



Accordo su welfare di gruppo Accordo Quadro su Premi Aziendali

La lunga, complessa ed articolata trattativa per i rinnovi dei CIA ha visto **vari momenti e livelli di negoziazione**.

A livello di Gruppo andava affrontato sicuramente il confronto sul "*Welfare*", ma la scansione temporale del negoziato ed il suo intrecciarsi con le vicende della fusione con Capitalia (certamente non prevista né prevedibile all'avvio della trattativa) ha fatto sì che, **in via del tutto eccezionale**, a quel livello si affrontasse anche il capitolo dei **Premi Aziendali**.

Al di là dell'**Accordo Stralcio** per il **2006**, firmato il 5 marzo, ne è scaturito un Accordo che in vari documenti copre le due tematiche e va **ad integrare le intese raggiunte** nelle singole Aziende su **Inquadramenti e Tutela della Salute e della Sicurezza**.

Entrambi i capitoli negoziati a livello di Gruppo presentano molte novità, dal **forte impatto** sia **politico** che **economico**.

WELFARE DI GRUPPO

Nell'affrontare questo lungo ed articolato rinnovo dei CIA delle Aziende del Gruppo UniCredit ci siamo posti l'obiettivo di **intercettare significative quote** delle Reddittività e Produttività che il Gruppo genera in così grande misura, anche grazie all'apporto di Lavoratori e Lavoratrici.

Abbiamo anche individuato come obiettivo da perseguire con forza l'utilizzo di parte di quanto rivendicavamo per i Dipendenti per un **fine aggregante**: creare una **forte condizione di uguaglianza** tra i Lavoratori e le Lavoratrici, a prescindere dalla Società in cui si trovano ad operare.

La coscienza che l'originale architettura di UniCredit Group può causare **differenziazioni che nulla hanno a che vedere con la qualità del lavoro svolto e/o con la professionalità** richiesta dal ruolo ricoperto, ci ha portato ad immaginare una soluzione che individuasse un **terreno di contrattazione sindacale capace di tenere uniti** Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo.

Nella Piattaforma l'obiettivo che conseguiva ad una siffatta impostazione ha preso il nome di "*Welfare di Gruppo*", qualcosa che andava ben oltre, per quantità e qualità, le solite materie dei tradizionali "*a latere*".

Oggi, a trattativa conclusa con l'individuazione delle soluzioni contrattuali e con la firma degli Accordi di Rinnovo nelle principali Società del Gruppo, **possiamo esprimere forte soddisfazione** anche per i risultati raggiunti su questo capitolo della Piattaforma che, anzi, ha permesso in maniera significativa di redistribuire a Lavoratori e Lavoratrici importanti quote della Produttività e della Reddittività ormai consolidate nei Bilanci del Gruppo.

Accanto ai risultati economici vi sono poi anche **risultati dal valore più squisitamente politico** che è **opportuno rivendicare con orgoglio**.

Vediamo quali sono le principali acquisizioni:

Assistenza Sanitaria :

si partiva da diverse contribuzioni aziendali, retaggio delle Banche di provenienza: l'Accordo prevede una sostanziale semplificazione ed un forte incremento dei contributi in un percorso articolato in **2** tappe:

- da **gennaio 2008**:
1. contributo a carico azienda per Aree Professionali, QD1 e QD2: **400 €**
 2. contributo a carico azienda per QD3 e QD4: **680 €**
- da **gennaio 2009**:
1. contributo a carico azienda per Aree Professionali, QD1 e QD2: **650 €**
 2. contributo a carico azienda per QD3 e QD4: **900 €**

Importi che permetteranno un significativo miglioramento delle prestazioni garantite, in un ambito importante e delicato della vita dei Lavoratori e delle loro famiglie.

Previdenza Complementare

il dispositivo del CCNL 2005, di cui l'Accordo del **16 ottobre 2006** era l'applicazione, portava al **3%** il contributo aziendale per gli iscritti "post" ai Fondi di Previdenza Complementare presenti nel Gruppo, ma solo per quelli assunti dal **19 dicembre 1994**.

L'Accordo sottoscritto prevede che, con decorrenza **1° ottobre 2007**, il contributo del **3%** venga versato dalle Aziende **anche per gli assunti "post" in data antecedente al 19 dicembre 1994, se in servizio il 27 settembre 2007** (data di stipula del Verbale di Accordo), formulando quindi una previsione estensiva rispetto a quanto normato nel vigente CCNL. Tale accordo, come l'accordo del 16/10/2006, viene applicato, allo stato, solo agli iscritti al Fondo di Gruppo. Unico fondo ritenuto in linea con i dettati del CCNL, fatto da sempre contestato dalle OOSS.

Inoltre

per le Assenze Obbligatorie per Maternità (in essere a far tempo dal 1° ottobre 2007, o altra decorrenza resa possibile dall'intervento modificatorio delle fonti sugli Statuti/Regolamenti dei Fondi) viene introdotta la possibilità, a richiesta dell'interessato, del **riconoscimento ai fini dei Fondi stessi del periodo di assenza obbligatoria per maternità**, con versamento dei rispettivi contributi da parte del richiedente e dell'azienda.

Buono Pasto

sempre con decorrenza **1° ottobre 2007** gli importi erogati a tale titolo vengono portati

- da **5,16 €** a **5,29 €** per il Personale a Tempo Pieno, utilizzando pienamente la quota fiscalmente esente prevista dalla Legge per tale erogazione e con un incremento di **28,60 €** netti annui su **220 gg.** Lavorativi;
- da **2,58 €** a **4,00 €** per il Personale a Tempo Parziale (orizzontale o misto per le giornate ad orario ridotto), con un incremento di **312,40 €** netti annui su **220 gg.** Lavorativi.

Inoltre

il Buono Pasto verrà corrisposto nella misura intera anche in presenza di permessi orari fruiti, 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 figli o genitori disabili in situazioni di gravità**. Questa ultima previsione vale anche per la determinazione dei **Premi aziendali** che non saranno più decurtati a seguito delle suddette assenze.

Polizza Infortuni

Vengono introdotti significativi miglioramenti:

- in caso di infortuni dovuti ad **atti dolosi violenti** (es. rapina) **subiti in relazione all'attività professionale**,
 - per i primi **5 punti** di Invalidità viene **abolita la franchigia** e si procederà al pagamento del **50%** del loro valore;
 - a fronte di Invalidità pari o superiore all'**80%** verrà liquidato l'indennizzo come se l'**Invalidità fosse del 100%**.

Polizza Kasko

Abbiamo conseguito miglioramenti delle Franchigie:

- da **413 €** a **300 €**, per incidenti con veicoli identificati,
- da **516 €** a **400€**, per incidenti con veicoli non identificati;
- da **516 €** a **500€**, per collisioni extra professionali.

Provvidenze Aziendali

Dalle prossime erogazioni cambiano gli importi per:

- ➔ Albergo di Natale: da **77,47 €** a **100 €**;
- ➔ Colonie: da **103,29 €** a **100 €**;
- ➔ Familiari disabili: da **2.070,00 €** a **2.500 €**.

Maternità

In questo campo, di particolare rilevanza sociale, sono state introdotte significative novità cui è giusto attribuire un forte valore positivo:

- ✓ validità dei 5 mesi di **congedo obbligatorio** ai fini di
 - **Inquadramenti** relativi ai percorsi di carriera previsti dal CIA;
 - riconoscimento degli **Incentivi**;
- ✓ incremento dei Permessi Annuali per Malattia del bambino fino agli **8 anni** di età da **10** a **15 gg**
 - **5 gg.** ex Legge 53/2000;
 - **10 gg.** da Accordo Gruppo (prima erano 5);
- ✓ riconoscimento (già previsto) di **10 gg.** in tutto per ogni figlio, utilizzabili anche in diversi anni solari dal padre **o** dalla madre, per l'**inserimento scolastico** in Asilo Nido e/o Scuola Materna.

Condizioni, Prestiti, Sovvenzioni

Alcune novità anche in questa materia:

- ➔ **Condizioni di c/c** - Incremento del tasso sullo Scoperto dal **3%** al **4%**, **Canone Gratuito** per le Cassette di Sicurezza (oggi era al **50%**);
- ➔ **Prestito Personale** - Incremento del tasso dal **3,5%** al **4%** ed Incremento dell'Importo erogabile da **31.000 €** a **40.000 €**;
- ➔ **Sovvenzioni al Personale** – Aumento delle casistiche previste (Riparazione Immobili di proprietà del richiedente e/o della sua Famiglia, Acquisto e/o Riparazione Mobili, ecc.) e **Sganciamento dell'erogazione dal TFR** accumulato o dal **Montante esistente** presso il Fondo di Previdenza Complementare (per gli Iscritti "*post*") - ciò permetterà a tutti di aver disponibile l'intero ammontare della Sovvenzione, che rimane confermato per gli importi precedentemente previsti.

Sia il Prestito Personale che le Sovvenzioni possono essere erogate anche agli Apprendisti, contrariamente a quanto previsto finora; per le Sovvenzioni la durata massima del periodo di rimborso è però fissata in **4 anni** (viene confermata in **10 anni** per Lavoratori e Lavoratrici a Tempo Indeterminato).

Mutui

Le novità partono, in questa materia, da una **positiva e non scontata** conferma, visto il rialzo dei tassi: il **mantenimento degli attuali tassi (1,25% e 2%** rispettivamente per la Prima e per la Seconda Tranche), condizioni difficili da mantenere inalterate alla luce dell'andamento dei tassi in Europa e nel mondo, e che solo i dipendenti italiani di UniCredit Group hanno in tutto il Settore del Credito. Condizioni che giustificano l'accettazione da parte nostra dei leggeri incrementi dei Tassi Attivi applicati alle altre forme di finanziamento.

Cambia molto, invece, sugli **importi** e sulle altre **condizioni**:

- **raddoppio** di tutti i massimali, sia per la Prima che per la Seconda Tranche;
- **applicazione dei massimali** previsti per i QD4, nelle nuove misure, **anche per i QD3 con più di 10 anni di anzianità** (e relativo superamento delle inferiori misure previste per i QD3 tra i 10 ed i 25 anni);

- **allargamento anche ai QD3** sopra indicati della possibilità di erogazione del Mutuo per l'acquisto della **Seconda Casa**;
- **possibilità di erogazione** dei Mutui anche agli **Apprendisti**;
- **eliminazione** di qualsiasi soglia di accesso (matrimonio, promessa di matrimonio, anzianità minima, ecc.);
- **erogazione** anche a fronte di acquisto dell'immobile cointestato a **convivente *more uxorio***;
- **durata** del Mutuo fino ad una **massimo di 30 anni** (prima era di 20 anni);
- **estensione** dell'importo erogabile fino al **100% del valore di perizia** dell'immobile.

Commissione Pari Opportunità

Disponibilità della controparte a costituire una Commissione Pari Opportunità anche a livello di Gruppo oltre a quelle previste nelle diverse aziende del Gruppo.

Disagio Lavorativo

Previsione di un **Percorso** sul tema in Fasi Successive:

- iniziative di **Formazione congiunta** Gruppo/Sindacato;
- **giornate di lavoro** congiunte al fine di acquisire esperienze da altri settori;
- avvio dei lavori di un **Osservatorio Paritetico**.

Quanto sopra illustrato ci permette di esprimere la nostra convinzione di aver realizzato, senza alterare l'equilibrio complessivo dei risultati raggiunti, buona parte degli obiettivi che, su questo capitolo della Piattaforma, ci eravamo posti, e quindi riteniamo di poter esprimere anche su tali materie un giudizio pienamente positivo.

PREMI AZIENDALI

I **Premi Aziendali** sono materia di demando del CCNL alla Contrattazione che si svolge nella singola Azienda.

Come già detto, il particolare momento in cui la trattativa si è svolta ha fatto sì che le Parti ritenessero opportuno, alla luce "*della **situazione eccezionale** connessa alle imminenti modifiche di perimetro di Gruppo (integrazione Capitalia e sue partecipazioni)*", come recita l'Accordo, individuare in un Verbale di Gruppo i parametri e le quantità economiche ad essi legate dei Premi Aziendali, nel frattempo incrementatisi in maniera uniforme con gli Accordi Stralcio che si sono succeduti nel tempo.

Le principali novità economiche e strutturali introdotte che riguardano tutti i dipendenti del gruppo (compresi apprendisti e tempi determinati), sono:

- **Parametro Medio** di Gruppo cui riferire gli importi da riparametrare:
 - ➔ **156,54** compreso nell'intervallo tra il 4° Livello della 3° Area ed il QD1, e più vicino a quest'ultimo – parametro individuato in base agli "*addensamenti*" nei vari Livelli Retributivi della forza lavoro;
- **Importo Medio:**
 - ➔ 2005 - € **2.395,94** – importo riveniente dal CIA Credito Italiano del 2001;
 - ➔ 2006 - € **2.895,94** – Accordo 5 marzo 2007;
 - ➔ 2007 - € **2.900,00** – Accordo 27 settembre 2007;
 - ➔ 2008 - € **3.150,00** – Accordo 27 settembre 2007;

Gli anni indicati sono quelli del Bilancio di riferimento, l'erogazione avviene a Giugno dell'anno successivo.

- **Inoltre l'azienda ci ha comunicato che erogherà unilateralmente a Gennaio 2008** un' Una Tantum di € **250** netti, al Personale in servizio al **1° Luglio 2007**, per i 5 anni del Progetto S3;
- **Importo per i lavoratori/trici con contratto di somministrazione (ex interinali):**
 - ➔ € **1.900** che verrà erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione;

- **Possibilità di destinare** alla propria posizione pensionistica individuale un importo di **600 €** riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del premio di **500 €** (*importi riferiti al Parametro Medio*), per i Premi riferiti agli anni **2007 – 2008**, come già accaduto quest'anno per il **Premio sul Bilancio 2006**;
- **Scala Parametrica Mista:**
 - ➔ **adozione per le Aree Professionali e per QD1 e QD2 della Scala Parametrica del CCNL 2005**, che ha visto incrementare i parametri per i livelli retributivi da **Area3 Livello 3 a QD2**;
 - ➔ **mantenimento della Scala Parametrica ex Credit**, più favorevole di quella del CCNL 2005, per **QD3 e QD4**;
- **Individuazione di 2 Indicatori** al cui variare è legata l'erogazione degli importi prima elencati:
 - ➔ Indicatore di Redditività di Gruppo perimetro Italia: **Utile Netto**;
 - ➔ Indicatore di Produttività della singola Azienda: **Risultato di Gestione**;

A ciascun Indicatore è legato il **50%** dell'importo medio del Premio Aziendale.

- **Riconoscimento ai QD4** titolari di "*ruolo chiave*" di un trattamento aggiuntivo, nelle seguenti misure lorde:

Ruolo Chiave 3	€ 516,00
Ruolo Chiave 2	€ 361,52
Ruolo Chiave 1	€ 206,58

La normativa dei Premi Aziendali verrà recepita nei diversi Contratti Integrativi Aziendali.

I significativi risultati economici illustrati in entrambi i capitoli menzionati permettono di affermare che gli **ambiziosi obiettivi** di redistribuzione che ci eravamo posti **sono stati raggiunti**

- ➔ incremento **complessivo** del **31,52%** del Premio Aziendale;
- ➔ incremento **massimo** del **180%** dei contributi aziendali per l'Assistenza Sanitaria;
- ➔ incremento sul **Buono Pasto** per Lavoratrici/Lavoratori a **Tempo Parziale** del **55%**.

Ma va anche **rivendicato con forza** che ad essi si sono affiancati importanti conquiste di carattere sociale a favore

- ✓ dei fruitori della **Legge 104**,
- ✓ degli **Apprendisti**,
- ✓ della **Tutela della Maternità**,

in un'opera di salvaguardia e miglioramento delle condizioni di vita complessive, economiche e non solo, di Lavoratori e Lavoratrici del Gruppo.

Milano, 1 ottobre 2007

Segreterie di Gruppo di Unicredit Group