Centri di Eccellenza di Gruppo per modelli, competenze e policy, nonché la valorizzazione delle professionalità e delle competenze interne, assicurando coerenza complessiva e solidità organizzativa;
 - rafforzare il ruolo dei Business Partners, orientati allo sviluppo delle persone, all'accompagnamento dei processi di trasformazione organizzativa, al supporto del business e alla creazione di valore nel lungo periodo;
 - promuovere l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei processi a supporto e complementare al lavoro, l'evoluzione culturale della funzione P&C.
- L'introduzione dell'IA a supporto e complementare al lavoro dovrà essere conforme a quanto definito nelle normative di riferimento a livello europeo e nazionale tempo per tempo vigenti (in particolare, ad oggi, AI Act europeo, GDPR e relativo Decreto di recepimento in Italia), tenendo anche conto di quanto condiviso tra le parti sociali a livello europeo, nazionale e di settore in argomento oltre che della Dichiarazione Congiunta siglata con il Comitato Aziendale Europeo il 29 ottobre 2025;

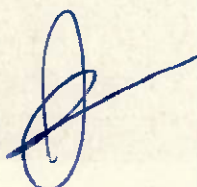
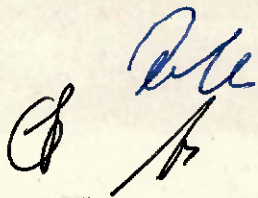
tutto quanto sopra premesso, le Parti,
dandosi reciprocamente atto dell'avvenuto esperimento della procedura contrattuale
e in coerenza con quanto previsto dal vigente contratto,
hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2

La revisione del modello organizzativo del perimetro Group P&C si svilupperà nel corso del triennio 2026-2028, collocandosi in continuità con le iniziative adottate nell'ambito del Piano Industriale Unlocked ed in coerenza con la prossima nuova fase di crescita del Gruppo.



L'avvio di detta revisione organizzativa è previsto non prima del 30 marzo 2026.

Art. 3

In conseguenza dell'adozione del nuovo assetto organizzativo di cui al presente Verbale, non sono previsti, allo stato, ulteriori esuberi rispetto a quelli già regolati dai precedenti Accordi sindacali di Gruppo in argomento – da ultimi Accordo 17 ottobre 2024 e Accordo 30 dicembre 2025 - né fenomeni di mobilità territoriale, conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i Lavoratori/le Lavoratrici coinvolti/e, né ricadute sulle condizioni di lavoro, fatti salvi i fenomeni di mobilità professionale che verranno gestiti come descritto nei commi successivi.

I Lavoratori/le Lavoratrici coinvolti/e, nel corso del triennio 2026-2028, nei fenomeni di mobilità professionale sono quantificati fino ad un massimo del 25% delle risorse facenti parte ad oggi della funzione Group P&C geografia Italia così come indicate in premessa (650 FTEs).

Le risorse saranno individuate seguendo le linee ed i principi generali già definiti con l'Accordo 17 ottobre 2024 e che qui si intendono integralmente richiamati, in particolar modo la garanzia espressa all'art. 7 di prestare attenzione all'equilibrio di genere e alle specificità individuali personali nell'individuazione dei Lavoratori/delle Lavoratrici che saranno coinvolti/e nei fenomeni di riqualificazione sopra citati, al fine di evitare qualsiasi tipo di discriminazione e, al contempo, favorire la possibilità di sviluppo professionale incentivando comportamenti, a tutti i livelli, in grado di generare inclusione all'interno dei diversi contesti organizzativi.

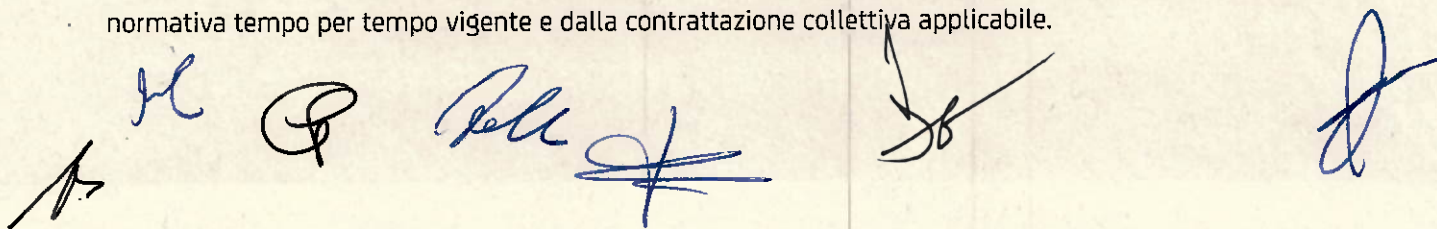
Per dare attuazione a quanto sopra verrà fatto anche utilizzo della struttura Reskilling Unit che avrà il compito di intraprendere le sopra citate azioni di reskilling e upskilling nei confronti dei Lavoratori/delle Lavoratrici del perimetro Group P&C individuati/e e la cui ricollocazione potrà avvenire sia presso strutture all'interno dello stesso perimetro Group P&C che presso altre strutture organizzative del Gruppo. Per effetto di quanto riportato nel presente articolo, le risorse individuate per i programmi di riqualificazione di cui sopra costituiscono una quota parte delle 600 risorse definite nell'Accordo 17 ottobre 2024; per tale quota parte le previsioni di detto Accordo si intendono estese fino al 2028.

Art. 4

In coerenza con quanto già definito all'Art. 7 dell'Accordo 17 ottobre 2024, le Parti si incontreranno con cadenza trimestrale, per monitorare nel dettaglio l'andamento del processo di riallocazione e riqualificazione e la coerenza dello stesso con quanto previsto al presente Accordo.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda si impegna a incontrare tempestivamente le OO.SS. qualora proceda a introdurre, anche in via sperimentale, strumenti di intelligenza artificiale nell'ambito delle attività P&C come previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e dalla contrattazione collettiva applicabile.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink, representing the various parties involved in the agreement. There are approximately seven distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or more formal names.

Dichiarazione OO.SS.

Considerata la fondamentale importanza della struttura P&C al servizio e al supporto delle persone, le OO.SS. rivendicano la necessità che da parte aziendale venga garantito un adeguato presidio sull'intero territorio della geografia italiana, oltre che di un elevato livello di qualità delle relazioni sindacali.

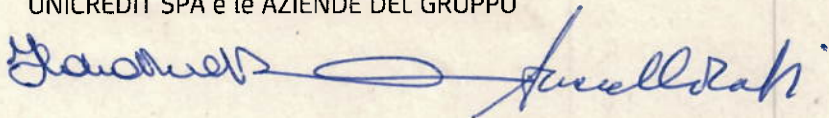
Dichiarazione Aziendale

L'Azienda manterrà nella funzione P&C un adeguato presidio sull'intero territorio della geografia Italia, valorizzando il ruolo strategico delle funzioni P&C locali che potranno operare con il rinnovato supporto fornito a livello centrale dalle diverse strutture di Group P&C nonché dalla struttura di People Services per le attività da loro gestite in ambito P&C.

Dichiarazione aziendale

In merito al riposizionamento della struttura People Services presso COO Italy l'Azienda assicura il mantenimento dei massimi livelli di garanzia sulla riservatezza e protezione dei dati personali ai sensi del GDPR e del relativo Decreto di recepimento in Italia.

UNICREDIT SPA e le AZIENDE DEL GRUPPO



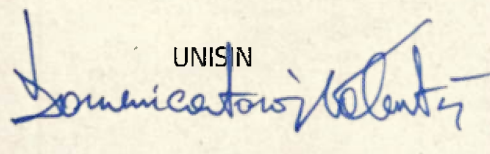
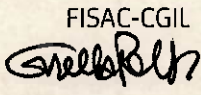
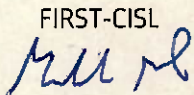
FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

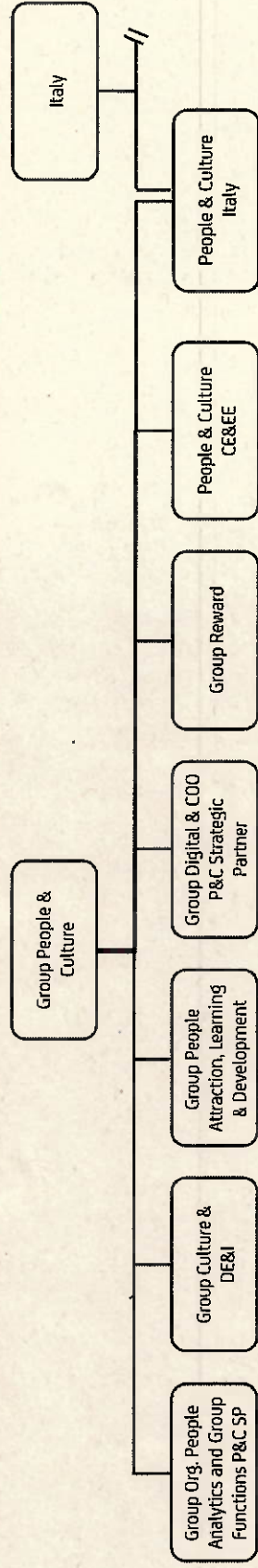
UNISN



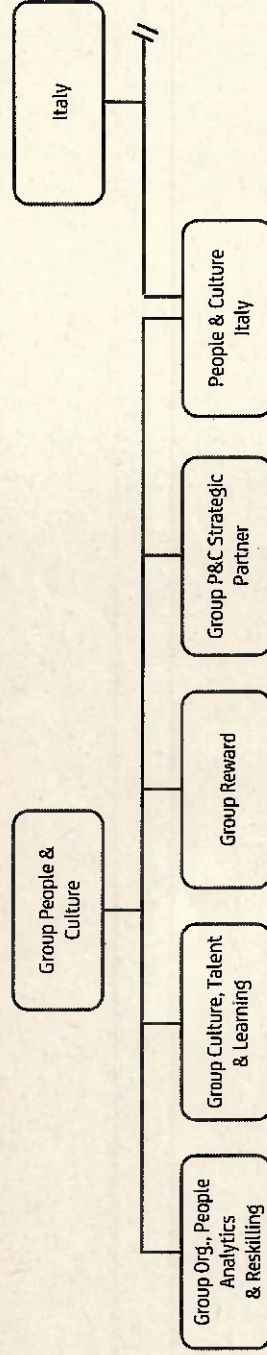
All. 1 Nuovo modello Group P&C

Group & Italy People & Culture – Current and Target set-up

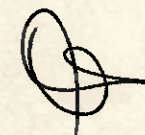
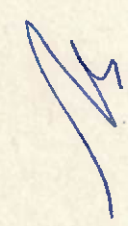
Current organizational set-up (1st reporting line)



Target organizational set-up (1st reporting line)







All. 2 Aziende del Gruppo geografia Italia interessate dal riassetto di cui al presente verbale di accordo

UniCredit S.p.A.

UniCredit Leasing (S.p.A e UCLAM)

UniCredit Factoring S.p.A.

Cordusio

UniCredit Bank GMBH - Filiale Italia