

VERBALE DI ACCORDO
SUL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2009

Il giorno 4 agosto 2009, in Milano,

UniCredit e le Aziende del Gruppo, nelle persone dei Sigg. Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemitì, Paolo Giannoccoli, Silvio Lops, Bettina Corsini, Valeria Ruggiero, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Antonio Beraldi

e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SILCEA, UGL Credito, UILCA
nelle persone dei Sigg.:

FABI, Angelo Di Cristo, Carmelo Raffa, Giovanni Galli, Massimo Giavarini, Marco Turati, Franco Ottobre, Stefano Cefaloni, Mauro Morelli, Roberto Riva

FIBA/Cisl, Ezio Massoglio, Sandra Paltrinieri, Fabrizio Tomassoni, Roberto Muzzi, Camillo Bongiovì, Gabriele Urzì, Marco Berselli, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Camillo Bruseghini

FISAC/Cgil, Andrea Bonansea, Marco Salvi, Sergio Bui, Fausto Ricci, Elia Randazzo, Sergio Bonanini, Alfonso Botta, Fernando Ricciardi, Francesco Re, Goffredo Molteni, Roberto Ballini, Pierantonio Framba

SILCEA, Vincenzo Fusciardi, Luigi Canadelli, Maurizio Licandro, Corrado Medetti, Alessandro Crosa, Renzo Musa, Roberto Dagna, Alberto De Gennaro, Nicola Cavadi

UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna, Sergio Isella, Massimo Longoni, Antonio Toto, Pietro Agrillo, Roberto Benedetti, Bruno Carta, Franco Pigola, Carlo Crini

UILCA, Mariangela Verga, Maurizio Mattioli, Danilo Piazzesi, Daniele Tartarelli, Valerio Crisari, Maurizio Torrioni

tenuto conto:

- di quanto previsto al tema nell'Accordo di Gruppo del 27 settembre 2007;
- delle risultanze dei passaggi negoziali svoltisi nel corso dell'anno 2008 e nella primavera del 2009;

- di quanto emerso nell'ambito della Commissione Tecnica di Gruppo finalizzata ad individuare indicatori di Gruppo da utilizzare per la definizione del Premio in oggetto (di seguito convenzionalmente "Premio di Produttività");
- della situazione eccezionale connessa alle intervenute modifiche di perimetro di Gruppo (integrazione Capitalia e sue partecipazioni), che rende particolarmente problematica la comparabilità degli indicatori e delle relative serie storiche per la determinazione del premio di produttività;
- della straordinarietà degli scenari macroeconomici ed in particolare del sistema bancario nazionale;
- della volontà condivisa delle Parti di procedere all'individuazione di indicatori e criteri di applicazione per il premio di produttività relativo all'esercizio 2009 che tengano conto dell'assoluta straordinarietà del contesto dianzi descritto;

dopo l'ampio confronto effettuato
relativamente al Premio di Produttività relativo all'esercizio 2009
per i Lavoratori/Lavoratrici
delle Aziende del Gruppo UniCredit del perimetro Italia
applicanti il CCNL ABI 8 dicembre 2007
le Parti
hanno convenuto quanto segue

Tenuto conto di quanto previsto al titolo nel CCNL 8 dicembre 2007 nonché delle valutazioni congiunte effettuate - anche in riferimento alla situazione straordinaria dell'esercizio - le Parti convengono di prorogare anche per il 2009 gli indicatori identificati nell'Accordo di Gruppo del 27 settembre 2007, con le modifiche ed integrazioni di seguito definite.

Pertanto, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43, comma 6, CCNL 8 dicembre 2007, in presenza di un risultato positivo delle attività ordinarie di Gruppo perimetro Italia, il Premio di Produttività medio di riferimento per l'esercizio 2009 è determinato identificando due quote, a) e b), rispettivamente associate ai seguenti indicatori:

a) Indicatore di redditività di Gruppo perimetro Italia: utile netto (avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia). La quota a) del premio di produttività può variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

QUOTA A) = 1.150 EURO scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'UTILE NETTO DELL'OPERATIVITA' CORRENTE PROCAPITE (bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia)	incremento oltre il 75 %	1.150 EURO + 1%	1.161,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.150 EURO + 0,5%	1.155,75
	entro il + 50 % e il -50 %	1.150 EURO	1.150,0
	decremento dal -50% al -75%	1.150 EURO -0,5%	1.144,25
	decremento oltre il -75 %	1.150 EURO -1%	1.138,5

b) Indicatore di produttività di Gruppo perimetro Italia: margini di intermediazione (avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporate e Private del Paese Italia). La quota b) del premio di produttività può variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite

dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

QUOTA B) = 1.150 EURO scostamento , anno di esercizio su anno precedente, del RISULTATO DI GESTIONE PRO-CAPITE (bilanci delle Divisioni Retail, Corporatee Private del Paese Italia)	incremento oltre il 75 %	1.150 EURO + 1%	1.161,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.150 EURO + 0,5%	1.155,75
	entro il + 50 % e il -50 %	1.150 EURO	1.150,0
	decremento dal -50% al -75%	1.150 EURO -0,5%	1.144,25
	decremento oltre il -75 %	1.150 EURO -1%	1.138,5

L'importo medio unitario lordo del Premio di Produttività per l'anno di riferimento è dato dalla somma delle corrispondenti quota a) e quota b).

Per la determinazione delle cifre da erogare al personale inquadrato nella varie aree/categorie/livelli viene preso a riferimento la scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007: per convenzione il parametro medio è individuato in quello del 3A3L.

In relazione a quanto previsto dall'art. 43, comma 6°, CCNL 8 dicembre 2007, si precisa che non si procederà all'erogazione del premio di produttività qualora il risultato di utile netto (avendo a riferimento le risultanze dei bilanci delle Divisioni Retail, Corporatee Private del Paese Italia) sia complessivamente negativo.

Il premio di produttività viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutte le categorie del personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (inadeguato).

Il premio di produttività non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno (con esclusione dei dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e dei Lavoratori/Lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio di produttività per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 43, commi 9 e 10, del CCNL 8 dicembre 2007; a tali fini le Parti convengono di non considerare le eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da lavoratori/lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano coniuge, figli o genitori disabile/i in situazioni di gravità.

Il premio di produttività si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, secondo le tipologie contrattuali tempo per tempo previste dal CCNL ABI (attualmente apprendistato e inserimento).

Le Parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio di produttività. Ove ritenuto necessario si valuteranno

in tale sede eventuali modificazioni e/orevisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del premio.

ESERCIZIO 2009 (erogazione 2010)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2009 (erogazione 2010) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposte le quote "a" e "b" precedentemente identificate (per la figura 3A3L), corrispondenti - in caso di realizzazione dei parametri della banda di stabilità dianzi identificata - a complessivi 2.300,00 Euro medi lordi (1.150,00 Euro quota "a" e 1.150,00 Euro quota "b") riparametrati come da tabella media di riferimento di seguito riportata:

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRAL E CCNL	VAP 2009
QD4	235,40%	3963,53
QD3	199,40%	3357,38
QD2	178,00%	2997,06
QD1	167,45%	2819,45
A3L4	146,85%	2472,58
A3L3	136,60%	2300,00
A3L2	128,90%	2170,36
A3L1	122,20%	2057,54
A2L3	114,80%	1932,94
A2L2	110,38%	1858,53
A2L1	107,40%	1808,34
A1-ind g.nott.	102,70%	1729,22
A1	100,00%	1683,74

Mantiene ancora efficacia per l'esercizio 2009 la previsione relativa ai Quadri Direttivi di IV livello titolari di "ruolo chiave", cui viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo, connesso al suddetto "ruolo", nelle seguenti misure lorde:

<i>Ruolo Chiave 3</i>	<i>Euro 516,00</i>
<i>Ruolo Chiave 2</i>	<i>Euro 361,52</i>
<i>Ruolo Chiave 1</i>	<i>Euro 206,58</i>

In relazione all'adozione della scala parametrica del CCNL 8 dicembre 2007, in via assolutamente eccezionale e per il solo esercizio 2009, verrà attribuito, ove ricorrano i presupposti di cui al presente verbale, al personale inquadrato quale Quadro Direttivo di 3° e 4° livello alla data di avvio dell'integrazione (maggio 2007) di provenienza Gruppo UniCredit ed ex Gruppo Bipop un ulteriore importo pari rispettivamente a Euro 210 e 230 lordi.

Le Parti convengono inoltre di proseguire la sperimentazione, già avviata con risultati positivi, della ristrutturazione del Premio medesimo secondo quanto indicato nella medesima tabella,

consentendo ai singoli lavoratori, su base opzionale, di destinare il versamento alla propria posizione pensionistica individuale di un importo di 600 Euro riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del premio di 500 Euro (sempre con riferimento alla figura media del 3A3L) .

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRAL E CCNL	VAP 2009 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
QD4	235,40%	3.101,89	1.033,97
QD3	199,40%	2.627,51	875,84
QD2	178,00%	2.345,53	781,84
QD1	167,45%	2.206,53	735,51
A3L4	146,85%	1.935,06	645,02
A3L3	136,60%	1.800,00	600,00
A3L2	128,90%	1.698,54	566,18
A3L1	122,20%	1.610,25	536,75
A2L3	114,80%	1.512,73	504,25
A2L2	110,38%	1.454,50	484,83
A2L1	107,40%	1.415,22	471,74
A1- ind g.nott.	102,70%	1.353,30	451,10
A1	100,00%	1.317,71	439,24

Nota a verbale

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti convengono che mantiene efficacia la previsione relativa al premio di produttività erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato), determinato in 1.600,00 Euro ed erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione. Tale previsione vale per i lavoratori che terminano la loro attività quali somministrati dopo la data del presente accordo.

UniCredit e le Aziende del Gruppo

FABI FIBA/Cisl FISAC/Cgil SILCEA UGL CREDITO UILCA

Allegato

Aziende del Gruppo UniCredit in Italia destinatarie dell'accordo del 4 agosto 2009

UniCredit
UniCredit Banca
UniCredit Banca di Roma
Banco di Sicilia
UniCredit Corporate Banking
UniCredit Private Banking
FinecoBank
Fineco Credit
Fineco Leasing
Fineco Prestiti
UniCredit Business Partner (UCPB)
UGIS
UniCredit Credit Management Bank
UniCredit Leasing
UniCredit Mediocredito Centrale
Pioneer Alternative Investment Management S.p.A.
Pioneer Global Asset Management SpA
Pioneer Investment Management S.G.R. p.A.
UniCredit Factoring
UniCredit Audit
UniCredit Real Estate
UniCredit Family Financing Bank
Cordusio Fiduciaria
Sofipa SGR
S+R Investimenti Gestioni -SGR
Unimanagement Srl
PE BACA
HVB Filiale Milano
IRFIS - Mediocredito della Sicilia