

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

18 luglio 2002

Per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unicredit Servizi Informativi S.p.A.

Il giorno 18 luglio 2002 in Milano

tra **UniCredit Servizi Informativi S.p.A.**, rappresentato dai Sigg. Vincenzo Contento, Eugenio Giovanni Fabris, Claudio Ruspini, Massimo Schiattarella;

e

la Delegazione Sindacale della **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, costituita dai Sigg. Enzo Ghisolfi e Stefano Cefaloni;

la Delegazione Sindacale della **Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio (FALCRI)**, costituita dal Sig. Ettore Tedesco;

la Delegazione Sindacale della **Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL)**, costituita dai Sigg. Cosimo Camilleri e Gian Paolo Giaroli;

la Delegazione Sindacale della **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)**, costituita dai Sigg. Olga De Leonardis, Gianfranco Pettinati, Stefano Serli e Roberto Ballini;

la Delegazione Sindacale dell'**Associazione Sindacale Nazionale dell'Area direttiva e delle Alte Professionalità del Credito, della Finanza e delle attività similari e strumentali (SINDIRIGENTICREDITO)**, costituita dai Sigg. Fabrizio Bernardini e Raffaella Dal Degan;

la Delegazione Sindacale della **Uil Credito e Assicurazioni (UIL C.A.)**, costituita dai Sigg. Mario Dadda, Gianni Fustini e Luca Bagolin;

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 Sala Operativa:**

· al lavoratore che sovrintende ad uno dei turni di cui all' art. 87 del vigente c.c.n.l. è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi ovvero il II livello retributivo dopo un anno di utilizzo nel ruolo.

### **- Presso la Sala Stampanti:**

· al lavoratore che sovrintende ad uno dei turni di cui all' art. 87 del vigente c.c.n.l. è riconosciuto il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi ovvero il II livello retributivo dopo cinque anni di utilizzo nel ruolo.

### **- Presso Help Desk**

· al lavoratore/lavoratrice chiamato a svolgere le funzioni di "Responsabile Desk" 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 ovvero di riconoscimento di livelli retributivi superiori per i lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato qualificazione professionale in particolari posizioni di lavoro.**

**2.1.** Ai lavoratori che svolgono autonomamente le seguenti mansioni e le disimpegnano in via continuativa e prevalente è riconosciuto, dopo quattordici mesi e dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il III livello retributivo della III area professionale, ovvero il IV livello retributivo della medesima area:

- realizzare, gestire e sviluppare, per le diverse realtà tecnologiche aziendali (host, client/server, front end) sia per l' hardware che per il software che per la rete telematica, le configurazioni più coerenti secondo direttive fornite dal sistemista senior (**Sistemista junior**);
- trascrivere le specifiche di programmazione in un linguaggio sorgente riconoscibile da un compilatore, realizzare il flow-chart dettagliato di parti di procedure sulla base delle specifiche di programmazione, provvedere a codificare, provare e documentare singole fasi, nell' ambito di procedure anche di media complessità (**Programmatore**);
- definire, d'intesa con l'utente/committente, il formato degli input e degli output delle procedure - incluse maschere video e report - fornendone specifiche o prototipi dettagliati nell'ambito degli standard di area o aziendali (**Analista funzionale junior**);
- provvedere all' installazione e alla manutenzione dei prodotti per il funzionamento delle reti presso "Telecomunicazioni", fornendo il primo supporto all' utente su problematiche relative alle reti stesse (**Addetto Tlc**);

**2.2.** Ai lavoratori inquadrati nel IV livello retributivo della III area professionale che abbiano svolto autonomamente per almeno tre anni le mansioni descritte al punto 2.1. e disimpegnino in via continuativa e prevalente le mansioni descritte in uno dei seguenti punti è riconosciuto, di massima dopo due anni, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi:

- operare, in relazione alla preparazione tecnica e/o professionale specialistica acquisita, per il dimensionamento e la progettazione delle configurazioni più coerenti con le esigenze applicative dell'utente, con attenzione alle compatibilità, alla sicurezza, ai livelli di servizio, agli standard definiti (**Sistemista senior**);
- disegnare e realizzare internamente o governare, se di provenienza esterna, ampie parti di procedure garantendone, nell' ambito dei tempi/costi assegnati, la migliore impostazione dei dati e dei relativi trattamenti, con comprensione e finalizzazione dei requisiti di business, conducendo le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale (**Analista programmatore**);
- definire, interagendo con l'utente/committente e nei vincoli di tempi/costi assegnati, i requisiti di funzionamento complessivi di procedure o ampie aree procedurali, trasformando i bisogni di business in analisi di dati e funzioni o in analisi di oggetti (**Analista funzionale senior**).

#### **- Presso la Sala Operativa:**

· ai lavoratori addetti alle "consoles" degli elaboratori centrali e dipartimentali -ossia a coloro che hanno la responsabilità del funzionamento dei sistemi e della corretta esecuzione dei lavori (programmi) necessari a consentire lo svolgimento delle elaborazioni - è riconosciuto, dopo quattordici mesi e dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il III livello retributivo della III area professionale, ovvero il IV livello retributivo della medesima area;

#### **- Presso la Sala Stampanti:**

· ai lavoratori addetti in via continuativa e prevalente alle unità stampanti è riconosciuto, dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, il III livello retributivo della III area professionale;

#### **- Presso Help Desk tecnologico:**

· **ai lavoratori addetti all' Help Desk tecnologico è riconosciuto, dopo un periodo di adibizione, rispettivamente, di tre e sei anni, il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale.**

#### **Norma transitoria**

Ai lavoratori che alla stipula del presente contratto abbiano maturato dieci anni di adibizione ai turni, di cui all' art. 87 del vigente c.c.n.l., e il cui orario di lavoro sia distribuito nell' intero arco delle 24 ore in via continuativa e prevalente, è riconosciuto, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.

## :: Articolo 3

### **Premio Aziendale**

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del c.c.n.l.11 luglio 1999, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle parti, il premio aziendale medio di riferimento è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri definiti per il personale di UniCredit Banca S.p.A. e dell'indicatore aziendale UniCredit Servizi Informativi S.p.A., rappresentato dal rapporto tra fatturato (valore della produzione) ed il costo del personale.

Se il valore di tale ultimo indicatore (fatturato/costo del personale USI) registra un incremento rispetto all'esercizio precedente

superiore al 7%, il premio aziendale determinato sulla base dei citati indicatori e dei criteri definiti per il personale di Unicredit Banca S.p.A., sarà incrementato dell'1%. Se il valore dell'indicatore fatturato/costo del personale USI registra un incremento inferiore al 7% rispetto all'esercizio precedente, il premio aziendale è determinato esattamente sulla base dei citati indicatori e dei criteri definiti per il personale di Unicredit Banca S.p.A. Se il valore dell'indicatore fatturato/costo del personale USI registra un decremento percentuale rispetto all'esercizio precedente, il premio aziendale determinato sulla base dei citati indicatori e dei criteri definiti per il personale di Unicredit Banca S.p.A., sarà decrementato dell'1%.

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 c.c.n.l. 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 a decorrere dalla data di stipula del presente contratto 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 4**

##### **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.

#### **:: Articolo 5**

##### **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 in servizio alla data del 18 luglio 2002, o assunto successivamente ed i relativi effetti decorrono dalla stessa data.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2003.

##### **:: Dichiarazioni dell'azienda**

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

- compatibilmente con le esigenze organizzative, prenderà in considerazione le domande di avvicendamento dei lavoratori addetti da almeno cinque anni ai turni di cui all' art. 87 del vigente c.c.n.l. presso la Sala Operativa e la Sala Stampanti, che, a parità di requisiti, abbiano maggiore anzianità di servizio, avvicendamento da concretizzarsi, di massima, entro un anno dalla presentazione della domanda;

- ogni anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, prenderà in considerazione la possibilità di trasferire in altre unità aziendali il 5% dei lavoratori/lavoratrici inquadrati presso l' Help Desk Funzionale al fine di favorire l' accrescimento delle capacità professionali, verificando la possibilità, in coerenza con quanto previsto all'art. 82 del vigente c.c.n.l., di aderire alle richieste di trasferimento.

##### **:: 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 artt. 66 e 75 del C.C.N.L. 11 luglio 99.

Milano, 18 luglio 2002