

Organo di Coordinamento
FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA-UIL
SINDIRIGENTICREDITO
U.S.I. – Unicredit Servizi Informativi

Contratto Integrativo Aziendale

Confortati dall'esito positivo delle Assemblee, di cui vi riportiamo i "numeri", è stato sottoscritto il primo C.I.A. della Nostra Azienda.

Assemblee	Presenti	Favorevoli	Contrari	Astenuti
Milano	83	82	0	1
Torino	34	34	0	0
Verona	31	22	5	4
Bologna	51	41	3	7
Treviso	8	8	0	0
Trieste	14	10	0	4

Inquadramenti L'impostazione del C.I.A. ha tenuto conto dei cambiamenti dei ruoli e delle professionalità, intervenuti negli ultimi anni in seguito alle mutate esigenze Aziendali. Le OO.SS. valutano positivamente la conclusione di questo negoziato, che ha consentito di raggiungere gli obiettivi prefissati, nonostante le oggettive difficoltà presenti tra le diverse realtà e la necessità di sottoscrivere un accordo compatibile con le esigenze di tutti, vecchi e nuovi assunti. Il C.I.A. è un momento importante della vita sindacale aziendale e, mantenendo fede al mandato dei colleghi, abbiamo ridisegnato i profili professionali, ampliato la platea dei colleghi coinvolti e reso trasparenti i percorsi di carriera.

Sono state individuate le aree Sistemi/Programmazione/Funzionali, in cui è previsto uno sviluppo di carriera che porta all'attribuzione del I livello retributivo dei Quadri Direttivi dopo 60 mesi, a cui si accede dalle aree d'ingresso Help Desk/Informatica Individuale. Presso l'Help Desk Tecnologico (Bologna), sono stati ridotti, all'atto della firma, i tempi necessari per raggiungere gli inquadramenti, rispettivamente il III e il IV livello retributivo della III area professionale (tre e sei anni).

E' stata sottoscritta contestualmente anche la procedura "Quadri Direttivi" (prevista dall'articolo 66 del CCNL) che ha individuato puntualmente circa 140 posizioni di lavoro, caratterizzate da responsabilità e ruolo.

Per ogni posizione è stato individuato un livello retributivo, dal QD3 al RC1 per i capi comparto e dal RC2 al RC3 per i capi unità. E' importante sottolineare che questa articolazione, oltre a consentire una maggior trasparenza sui percorsi di carriera, è frutto di una "vera" e non affatto scontata discussione con le OO.SS. nello spirito dell'ultimo CCNL.

Abbiamo anche ottenuto dall'Azienda la salvaguardia dei precedenti percorsi di carriera in corso di maturazione, legati al precedente C.I.A. di riferimento del C.I. del 1997.

Normativa Dlgs. 626 Il capitolo registra la piena disponibilità aziendale sui contenuti espressi, presenteremo in tempi brevi un regolamento elettorale che consenta di organizzare concretamente le elezioni dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**.

Vap Per il 2003 il premio aziendale sarà determinato sulla base degli indicatori e dei criteri definiti per il personale di Unicredit Banca e sarà erogato in Luglio, con i consueti parametri, a tutto il personale di U.S.I. senza tenere in conto, ormai, della banca di provenienza. Il premio aziendale sarà erogato anche al personale con rapporto di lavoro interinale superiore a tre mesi.

Help Desk Registriamo con soddisfazione la trasformazione dei contratti a tempo determinato, presenti nell'ufficio, in contratti a tempo indeterminato in netto anticipo sui tempi previsti. Contemporaneamente è stato attuato un radicale cambiamento logistico delle posizioni di lavoro con nuovi arredamenti e nuovi mezzi tecnici. Le sensibilità di colleghe/i espresse a più riprese negli incontri aziendali dalle OO.SS. hanno trovato una adeguata, se pur migliorabile, risposta. L'Azienda, pur considerandolo un livello di ingresso, ha condiviso l'importanza di prevedere sviluppi professionali per gli addetti/e in altri comparti; questo importante principio è stato inserito nella parte normativa del C.I.A.

Il verbale sulle rimanenti questioni ancora da definire sarà discusso dopo la pausa estiva.

"Richieste a latere" Buona parte di questi argomenti sono contenuti nell'accordo di Gruppo S3; le OO.SS. avevano del resto già ottenuto dalla Direzione di U.S.I. una "clausola di tutela" per l'automatica applicazione in Azienda. Importanti novità sono le polizze Kasko ed infortuni (professionali ed Extra professionali), l'ampliamento della casistica di utilizzo del TFR e la disponibilità aziendale a valutare particolari situazioni di mobilità fra i Poli.

Il testo integrale del C.I.A. verrà quanto prima pubblicato sul portale aziendale.

Milano 22 Agosto 2002