

UNICREDITO HOLDING

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI UNICREDITO ITALIANO

Il giorno 3 maggio 2002, in Milano tra UniCredito Italiano, e la Delegazione Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), la Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL), la **Delegazione Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)**, la Delegazione Sindacale dell'Associazione Sindacale Nazionale dell'Area direttiva e delle Alte Professionalità del Credito, della Finanza e delle attività simili e strumentali (SINDIRIGENTICREDITO), la Delegazione Sindacale del Sindacato Autonomo Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni (SINFUB), la Delegazione Sindacale della Uil Credito e Assicurazioni (UILC.A.-UIL), in relazione a quanto previsto dall'art 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1999, si è stipulato il seguente contratto integrativo aziendale:

Articolo 1

Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che svolgono mansioni comportanti responsabilità gerarchiche.

- Presso la Direzione Centrale:

- al lavoratore/lavoratrice, in possesso di elevata preparazione professionale e/o di particolare specializzazione, che - nell'ambito di una Unità Organizzativa o di un comparto - è incaricato di coadiuvare un dirigente o un quadro direttivo di IV livello nella sovrintendenza e nel coordinamento di un "gruppo" di almeno quattro appartenenti alla III area professionale addetti in via continuativa e prevalente al "gruppo" medesimo con compiti omogenei, è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

- al lavoratore/lavoratrice che, nell'ambito di una Unità Organizzativa o di un comparto, coordina e/o controlla il lavoro di almeno cinque ovvero di almeno tre appartenenti alla III area professionale, addetti all'Unità Organizzativa o comparto medesimi in via continuativa e prevalente, è riconosciuto, rispettivamente, il IV ovvero il III livello retributivo della III area professionale;

- Presso il Call Center:

- ai lavoratori/lavoratrici chiamati a svolgere le funzioni di "Supervisore" è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi ovvero il II livello retributivo dopo due anni di utilizzo nel ruolo.

Articolo 2

Criteri di inquadramento nelle aree professionali per i lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato qualificazione professionale in particolari posizioni di lavoro.

- Presso il Call Center:

- ai lavoratori addetti in via continuativa e prevalente alle mansioni di operatori addetti ai mercati

presso l'unità organizzativa "Tesoreria di Gruppo" (Corporate Group Treasury and Capital Markets) è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale;

- ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all'attività di "supporto gestore" presso l'unità operativa "Istituzioni Finanziarie e Banche" è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il IV livello retributivo della III area professionale;

- ai lavoratori che, nell'ambito delle unità organizzative "Gestione Acquisti" e "Immobiliare", svolgono autonomamente le mansioni indicate in uno dei seguenti punti e le disimpegnano, anche alternativamente, in via non saltuaria:

- redazione e/o analisi di preventivi di spesa ovvero trattative con le imprese e le ditte fornitrici;
- sorveglianza sul lavoro di una o più squadre di appartenenti alla II area, I livello retributivo (lavoratori adibiti a mansioni di operaio), dipendenti dall'Istituto o da aziende esterne, durante lavori edili di manutenzione, ristrutturazione o costruzione,

è riconosciuto, dopo un periodo di complessiva adibizione alle mansioni, rispettivamente, di tre e sei anni, il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale;

- Presso il Call Center:

- ai lavoratori/lavoratrici inquadrati al Call Center da almeno 4 anni, che siano adibiti in via continuativa e prevalente alla mansione di "capo team", è riconosciuto, il III livello retributivo della III area professionale ovvero il IV livello dopo ulteriori due anni di utilizzo nel ruolo;

- ai lavoratori che svolgono autonomamente e in via continuativa e prevalente le mansioni di stesura di programmi per l'elaborazione elettronica dei dati a struttura elementare o di media complessità, sviluppando le richieste di programmazione (cd "specifiche") - formulate dagli incaricati dell'analisi - sino alla realizzazione del programma ed alla verifica del corretto funzionamento dello stesso mediante la predisposizione dei relativi "giochi di prova", è riconosciuto il III livello retributivo della III area professionale;

- ai lavoratori che in via continuativa e prevalente hanno autonoma responsabilità della conduzione di calcolatori periferici in linea o fuori linea rispetto al sistema centrale - ossia che rispondono dell'efficiente utilizzo di tali calcolatori durante l'esecuzione dei lavori - è riconosciuto il III livello retributivo della III area professionale;

Articolo 3

Riconoscimento del II livello retributivo della II area professionale

Nei Servizi/Unità Organizzative con un numero di appartenenti alla II area professionale, I livello retributivo (lavoratori/lavoratrici adibiti a mansioni di commesso) non inferiore a tre e non superiore a otto è prevista l'attribuzione, a uno dei medesimi, del II livello retributivo della II area professionale e delle inerenti mansioni.

Articolo 4

Premio Aziendale

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del CCNL 11/7/99, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle parti, il premio aziendale medio di riferimento è determinato, per l'esercizio 2001, sulla base degli indicatori e dei criteri riferiti al Credito Italiano di seguito individuati:

produttività;

redditività;

efficienza;

produttività mirata.

a) Indicatore di produttività : risultato di gestione (somma algebrica voci 10,20,40,50,60,70,80,90,110 di conto economico) pro-capite

Viene determinato un importo globale da erogare pari all'1,20% del RG, a condizione che si registri un incremento percentuale anno su anno del risultato di gestione pro-capite, dato dal rapporto tra il risultato di gestione, al netto dei dividendi e di eventuali altre componenti straordinarie, ed il numero medio del personale dell'azienda.

Qualora il risultato di gestione procapite si attestasse su valori inferiori rispetto all'anno precedente si applicheranno le seguenti percentuali sull'importo globale da erogare:

0,95% del RG per il primo anno;

0,75% del RG per gli anni successivi.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda.

b) Indicatore di redditività : utile netto (depurato da dividendi, oneri straordinari, proventi straordinari - voci 30,180,190 di conto economico)

Viene determinato un importo globale da erogare pari all'1,30% dell'utile netto d'esercizio.

La cifra media unitaria è ottenuta dividendo il suddetto importo globale per il numero medio del personale dell'azienda*.

c) Indicatore di efficienza : cost income ratio (costi operativi+ammortamenti/margine di intermediazione voci 80+90/10+20+30+40+50+60+70+110 di conto economico)

E' desunto dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione e riferito al miglioramento del rapporto tra il totale delle spese amministrative ed il margine di intermediazione.

Viene riconosciuto il 5% del premio medio unitario derivante dalla somma di a) e b).

d) Indicatore di produttività mirata: commissioni nette (somma algebrica voci 40,50 di conto economico) /n. dipendenti

E' calcolato come incremento rispetto all'anno precedente, con un minimo ogni anno del +5%.

Viene riconosciuto il 5% del premio medio unitario derivante dalla somma di a) e b).

*** **

L'importo medio unitario è dato dalla somma delle cifre medie di cui ai punti a), b), c) e d).

Qualora l'azienda presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non si procederà all'erogazione del premio aziendale.

Per la determinazione delle cifre da erogare al personale inquadrato nella varie aree/categorie/livelli viene preso a riferimento un parametro medio risultante dalle retribuzioni tabellari a scatto zero del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza (base 100 = I area professionale).

Per l'esercizio 2001 tale parametro è fin d'ora stabilito nella misura di 156,54. L'importo così ottenuto è scalettato sulla base della tabella di seguito riportata:

AREA, CATEGORIA, LIVELLO	PARAMETRO
Quadro direttivo IV livello	280,00
Quadro direttivo III livello	240,00
Quadro direttivo II livello	172,71
Quadro direttivo I livello	162,41
III area,IV livello	144,00
III area,III livello	134,00
III area,II livello	127,00
III area,I livello	120,00
II area,III livello	113,00
II area,II livello	110,00
II area,I livello	107,00
I area,ind g.nott.	101,84
I area	100,00

Ai quadri direttivi di IV livello titolari di "ruolo chiave" viene riconosciuto un trattamento aggiuntivo, connesso al suddetto "ruolo", nelle seguenti misure:

ruolo chiave 3 £. 1.000.000

Ruolo chiave 2 £. 700.000

Ruolo chiave 1 £. 400.000

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

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di inizio e 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 aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio aziendale 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. 40, 8° e 9° comma, del CCNL 11 luglio 1999.

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 aziendale. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri interni individuati per la determinazione del premio.

Nota a verbale

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro interinale, le Parti definiscono che il premio aziendale erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi:

- viene determinato prendendo a riferimento il parametro "base 100" corrisposto nell'anno precedente;
- viene erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione.

Articolo 5

Divise ai lavoratori adibiti a mansioni di commesso

Ai commessi vengono assegnati i seguenti oggetti di vestiario:

- una divisa estiva ed una divisa invernale all'anno, corredate ciascuna di un paio di pantaloni di ricambio ;
- quattro camicie all'anno, con relativi colletti e polsini di ricambio;
- un paio di scarpe estive ed un paio di scarpe invernali all'anno;
- un cappotto ogni tre anni;
- tre cravatte all'anno.

- un impermeabile ogni tre anni ai commessi adibiti normalmente al servizio esterno;

La distribuzione agli interessati degli oggetti di vestiario estivi ed invernali viene effettuata, rispettivamente, entro il mese di aprile e di settembre.

Articolo 6

Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro, le parti s incontreranno entro il 15 ottobre 2002 per un esame tecnico in materia di "Misure di Sicurezza".

Articolo 6

Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs. 19/9/94 n. 626 e successive modificazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all'art. 9 della L. 20 maggio 1970.

Dichiarazione a verbale

L'azienda dichiara che presso le strutture ove prestino servizio almeno 200 dipendenti verranno mantenuti, laddove esistenti, i locali con attrezzatura di pronto soccorso.

Articolo 7

Decorrenza – Durata

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale appartenente alle aree professionali ed al I e II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi (salvo quanto previsto agli artt 5, 7 e 8) in servizio alla data del 3 maggio 2002, o assunto successivamente ed i relativi effetti decorrono dalla stessa data.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2003.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

L'azienda dichiara la propria disponibilità a prendere in attenta considerazione la posizione degli appartenenti alla II area professionale adibiti a mansioni di commesso che venissero utilizzati in via prevalente, ma non continuativa, in mansioni proprie del III livello retributivo della medesima area professionale per un periodo di almeno quarantacinque giorni lavorativi, comunque distribuiti nel corso di due anni, al fine di realizzare - anche mediante un accorpamento delle mansioni, ove obiettivamente possibile - l'attribuzione del III livello retributivo della II area professionale.

A richiesta delle rappresentanze sindacali dei lavoratori/lavoratrici, l'azienda dichiara che:

verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici inquadrati nel III livello retributivo della II area professionale, verrà data la preferenza ai lavoratori/lavoratrici adibiti a mansioni di commesso che siano già stati utilizzati in via continuativa ma non prevalente in mansioni proprie della qualifica superiore e che, a parità di requisiti, abbiano maggiore anzianità di servizio;

verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici appartenenti alla II area professionale, I livello retributivo (da adibire a mansioni di commesso), verrà data la preferenza ai lavoratori appartenenti alla prima area professionale che siano riconosciuti idonei e, a parità di requisiti, che abbiano maggiore anzianità di servizio. Ai fini dell'accertamento dell'idoneità verranno tenuti presenti, il giudizio sintetico, le particolari attitudini, i precedenti di lavoro.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. stipulanti e firmatarie del contratto integrativo aziendale 3 maggio 2002 per il personale delle aree professionali e per i quadri direttivi di UniCredito Italiano raccomandano che nell'ambito del Call Center:

- l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, prenda in considerazione i lavoratori che abbiano maturato più di quattro anni di adibizione alle mansioni di operatore di sala e/o di operatore help desk internet ai fini di un loro utilizzo in altre attività anche in unità diverse dal Call Center medesimo;

- l'Azienda ai fini dell'individuazione di un percorso che determini una continuità nella crescita professionale nell'ambito del Call Center e verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici per il ruolo di Supervisore, prenda in attenta considerazione la posizione dei lavoratori idonei, che ricoprono il ruolo di Team leader.

NORMA TRANSITORIA

Nel caso in cui, nel corso della valenza del presente C.I.A., si dovessero verificare dei cambiamenti in ordine all'organizzazione del lavoro e/o al contenuto delle attività svolte, le parti potranno

attivare incontri per ridefinire gli eventuali nuovi profili professionali, in coerenza con le previsioni degli art. 66 e 75 del C.C.N.L. 11.7.99.

Milano, 3 maggio 2002

DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FABI, SINDIRIGENTICREDITO, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB E UILCA-UIL

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sindirigenticredito, Sinfub e Uilca-Uil, stipulanti e firmatarie del contratto integrativo aziendale 3 maggio 2002 per il personale delle aree professionali e per i quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo di UniCredito Italiano, dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo i diritti e le attività scaturenti dallo stesso, o derivanti dalla sua applicazione, in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Si invita a voler prendere buona nota che le sottoscritte organizzazioni sindacali dei lavoratori intendono essere sempre convocate congiuntamente tra di loro e separatamente rispetto ad ogni altro sindacato operante nella categoria.

Milano, 3 maggio 2002

