

# Contratto integrativo aziendale

8 agosto 2007



# **Contratto integrativo aziendale**

**8 agosto 2007**

# INDICE

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE NORMATIVO E ECONOMICO PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI UNICREDIT BANCA D'IMPRESA S.P.A.**

Articolo 1	Introduzione .....	pag. 6
Articolo 2	Sviluppo professionale .....	pag. 6
Articolo 3	Criteri generali per gli inquadramenti e lo sviluppo professionale del Personale appartenente alle Aree Professionali ed al 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi .....	pag. 7
Articolo 4	Inquadramenti - Sviluppo professionale: Fasi di percorso dello sviluppo professionale .....	pag. 7
Articolo 5	Fase di Ingresso/Orientamento-Area Esecutiva .....	pag. 8
Articolo 6	Fase di Consolidamento .....	pag. 8
Articolo 7	Fase di Consolidamento: 1) Area Esecutivo/Commerciale .....	pag. 9
Articolo 8	Fase di Consolidamento: 2) Area Supporto Commerciale.....	pag. 9
Articolo 9	Fase di Specializzazione: Area Commerciale / Specialistica / di Coordinamento .....	pag.10
Articolo 10	Fase Alta Specializzazione e Facoltà: Area Facoltà Deliberative/Responsabilità di Struttura/ Esperienza consolidata .....	pag.11
Articolo 11	Inquadramenti - Sviluppo professionale: Criteri di applicazione.....	pag.13
Articolo 12	Inquadramenti - Sviluppo professionale: Norme transitorie .....	pag.14
Articolo 13	Pari Opportunità .....	pag.14
Articolo 14	Premio Aziendale .....	pag.14
Articolo 15	Garanzie volte alla Sicurezza del lavoro: Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro .....	pag.20
Articolo 16	Applicabilità .....	pag.20
Articolo 17	Decorrenza e durata .....	pag.20
	Raccomandazione delle OO.SS. ....	pag.21
<b>VERBALE DI RIUNIONE INTERPRETATIVO E APPLICATIVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE.....</b>		<b>pag.23</b>
<b>TABELLA DI RACCORDO FASI - AREE - RUOLI - INQUADRAMENTI.....</b>		<b>pag.26</b>

## **APPENDICE AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 8.8.2007**

Verbale di Accordo - Commissione Paritetica Formazione.....	pag.31
Verbale di Accordo - Commissione Paritetica Pari Opportunità.....	pag.34

## **APPENDICE: ACCORDI DI GRUPPO 27 SETTEMBRE 2007**

Verbale di accordo sul premio di produttività per le Aziende del Gruppo Unicredit.....	pag.38
Verbale di accordo sull'assistenza sanitaria .....	pag.44
Verbale di accordo sul buono pasto .....	pag.45
Verbale di accordo sulla previdenza complementare.....	pag.46
Verbale di accordo sulla Commissione Pari Opportunità a livello di gruppo .....	pag.47
Allegato n° 1 .....	pag. 49

## **APPENDICE ACCORDI DI ARMONIZZAZIONE UNICREDIT/CAPITALIA 31 MAGGIO 2008**

Accordo generale di armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici .....	pag.52
Nota esplicativa concernente le questioni definite a latere dell'Accordo generale di armonizzazione del 31 maggio 2008.....	pag.63
Verbale di accordo sulla previdenza complementare a favore dei dipendenti provenienti dalle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia.....	pag.66
Verbale di integrazione dell'accordo sulla previdenza complementare di MCC .....	pag.68

**CONTRATTO AZIENDALE NORMATIVO E ECONOMICO  
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I  
QUADRI DIRETTIVI DI UNICREDIT BANCA D'IMPRESA S.P.A.  
INTEGRATIVO DEL CCNL ABI 12.2.2005**

Il giorno 8 agosto 2007, in Verona

TRA

UniCredit Banca d'Impresa Spa, rappresentata dai signori: Alessandro La Porta, Vice Direttore Generale, Andrea Ceglie, Anna Dall'Oca

con l'assistenza di UniCredito Italiano nelle persone dei signori: Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Carla Zemiti

E

la Delegazione Sindacale Aziendale composta dagli Organi di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO, rappresentata dai signori: Giancarlo Mirandola, Adriano Zanuso

FABI, rappresentata dai signori: Marco Muratore, Walter Piazzoni, Angela Boragina

FALCRI, rappresentata dai signori: Angelo Peretti, Gino Ivano Corradini, Adriana Sussa

FIBA/Cisl, rappresentata dai signori: Antonio Rigon, Camillo Bruseghini, Ugo Marsala,  
Ezio Massoglio, Chiara Rossi, Maurizio Vescogni

FISAC/Cgil, rappresentata dai signori: Pierantonio Framba, Alfonso Botta, Giuseppina Cucinotta

SINFUB, rappresentata dai signori: Simone Zeno Maria Adami, Melchiorre Cavaliere

UGL Credito, rappresentata dai signori: Paolo Bragantini, Sergio Romano

UILCA, rappresentata dai signori: Maurizio Calzolari, Giampiero Matta, Fausto Mantovanelli

in relazione a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL ABI 12.2.2005

SI E' STIPULATO

il seguente Contratto Aziendale normativo ed economico per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di UniCredit Banca d'Impresa S.p.A, integrativo del CCNL ABI 12.2.2005.

## **Articolo 1**

---

### **Introduzione**

Le Parti, in relazione alla definizione e al consolidamento della mission di UniCredit Banca d'Impresa quale Banca del Gruppo specializzata nel segmento Corporate, con il presente Contratto hanno inteso definire coerenti assetti contrattuali, orientati a promuovere la crescita professionale, la valorizzazione delle risorse e le competenze professionali che connotano la specificità della Banca.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale configura un impianto normativo innovativo che garantisce la congruenza degli assetti inquadramentali e dei percorsi professionali e formativi con la struttura organizzativa della Banca e le sue strategie di crescita e di focalizzazione sugli obiettivi caratteristici del segmento Corporate.

## **Articolo 2**

---

### **Sviluppo professionale**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL ABI 12.2.2005, lo sviluppo professionale si incentra su principi di valorizzazione e crescita delle competenze e conoscenze professionali, garantendo pari opportunità, in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative ed i bisogni formativi del Personale.

In relazione a quanto sopra, lo sviluppo professionale avviene attraverso:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Si è pertanto provveduto a definire un sistema inquadramentale che, tenendo conto dei principi sopra descritti e della valutazione professionale di cui agli articoli 65 e 66 del CCNL ABI 12.2.2005, consente concretamente la realizzazione di piani di sviluppo professionale e di carriera dei lavoratori e delle lavoratrici basati sulla valorizzazione delle conoscenze acquisite, delle professionalità espresse e delle potenzialità.

## **Articolo 3**

---

### **Criteri generali per gli inquadramenti e lo sviluppo professionale del Personale appartenente alle Aree Professionali ed al 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi**

Il percorso di sviluppo professionale si articola in Fasi successive caratterizzate dal raggiungimento di progressivi livelli di conoscenze e competenze che, partendo dal momento dell'inserimento della risorsa in Banca ed assicurando pari opportunità, consentono una progressione di crescita professionale che tenga conto delle caratteristiche e delle potenzialità di ciascuno.

Nell'ambito di ciascuna Fase sono individuate le Aree di attività ed i profili professionali coerenti con le caratteristiche e le specificità dei ruoli professionali aziendali.

## **Articolo 4**

---

### **Inquadramenti - Sviluppo professionale Fasi di percorso dello sviluppo professionale**

Lo sviluppo professionale del Personale si articola attraverso le seguenti Fasi di percorso, cui corrispondono specifiche Aree di attività, nell'ambito delle quali sono riconducibili i ruoli professionali e definiti i relativi inquadramenti:

<b>FASI</b>	<b>AREE DI ATTIVITA'</b>
Ingresso/Orientamento:	Area Esecutiva
Consolidamento:	Area Esecutivo/Commerciale Area Supporto Commerciale
Specializzazione:	Area Commerciale/Specialistica/di Coordinamento
Alta Specializzazione e Facoltà:	Area Facoltà deliberative/ Responsabilità di Struttura/Esperienza consolidata

Ciascuna Fase del percorso di sviluppo professionale è caratterizzata da adeguati percorsi formativi, definiti con il supporto della Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione di cui al Verbale d'Accordo 8 agosto 2007.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi facenti parte dei piani formativi collegati ai percorsi professionali saranno opportunamente formalizzati e portati a conoscenza di tutto il Personale.

## **Articolo 5**

---

### **Fase di Ingresso/Orientamento Area Esecutiva**

La Fase di Ingresso/Orientamento è finalizzata a far acquisire al Personale di nuova assunzione le seguenti competenze operative:

- tecnico/amministrative di base;
- creditizie di base;
- estero di base,

attraverso un complesso di interventi operativi, di addestramento e formativi, basati sull'effettivo svolgimento delle attività esecutivo/amministrative di base e sul Training on the Job sulle principali attività.

Il Personale di nuova assunzione, non esperienziato, è inserito, nell'ambito della Fase di Ingresso/Orientamento, nell'Area Esecutiva ed inquadrato nella 3° Area Professionale 1° Livello Retributivo. Seguendo il Tutor, apprende lo svolgimento di attività di natura meramente esecutiva o amministrativa con input predefiniti presso le strutture aziendali (di Rete, di Governo della Rete o di Direzione Generale), svolgendo attività esecutive che non comportano autonomia operativa, nel rispetto della normativa e secondo le prassi operative vigenti.

A tale Personale si rivolgono iniziative formative mirate all'acquisizione delle conoscenze di base della struttura e dell'operatività della Banca, comprensive degli interventi addestrativi previsti dall'art. 62 del CCNL ABI 12.2.2005.

In tale Fase il Personale espleta le mansioni assegnate, completa il percorso addestrativo e formativo di pertinenza ed acquisisce le conoscenze e le competenze di base.

Dopo tre anni di permanenza in tale Area ed in tale inquadramento, in presenza di giudizi professionali positivi, detto Personale viene inserito nella Fase di Consolidamento, Area Esecutivo/Commerciale ed inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo.

Uno specifico assessment orientativo indirizzerà la risorsa verso l'area di attività di destinazione (commerciale, estero, specialistico, altro).

## **Articolo 6**

---

### **Fase di Consolidamento**

La Fase di Consolidamento è finalizzata all'accrescimento ed allo sviluppo delle competenze professionali, amministrative, tecniche e/o di supporto commerciale mediante lo svolgimento, presso le strutture aziendali (di Rete, di Governo della Rete o di Direzione Generale), di attività commerciali, estero, di supporto specialistico, di staff.



La Fase di Consolidamento si articola in due momenti successivi che permettono di acquisire nel tempo un buon livello di conoscenza delle specifiche attività e che prevedono il progressivo inserimento nelle seguenti Aree di attività:

- 1) Area Esecutivo/Commerciale;
- 2) Area Supporto Commerciale.

## **Articolo 7**

---

### **Fase di Consolidamento:**

#### **1) Area Esecutivo/Commerciale**

Il Personale che ha acquisito le conoscenze esecutivo/amministrative di base è inserito, nell'ambito della Fase di Consolidamento, nell'Area Esecutivo/Commerciale ed inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo. Sviluppa e agisce una più approfondita conoscenza delle attività amministrative e/o commerciali e svolge attività esecutive all'interno della struttura di appartenenza (di Rete, di Governo della Rete o di Direzione Generale), coadiuvando le risorse dedicate al supporto commerciale, nel rispetto della normativa e secondo le prassi operative vigenti.

A tale Personale si rivolgono iniziative formative mirate alla conoscenza più approfondita dei processi e dei prodotti della Banca.

In tale Fase il Personale espleta le mansioni assegnate, completa il percorso formativo di pertinenza e acquisisce le relative conoscenze e competenze.

Dopo quattro anni di permanenza in tale Area ed in tale inquadramento - ovvero dopo un periodo minimo di due anni, anche in relazione ai contenuti del piano di formazione già svolta - in presenza di giudizi professionali positivi, detto Personale viene inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo e, di norma, inserito nella Fase di Consolidamento, Area Supporto Commerciale.

## **Articolo 8**

---

### **Fase di Consolidamento:**

#### **2) Area Supporto Commerciale**

Il Personale che consolida e sviluppa competenze professionali, amministrative, tecniche e/o di supporto commerciale, anche nella fase di istruttoria di pratiche (a titolo esemplificativo creditizie, estero, personale, condizioni ecc.), è inserito, nell'ambito della Fase di Consolidamento, nell'Area Supporto Commerciale ed inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo. Svolge attività esecutive all'interno della struttura di appartenenza (di Rete, di Governo della Rete o di Direzione Generale), a supporto dell'attività commerciale, se del caso anche interfacciando la clientela, con modalità circoscritte dal responsabile della relazione commerciale, nel rispetto della normativa e secondo le prassi operative vigenti.

A tale Personale si rivolgono iniziative formative mirate alla conoscenza più approfondita dei processi operativi e commerciali, dei prodotti della Banca, delle tecniche di vendita, ecc.

In tale Fase il Personale espleta le mansioni assegnate, completa il percorso formativo di pertinenza e acquisisce le relative conoscenze e competenze.

Dopo un periodo minimo di permanenza di due anni, anche in relazione ai contenuti del piano di formazione già svolta ed in presenza delle necessarie competenze e potenzialità, l'Azienda potrà avviare detto Personale alla successiva Fase di Specializzazione, Area Commerciale/Specialistica/di Coordinamento, per conseguire l'inquadramento alla 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo.

## **Articolo 9**

---

### **Fase di Specializzazione Area Commerciale / Specialistica / di Coordinamento**

La Fase di Specializzazione è finalizzata al raggiungimento di un insieme di preparazione, esperienza e competenze tecnico/commerciali che assicurano il completo ed efficace presidio del prodotto/attività di competenza.

Il Personale che ha acquisito una conoscenza specifica dei principali prodotti, unitamente ad una buona esperienza commerciale, è inserito, nell'ambito della Fase di Specializzazione, nell'Area Commerciale/Specialistica/di Coordinamento, ed inquadrato nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo. Tale Personale svolge azioni commerciali di livello iniziale, interfacciandosi con il cliente o supportando direttamente o indirettamente con competenze di natura specialistica l'attività del Personale addetto alla vendita. Svolge e sviluppa, anche in termini di indirizzo e supporto, l'attività commerciale/specialistica orientata al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi connessi al portafoglio/business gestito, valutando attentamente gli aspetti di rischio.

Appartiene altresì a questa Area il Personale che, opportunamente formato, svolge anche l'attività di Tutor.

Appartiene altresì a tale Area il Personale che, riportando al Responsabile della Struttura di appartenenza (di Rete, di Governo della Rete, di Direzione Generale) coordina gruppi di risorse.

A tale Personale si rivolgono iniziative formative specifiche di tipo tecnico, commerciale e relazionale, finalizzate ad accrescere le competenze specialistiche, commerciali, di coordinamento atte a favorire la padronanza del ruolo ed a sviluppare le attitudini e potenzialità professionali.

## Articolo 10

---

### **Fase Alta Specializzazione e Facoltà Area Facoltà Deliberative/Responsabilità di Struttura/Esperienza consolidata**

Il Personale che ha acquisito la piena conoscenza dei processi e degli strumenti creditizi, la capacità di valutare autonomamente il rischio nella fase di erogazione del credito o di concessione delle condizioni e che è in grado di assumere autonomamente delibere di concessione di fido nei limiti attribuiti, è inserito, nell'ambito della Fase di Alta Specializzazione e Facoltà, nell'Area Facoltà Deliberative/Responsabilità di Struttura/Esperienza Consolidata, ed inquadrato nei Quadri Direttivi.

Appartiene altresì a tale Area il Personale che svolge mansioni che comportano elevate responsabilità funzionali, significativa preparazione professionale e/o particolari specializzazioni tecniche, commerciali, manageriali, ovvero elevate responsabilità nella direzione, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

Conseguentemente, i presupposti per appartenere a tale Area e quindi per conseguire l'inquadramento nei primi due Livelli Retributivi dei Quadri Direttivi sono alternativamente:

- 1) l'attribuzione delle Facoltà Deliberative;
- 2) l'Alta Specializzazione;
- 3) l'attribuzione della Responsabilità di una struttura;
- 4) la gestione consolidata di un portafoglio clienti.

A tale Personale si rivolgono iniziative formative di tipo manageriale /commerciale coerenti con i ruoli di riferimento.

Nell'ambito dei ruoli professionali di tale Area, in relazione a quanto previsto dagli articoli 73 e 77 del CCNL ABI 12.2.2005, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto viene introdotto il "Ruolo Chiave Base", collegato all'attribuzione di facoltà deliberative creditizie. Il trattamento retributivo del Ruolo Chiave Base è stabilito in € 140 mensili per tredici mensilità.

In relazione a quanto sopra, e fermo restando quanto previsto agli artt. 11 e 12 del presente Contratto, viene riconosciuto:

- A) l'inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi:
- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento retributivo del Ruolo Chiave Base, ai seguenti ruoli:
    - Gestore Corporate Facoltà Deliberativa di Livello 1;
    - Gestore Grandi Clienti Facoltà Deliberativa di Livello 1;

- dopo due anni di adibizione nel ruolo, ai seguenti ruoli:
    - Gestore Corporate;
    - Gestore Grandi Clienti;
    - Specialista Derivati;
    - Specialista Settore Pubblico;
    - Specialista Estero;
    - Specialista Liquidità;
    - Consulente Finanza d'Impresa;
    - Responsabile di Funzione di Direzione Generale;
  - dopo tre anni di adibizione nel ruolo, ai seguenti ruoli:
    - Specialista Sistemi di Pagamento;
    - Gestore Settore Pubblico;
    - Responsabile Centro Estero Merci con <= 5 risorse (compreso il Responsabile);
- B) l'attribuzione di un Trattamento Economico Differenziato:
- dopo 36 mesi di adibizione nel ruolo e inquadramento nel 1° Livello Retributivo Quadri Direttivi, ai seguenti ruoli:
    - Gestore Corporate;
    - Gestore Grandi Clienti.

Tale trattamento economico:

- è determinato dalla differenza tra la voce "Stipendio" del Quadro Direttivo di 2° Livello Retributivo e quella del Quadro Direttivo di 1° Livello Retributivo;
- non è da considerarsi promozione ai fini dell'assorbimento di cui all'art. 3 dell'Intesa 18.6.2002;
- non è assorbibile in caso di incrementi di CCNL o maturazione di scatti di anzianità;
- viene adeguato in correlazione con eventuali aumenti previsti in sede di rinnovo di CCNL per il Quadro Direttivo di 2° Livello Retributivo;
- determina nei confronti dei percettori l'attribuzione del Premio Aziendale nella misura prevista per i Quadri Direttivi di 1° Livello Retributivo.

C) l'inquadramento nel 2° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi:

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento retributivo del Ruolo Chiave Base ai seguenti ruoli:
  - Gestore Facoltà Deliberativa di Livello 2;
  - Gestore Grandi Clienti Facoltà Deliberativa di Livello 2;
- al momento dell'adibizione al ruolo, ai seguenti ruoli:
  - Specialista Derivati Senior;
  - Specialista Estero Senior;
  - Specialista Settore Pubblico Senior;
  - Specialista Liquidità Senior;
  - Specialista Derivati, Cambi e Commodities;
  - Consulente Finanza d'Impresa Senior;
  - Responsabile Centro Estero Merci da 6 a 9 risorse (compreso il Responsabile);
  - Responsabile di Comparto di Direzione Generale;
  - Responsabile di Funzione Senior di Direzione Generale.

- dopo due anni di adibizione nel ruolo, con riconoscimento contestuale del trattamento retributivo per il Ruolo Chiave Base, ai seguenti ruoli:
  - Gestore Facoltà Deliberativa di Livello 1;
  - Gestore Grandi Clienti Facoltà Deliberativa di Livello 1.

Ulteriori previsioni di sviluppo professionale e di inquadramento nell'ambito dei livelli superiori dei Quadri Direttivi - anche con la previsione di attribuzione di Ruoli Chiave - saranno regolamentati con la procedura di cui all'art. 73 del CCNL ABI 12.2.2005.

## **Articolo 11**

---

### **Inquadramenti - Sviluppo professionale Criteri di applicazione**

Ai fini dell'applicazione dei percorsi di sviluppo professionale previsti nelle pagine precedenti, si fa riferimento alla tabella di raccordo "Fasi - Aree - Ruoli - Inquadramenti" elaborata sulla base della struttura organizzativa esistente alla data di stipula del presente Contratto.

Tale tabella sarà tempo per tempo aggiornata in relazione alle eventuali variazioni nell'ambito dei ruoli, conseguenti a modifiche nella struttura organizzativa della Banca. Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale per una verifica congiunta della citata tabella, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 81, comma 9, del CCNL ABI 12.2.2005.

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 12, a tutto il Personale di UniCredit Banca d'Impresa in servizio che alla data di stipula risulta inserito nei ruoli di riferimento, viene riconosciuto, con decorrenza di norma da tale data, l'inquadramento nelle categorie / livelli retributivi previsti per la rispettiva Area di riferimento. Saranno comunque considerati validi, ai fini della maturazione dei nuovi inquadramenti, anche i periodi pregressi antecedenti alla data di stipula, svolti nel medesimo ruolo o in ruoli appartenenti alla Area di riferimento, identificata secondo la tabella di raccordo di cui al 1° e 2° comma.

Ai fini dell'attuazione della gestione applicativa della previsione di cui al comma precedente, l'Azienda si riserva un periodo massimo di diciotto mesi dalla data di stipula.

Gli inquadramenti di cui agli articoli precedenti saranno tempo per tempo riconosciuti al verificarsi dei presupposti di crescita professionale previsti per ciascuna Fase/Area di riferimento, anche in relazione alle dinamiche dei piani formativi di cui al precedente art. 4, monitorate con il supporto della Commissione Paritetica per la Formazione di cui al Verbale d'Accordo 8 agosto 2007.

Ai fini del riconoscimento degli inquadramenti relativi ai percorsi professionali e di carriera previsti dal presente Contratto, l'Azienda, a decorrere dalla data di stipula, considererà valido il periodo di congedo obbligatorio di maternità e di paternità di cui al Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151.

Al fini del riconoscimento degli inquadramenti, non saranno computati gli anni per i quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo.

## **Articolo 12**

---

### **Inquadramenti - Sviluppo professionale Norme transitorie**

Nei confronti del Personale che alla data di stipula ha maturato un'anzianità di almeno diciotto mesi nei ruoli di Assistente Corporate e Gestore Corporate di cui all'art. 2 lett. b) del CIA ex Credito Italiano 29.5.2001, è applicata transitoriamente la predetta normativa, riconoscendo i correlativi inquadramenti alle scadenze previste. Resta fermo che, in tali casi, con decorrenza dalla data di stipula del presente Contratto, al Personale che riveste il ruolo di Gestore Corporate viene riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale 4° livello Retributivo ed al Personale che riveste il ruolo di Assistente Corporate viene riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo.

Al Personale in servizio che alla data di stipula ha maturato un'anzianità inferiore a 18 mesi nel ruolo di Assistente Corporate, è attribuito il nuovo ruolo di Assistente Corporate Junior. Detto Personale seguirà il percorso professionale stabilito per la Fase di Consolidamento - Area Esecutivo/Commerciale. A tal fine viene considerata utile l'anzianità complessivamente maturata nel ruolo di Assistente Corporate.

## **Articolo 13**

---

### **Pari Opportunità**

In relazione al nuovo assetto inquadramentale e di sviluppo professionale, le Parti confermano la scelta di assicurare pari opportunità formative e di crescita professionale a tutto il Personale senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

A tale fine la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita con Verbale d'Intesa 8 agosto 2007, opererà con l'obiettivo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni di svantaggio diretto o indiretto nell'ambito lavorativo, di sottoporle alle Parti, formulando anche eventuali proposte di risoluzione.

## **Articolo 14**

---

### **Premio Aziendale**

In relazione a quanto stabilito a livello di Gruppo con il "Verbale di Accordo sul Premio di Produttività per le Aziende del Gruppo UniCredit" del 27 settembre 2007, concernente l'individuazione di indicatori e criteri per la definizione del Premio Aziendale degli esercizi 2007 e 2008, le Parti hanno convenuto quanto segue.

Tenuto conto di quanto previsto a tale titolo nel CCNL ABI 12.2.2005, nonché delle valutazioni congiunte effettuate - anche in riferimento alla situazione eccezionale connessa alle imminenti modifiche di perimetro di Gruppo ed al conseguente successivo mutamento del quadro societario - le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri di applicazione in grado di mantenere un principio di continuità e coerenza, anche di natura economica, con gli indicatori/criteri precedentemente utilizzati, convengono che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 41, comma 5, nelle aziende del Gruppo che presentino un risultato delle attività ordinarie positivo, il Premio di Produttività medio di riferimento 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 il bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia, redatto secondo i criteri contabili IAS/IFRS). La quota a) del premio di produttività potrà 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) VAP = € 1.450 scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'utile netto dell'operatività corrente pro-capite (da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1.450 € + 1%	€ 1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.450 € + 0,5%	€ 1.457,3
	entro il + 50 % e il - 50 %	1.450 €	€ 1.450,0
	decremento dal - 50% al - 75%	1.450 € - 0,5%	€ 1.442,8
	decremento oltre il - 75 %	1.450 € - 1%	€ 1.435,5

- b) Indicatore di produttività della singola azienda: risultato di gestione (avendo a riferimento il risultato di gestione della singola azienda come esposto nel bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia). La quota b) del Premio di Produttività potrà 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) VAP = € 1.450 scostamento, anno di esercizio su anno precedente, del risultato di gestione pro-capite (risultato singola azienda da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1.450 € + 1%	€ 1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.450 € + 0,5%	€ 1.457,3
	entro il + 50 % e il - 50 %	1.450 €	€ 1.450,0
	decremento dal - 50% al - 75%	1.450 € - 0,5%	€ 1.442,8
	decremento oltre il - 75 %	1.450 € - 1%	€ 1.435,5

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).

Qualora il risultato delle attività ordinarie sia 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 di Produttività.

Per la determinazione delle cifre da erogare al Personale inquadrato nelle 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 = 1^ Area Professionale): per convenzione in riferimento agli esercizi che vengono definiti nel presente accordo tale parametro è stabilito nella misura di 156,54.

Ai Quadri Direttivi di IV livello titolari di "Ruolo Chiave" 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>

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 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 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. 41, 8° e 9° comma, del CCNL ABI 12.2.2005; 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 figli o genitori disabili 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/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del Premio.



## ESERCIZIO 2007 (erogazione 2008)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2007 (erogazione 2008) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposte le medesime quote a) e b) precedentemente identificate (con riferimento alla figura media), corrispondenti in caso di sostanziale invarianza di risultati a complessivi 2.900 Euro medi lordi - 1.450 Euro quota a) e 1.450 Euro quota b) - riparametrati sulla base della tabella di seguito riportata.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2007
QD4	280,00%	€ 5.187,17
QD3	240,00%	€ 4.446,15
QD2	172,71%	€ 3.199,56
QD1	162,41%	€ 3.008,75
<i>figura media</i>	156,54%	€ 2.900,00
A3L4	144,00%	€ 2.667,69
A3L3	134,00%	€ 2.482,43
A3L2	127,00%	€ 2.352,75
A3L1	120,00%	€ 2.223,07
A2L3	113,00%	€ 2.093,39
A2L2	110,00%	€ 2.037,82
A2L1	107,00%	€ 1.982,24
A1-ind g.nott.	101,84%	€ 1.886,65
A1	100,00%	€ 1.852,56

Parimenti le Parti convengono 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).

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2007 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
QD4	280,00%	€ 4.292,83	€ 1.073,21
QD3	240,00%	€ 3.679,57	€ 919,89
QD2	172,71%	€ 2.647,91	€ 661,98
QD1	162,41%	€ 2.490,00	€ 622,50
<i>Figura media</i>	156,54%	€ 2.400,00	€ 600,00
A3L4	144,00%	€ 2.207,74	€ 551,94
A3L3	134,00%	€ 2.054,43	€ 513,61
A3L2	127,00%	€ 1.947,11	€ 486,78
A3L1	120,00%	€ 1.839,79	€ 459,95
A2L3	113,00%	€ 1.732,46	€ 433,12
A2L2	110,00%	€ 1.686,47	€ 421,62
A2L1	107,00%	€ 1.640,48	€ 410,12
A1-ind g.nott.	101,84%	€ 1.561,36	€ 390,34
A1	100,00%	€ 1.533,15	€ 383,29

## ESERCIZIO 2008 (erogazione 2009)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2008 (erogazione 2009) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposte le medesime quote a) e b) precedentemente identificate (con riferimento alla figura media), corrispondenti in caso di invarianza di risultati rispettivamente a 1.575 euro e 1.575 euro, pari a complessivi 3.150 Euro medi lordi riparametrati sulla base della tabella di seguito riportata.

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>SCALA PARAMETRALE</b>	<b>VAP 2008</b>
QD4	280,00%	€ 5.634,34
QD3	240,00%	€ 4.829,44
QD2	175,70%	€ 3.535,56
QD1	165,20%	€ 3.324,26
<i>figura media</i>	156,54%	€ 3.150,00
A3L4	144,75%	€ 2.912,76
A3L3	134,55%	€ 2.707,50
A3L2	127,00%	€ 2.555,58
A3L1	120,00%	€ 2.414,72
A2L3	113,00%	€ 2.273,87
A2L2	110,00%	€ 2.213,49
A2L1	107,00%	€ 2.153,14
A1-ind g.nott.	101,84%	€ 2.049,29
A1	100,00%	€ 2.012,27

Parimenti le Parti convengono 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).

<b>INQUADRAMENTO</b>	<b>SCALA PARAMETRALE</b>	<b>VAP 2008 RISTRUTTURATO</b>	<b>PREVIDENZA</b>
QD4	280,00%	€ 4.740,00	€ 1.073,21
QD3	240,00%	€ 4.062,86	€ 919,89
QD2	175,70%	€ 2.974,36	€ 673,44
QD1	165,20%	€ 2.796,60	€ 633,19
<i>Figura media</i>	156,54%	€ 2.650,00	€ 600,00
A3L4	144,75%	€ 2.450,42	€ 554,81
A3L3	134,55%	€ 2.277,74	€ 515,71
A3L2	127,00%	€ 2.149,93	€ 486,78
A3L1	120,00%	€ 2.031,43	€ 459,95
A2L3	113,00%	€ 1.912,94	€ 433,12
A2L2	110,00%	€ 1.862,14	€ 421,62
A2L1	107,00%	€ 1.811,37	€ 410,12
A1-ind g.nott.	101,84%	€ 1.724,01	€ 390,34
A1	100,00%	€ 1.692,86	€ 383,29

### **Nota a verbale**

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti definiscono che - a decorrere dalla data del presente accordo e per tutta la durata della sua vigenza - il Premio di Produttività erogabile al Personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato):

- viene determinato in 1.900,00 Euro;
- e viene erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione.

### **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS. :**

Le OO.SS. Aziendali, nel richiamare le previsioni dell'art. 41 del CCNL ABI 12.2.2005, ritengono del tutto eccezionale e non ripetibile la procedura seguita per la definizione del Premio Aziendale e ribadiscono che tale materia è demandata alle singole strutture aziendali quali agenti contrattuali in grado di cogliere le specificità aziendali attraverso l'individuazione degli indicatori più opportuni.

## **Articolo 15**

---

### **Garanzie volte alla Sicurezza del lavoro Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro**

Fatte salve le previsioni degli artt. 10, 11 e 16 del CCNL ABI 12.2.2005, entro il mese di marzo di ciascun anno, si terrà uno specifico incontro nel corso del quale l'Azienda illustrerà dettagliatamente alle OO.SS. aziendali la situazione logistica, ambientale e della sicurezza, con particolare riferimento alla comunicazione di aperture o trasferimenti di filiali, ai progetti riguardanti nuove strutture o strutture già esistenti, a questioni ambientali e lavori in corso, ad eventuali episodi criminosi già verificatisi, ed all'aggiornamento delle misure di sicurezza.

L'Azienda si impegna inoltre ad aggiornare le OO.SS. aziendali al verificarsi di significativi cambiamenti nell'assetto logistico, ambientale e della sicurezza delle proprie strutture.

## **Articolo 16**

---

### **Applicabilità**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in servizio alla data dell'8 agosto 2007 ed al Personale successivamente assunto.

## **Articolo 17**

---

### **Decorrenza e durata**

Le norme applicative e transitorie di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale decorrono dalla data di stipula dello stesso, salvo quanto diversamente stabilito nel testo degli articoli.

Tutte le disposizioni contenute nel Contratto Integrativo Aziendale ex Credito Italiano del 29.5.2001 si intendono abrogate.

Il presente Contratto scadrà il 31 dicembre 2007.

#### RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.

Alla luce di quanto contenuto in materia di Sistemi incentivanti nella lettera consegnata all'Azienda in data 13.2.2007, ferme restando le indicazioni di cui al Protocollo del 16.6.2004 e le facoltà definite dall'art. 44 del CCNL ABI 12.2.2005, in considerazione della particolare incidenza del Sistema Premiante Variabile, le OO.SS. aziendali raccomandano che la definizione degli elementi oggettivi con cui vengono valutati i contributi diretti ed indiretti che concorrono al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia sostenuta/accompagnata da una procedura di confronto ampia ed articolata con la quale vengono rappresentate, anche nella loro valenza strategica, le motivazioni, i criteri e le modalità che stanno alla base del complessivo Sistema Incentivante di UniCredit Banca d'Impresa e le modalità di individuazione degli specifici obiettivi individuali.

## **VERBALE DI RIUNIONE INTERPRETATIVO E APPLICATIVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 8 AGOSTO 2007 PER LE AREE PROFESSIONALI E I QUADRI DIRETTIVI DI UNICREDIT BANCA D'IMPRESA**

Nell'intento condiviso di assicurare una trasparente e uniforme interpretazione e applicazione delle norme del Contratto Integrativo Aziendale 8 agosto 2007 per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi di UniCredit Banca d'Impresa, le Parti concordano sui seguenti punti riferiti agli articoli contrattuali di seguito indicati:

### **rif. art. 4**

I percorsi formativi che caratterizzano ciascuna Fase dello Sviluppo Professionale continueranno ad essere impostati privilegiando laddove possibile gli interventi d'aula.

### **rif. art. 5**

Sono fatte salve le previsioni di cui all'art. 6, comma 3, del Protocollo di gestione del processo di integrazione del Nuovo Gruppo UniCredit, sottoscritto a Roma il 3 agosto 2007.

### **rif. art. 9**

L'incarico di Tutor viene affidato al lavoratore che, avendo maturato una significativa esperienza in un ruolo dell'Area Esecutivo/Commerciale o Supporto Commerciale, è in grado di svolgere le seguenti attività:

- sostenere l'inserimento e lo sviluppo professionale dei lavoratori dell'Area Ingresso/Orientamento;
- facilitare l'inserimento professionale di lavoratori provenienti da altri settori e/o da altre Società del Gruppo;
- costituire, all'interno di una struttura, un riferimento operativo per i lavoratori di minore esperienza che rivestono analoghe mansioni;
- monitorare, tempo per tempo, lo svolgimento effettivo dei programmi di addestramento e formazione obbligatoria nella struttura di appartenenza.

I Tutor saranno destinatari di uno specifico percorso formativo che sarà definito entro il 30 giugno 2008, anche avvalendosi del supporto della Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione di cui al Verbale d'Accordo dell'8.8.2007.

Entro un anno dalla data di stipula del CIA, si darà luogo ad una verifica rispetto all'introduzione della nuova figura professionale del Tutor.

### **rif. art. 10**

In relazione a quanto previsto all'art. 10, 6° comma, lett. A) del CIA 8.8.2007, il ruolo di "Responsabile di Funzione" è attribuito al Personale che, presso strutture della Direzione Generale, svolge funzioni di coordinamento di risorse e/o possiede un'elevata specializzazione nell'attività svolta e/o opera a diretto riporto di un Responsabile di Comparto o di Unità Organizzativa.

**rif. art. 11**

La "Tabella di Raccordo Fasi - Aree - Ruoli - Inquadramenti" di cui all'art. 11 del CIA 8.8.2007, che riporta gli inquadramenti minimi contrattuali previsti per i ruoli professionali riferiti a ciascuna Fase/Area dello sviluppo professionale del Personale, è parte integrante del presente Verbale.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 11, comma terzo e seguenti, in considerazione dell'articolazione dei percorsi professionali definiti nel CIA 8.8.2007, gli inquadramenti tempo per tempo riconosciuti in applicazione della nuova normativa, sono attribuiti con decorrenza dalla data di inserimento nel ruolo.

In relazione a quanto previsto al 3°, 4° e 5° comma dell'art. 11 del CIA 8.8.2007, laddove sia individuato Personale che alla data di stipula non abbia completato il percorso formativo necessario per conseguire l'inquadramento riferito al ruolo professionale ricoperto, l'Azienda si attiverà per agevolare il rapido completamento degli iter formativi, anche avvalendosi del supporto della Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione, fermo restando il termine massimo previsto dal 4° comma del citato art. 11.

Nei confronti del Personale in servizio presso strutture della Direzione Generale che, alla data dell'8.8.2007 è inquadrato nella 2° Area Professionale ovvero nella 3° Area Professionale 1° Livello Retributivo e che, alla medesima data, ha maturato almeno 7 anni di anzianità di servizio effettivo nel Gruppo, viene riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo con decorrenza 8 agosto 2007. Entro diciotto mesi dalla data di stipula del CIA, l'Azienda, considerando la peculiarità delle attività di Direzione Generale ed avvalendosi del supporto della Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione, individuerà i percorsi formativi più idonei per lo sviluppo professionale delle risorse in questione.

**rif. art. 12**

In relazione a quanto previsto all'art. 12 del CIA 8.8.2007, l'applicazione delle norme transitorie potrà avvenire una sola volta e per il primo inquadramento in corso di maturazione alla data di stipula.

Raccomandazione delle OO.SS.

Con riferimento all'ultimo comma dell'art.12 del CIA 8.8.2007, le OO.SS. raccomandano che l'Azienda si adoperi affinché detto Personale completi il percorso di sviluppo professionale di cui all'art.7 per l'accesso alla successiva Area Supporto Commerciale.

**rif. art. 13**

In relazione a quanto previsto dall'art. 13 del CIA 8.8.2007, qualora si presentino eventuali situazioni di disallineamento rispetto alla possibilità di accesso ai percorsi professionali individuati nel citato Contratto, la Commissione Pari Opportunità rappresenterà all'Azienda le casistiche rilevate, formulando proposte per l'individuazione delle soluzioni, anche di tipo gestionale, più idonee.

Per quanto riguarda il Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ovvero rientrato in servizio dopo lunghe assenze, ovvero destinatario delle previsioni della l. 104/92 o della l. 68/99, nonché il Personale impegnato prevalentemente in attività sindacale, potranno essere previsti, con il supporto della Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione, specifici piani formativi finalizzati alla valorizzazione delle professionalità e potenzialità, assicurando a detto Personale pari opportunità professionali e di sviluppo.

L'Azienda esaminerà le posizioni del Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in particolare quello assunto precedentemente al 19.12.1994 inquadrato nelle Aree Professionali e beneficiario di automatismi economici contrattuali, al fine di ricostruire le relative anzianità di servizio, in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL ABI 12.2.2005.

Verona, 8 agosto 2007

UNICREDIT BANCA D'IMPRESA

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

SINFUB

UGL

UILCA



## TABELLA DI RACCORDO FASI - AREE - RUOLI - INQUADRAMENTI

<b>FASI</b>	<b>AREE DI ATTIVITA'</b>	<b>RUOLI</b>	<b>Strutture</b>	<b>Inquadramenti iniziali</b>	<b>Progressione</b>	
<b>FASE DI INGRESSO/ ORIENTAMENTO</b>	<b>AREA ESECUTIVA</b>	ADDETTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	Rete	3A 1L		
		ESECUTIVO CONTABILE	Rete	3A 1L		
		SUPPORTO ESECUTIVO	Rete	3A 1L		
		ASSISTENTE OPERATIVO (nuovo ruolo)	Rete	3A 1L		
		ADDETTO ESTERO JUNIOR (nuovo ruolo)	Rete	3A 1L		
	<b>AREA ESECUTIVA</b>	ADDETTO SUPPORTO DIREZIONE REGIONALE	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 1L	
		ADDETTO CONDIREZIONE REGIONALE	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 1L	
		SUPPORTO MGR REGIONE COMMERCIALE	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 1L	
		SUPPORTO MPP REGIONE COMMERCIALE	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 1L	
		ASSISTENTE DI FILIALE	Rete	Rete	3A 2L	
<b>FASE DI CONSOLIDAMENTO</b>	<b>AREA ESECUTIVO/ COMMERCIALE</b>	ASSISTENTE CORPORATE JUNIOR (nuovo ruolo)	Rete	3A 2L		
		ADDETTO ESTERO	Rete	3A 2L		
		ADDETTO DIREZIONE REGIONALE	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ADDETTO SETTORE PIANIFICAZIONE E CONDIZIONI	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ADDETTO ELECTRONIC BANKING	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ASSISTENTE TEAM DI SVILUPPO	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ADDETTO AMMINISTRATIVO ORGANIZZAZIONE	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ADD. AMMINISTRATIVO PERSONALE	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 2L	
		ASSISTENTE CORPORATE	Rete	Rete	3A 3L	
		COORDINATORE PRESIDIO AMMINISTRATIVO FILIALE	Rete	Rete	3A 3L	
<b>AREA SUPPORTO COMMERCIALE</b>	ADDETTO AMMINISTRATIVO ORO	Rete	Rete	3A 3L		
	ADDETTO ESTERO MERCI	Rete	Rete	3A 3L		
	ADDETTO FINANZA D'IMPRESA	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 3L		
	GESTORE DI SVILUPPO JUNIOR	Gov. Rete	Gov. Rete	3A 3L		
	ADDETTO SETT. EROGAZIONE CREDITI REG.COM.	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 3L		
	ADDETTO FINANZIAMENTI IN POOL REG. COMM.	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 3L		
	ADDETTO LEGGE 6 TRENTO	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 3L		
	ADDETTO EROGAZIONE CREDITI COND.REGIONALE	Crediti Rete	Crediti Rete	3A 3L		

FASE DI SPECIALIZZAZIONE	AREA COMMERCIALE/ SPECIALISTICA/DI COORDINAMENTO	GESTORE CORPORATE	Rete	3A 4L	dopo due anni QD1 dopo ult. 36 mesi TED a QD2
		GESTORE GRANDI CLIENTI	Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
FASE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE E FACOLTA'	AREA FACOLTA' DELIBERATIVE/ RESPONSABILITA' DI STRUTTURA/ ESPERIENZA CONSOLIDATA	GESTORE SETTORE PUBBLICO	Rete	3A 4L	dopo ult. 36 mesi TED a QD2
		SPECIALISTA SETTORE PUBBLICO	Rete	3A 4L	dopo tre anni QD1
		RESPESTERO MERCI fino a 5 risorse comp.responsabile	Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
		COORDINATORE DIVISE	Rete	3A 4L	dopo tre anni QD1
		COORDINATORE ESTERO MERCI	Rete	3A 4L	
		TUTOR (nuovo ruolo)	Rete	3A 4L	
		ADDETTO PIANIFICAZIONE E CONDIZIONI SENIOR	Gov. Rete	3A 4L	
		SPECIALISTA DERIVATI	Gov. Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
		SPECIALISTA LIQUIDITA'	Gov. Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
		SPECIALISTA ESTERO	Gov. Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
		SPECIALISTA SISTEMI DI PAGAMENTO	Gov. Rete	3A 4L	dopo tre anni QD1
		CONSULENTE FINANZA D'IMPRESA	Gov. Rete	3A 4L	dopo due anni QD1
		GESTORE DI SVILUPPO	Gov. Rete	3A 4L	
		ADDETTO ORGANIZZAZIONE	Gov. Rete	3A 4L	
		RESPONSABILE FUNZIONE DG (nuovo ruolo)	DG	3A 4L	dopo due anni QD1
		ADD. SETT. EROG. CREDITI REG. COM. SENIOR	Crediti Rete	3A 4L	
		ADD. SETT. MPP REGIONE COMM.	Crediti Rete	3A 4L	
		GESTORE CORPORATE FACOLTA' DELIBERATIVA LIV.1	Rete	QD1 + RC base	dopo due anni QD2 +RC base
		GESTORE GRANDI CLIENTI FACOLTA' DELIBER. LIV. 1	Rete	QD1 + RC base	dopo due anni QD2 +RC base
		GESTORE CORPORATE FACOLTA' DELIBERATIVA LIV. 2	Rete	QD2 + RC base	
GESTORE GRANDI CLIENTI FACOLTA' DELIBER. LIV. 2	Rete	QD2 + RC base			
GESTORE SETTORE PUBBLICO SENIOR	Rete	QD2			
SPECIALISTA SETTORE PUBBLICO SENIOR	Rete	QD2			
RESPONSABILE ESTERO MERCI da 6 a 9 risorse	Rete	QD2			
SPECIALISTA DERIVATI SENIOR	Gov. Rete	QD2			
SPECIALISTA DERIVATI CAMBI E COMMODITIES	Gov. Rete	QD2			
SPECIALISTA LIQUIDITA' SENIOR	Gov. Rete	QD2			
SPECIALISTA ESTERO SENIOR	Gov. Rete	QD2			
COORDINATORE SPECIALISTI SISTEMI PAGAMENTO	Gov. Rete	QD2			
CONSULENTE FINANZA D'IMPRESA SENIOR	Gov. Rete	QD2			
GESTORE DI SVILUPPO SENIOR	Gov. Rete	QD2			
ADDETTO GESTIONE PERSONALE	Gov. Rete	QD2			
ADDETTO SETT. MGR REG. COMM.	Crediti Rete	QD1			
ADDETTO SETT. MPP REG. COMM. CON FACOLTA'	Crediti Rete	QD1			
RESPONSABILE COMPARTO DG	DG	QD2			
RESPONS. FUNZIONE SENIOR DG (nuovo ruolo)	DG	QD2			

Appendice  
**al Contratto Integrativo Aziendale**  
**8.8.2007**

---

## **VERBALE DI ACCORDO**

*Il giorno 8 agosto 2007*

*tra*

*UniCredit Banca d'Impresa, rappresentata dai signori: Andrea Ceglie e Anna Dall'Oca*

*e*

*e la Delegazione Sindacale Aziendale composta dagli Organi di Coordinamento:*

*DIRCREDITO, rappresentata dai signori: Giancarlo Mirandola, Adriano Zanuso*

*FABI, rappresentata dai signori: Marco Muratore, Walter Piazzoni, Angela Boragina*

*FALCRI, rappresentata dai signori: Angelo Peretti, Gino Ivano Corradini, Adriana Sussa*

*FIBA/Cisl, rappresentata dai signori: Antonio Rigon, Camillo Bruseghini, Ugo Marsala,  
Ezio Massoglio, Chiara Rossi, Maurizio Vescogni*

*FISAC/Cgil, rappresentata dai signori: Pierantonio Framba, Alfonso Botta, Giuseppina Cucinotta*

*SINFUB rappresentata dai signori: Simone Zeno Maria Adami, Melchiorre Cavaliere*

*UGL Credito, rappresentata dai signori: Paolo Bragantini, Sergio Romano*

*UILCA/Uil, rappresentata dai signori: Maurizio Calzolari, Giampiero Matta, Fausto Mantovanelli*

*premesso che*

- *il "Protocollo per la realizzazione del Progetto S3" sottoscritto il 18 giugno 2002 ha previsto, tra l'altro, a favore delle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, l'utilizzo delle iniziative formative tramite percorsi di formazione ed addestramento e che i programmi di formazione professionale e di addestramento operativo conseguenti a tali processi rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie;*
- *l'Accordo firmato il 1 dicembre 2005 a livello di Gruppo sulle cd "agibilità sindacali" ha stabilito, tra l'altro, la costituzione a livello di Gruppo di una Commissione Bilaterale per la Formazione finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali;*

- *l'Accordo concernente il "Piano Industriale UniCredito Italiano 2004/2007" sottoscritto in data 11 febbraio 2005, confermata la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo, ha riconosciuto nella formazione continua uno strumento prioritario per lo sviluppo del personale quale fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa;*
- *nel corso del 2006 a livello di Capogruppo è stato avviato un percorso formativo congiunto denominato "Laboratorio Concertare Formazione", nell'ambito del quale professionals delle Direzioni Risorse e rappresentanti delle OO.SS. attraverso appositi workshop apprendono, tramite la sperimentazione, le diverse forme di collaborazione idonee ad elaborare offerte formative condivise tra azienda e rappresentanze dei lavoratori;*

*le Parti hanno convenuto quanto segue*

*Si ribadisce che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale del personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita della banca, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale, nonché con i principi di pari opportunità.*

*A tale fine viene costituita in via sperimentale la Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione (per brevità Commissione Formazione) che ha l'obiettivo di realizzare un confronto improntato a logiche di collaborazione, informativa e trasparenza sulle materie inerenti la formazione del personale.*

*La Commissione sarà composta da un esponente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente Verbale, da individuarsi fra i Segretari OdC o fra i dirigenti Rsa e da 5 esponenti di nomina aziendale. Ai fini di garantire una piena funzionalità, la Commissione stabilirà al suo interno criteri e modalità atti a garantire un efficace funzionamento della struttura.*

*Alla Commissione Formazione sono attribuiti i seguenti compiti:*

- *proporre e valutare congiuntamente nuove iniziative formative di carattere generale o specialistico, sulla base dell'analisi dei bisogni formativi, rivolte alla generalità dei dipendenti ovvero a determinate figure professionali, anche finanziabili attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua, verificandone a consuntivo gli esiti;*
- *in relazione anche a quanto previsto dall'art. 63 del vigente CCNL, essere informata ed esprimere proprie valutazioni sui programmi formativi nell'ambito della formazione generale, anche con riferimento a specifiche tipologie contrattuali e a determinate fasce di lavoratrici/lavoratori ( a titolo esemplificativo: part time, personale reinserito dopo lunghe assenze, personale appartenente alle c.d. "categorie protette");*

- *monitorare la concreta attuazione delle "pari opportunità" per tutto il personale sia nell'individuazione dei destinatari che nella scelta delle tipologie di corsi da erogare, nell'ambito degli impegni assunti dalle parti in sede di stipulazione del Contratto Integrativo Aziendale;*
- *rappresentare UniCredit Banca d'Impresa, con le modalità che si concorderanno, nell'ambito della Commissione Bilaterale di Gruppo per la Formazione Finanziata;*
- *attivare nel proprio ambito un Osservatorio che assicuri tempo per tempo il monitoraggio della coerenza, anche in termini temporali rispetto alle previsioni del CIA, fra i piani formativi e i percorsi professionali.*

*La sperimentazione avrà inizio il 1 settembre 2007 e avrà durata un anno. Al termine della sperimentazione (1 settembre 2008) le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare congiuntamente l'esperienza maturata e la sua eventuale prosecuzione.*

## **VERBALE DI ACCORDO**

*Il giorno 8 agosto 2007*

*tra*

*UniCredit Banca d'Impresa, rappresentata dai signori: Andrea Ceglie e Anna Dall'Oca*

*e*

*e la Delegazione Sindacale Aziendale composta dagli Organi di Coordinamento:*

*DIRCREDITO, rappresentata dai signori: Giancarlo Mirandola, Adriano Zanuso*

*FABI, rappresentata dai signori: Marco Muratore, Walter Piazzoni, Angela Boragina*

*FALCRI, rappresentata dai signori: Angelo Peretti, Gino Ivano Corradini, Adriana Sussa*

*FIBA/Cisl, rappresentata dai signori: Antonio Rigon, Camillo Bruseghini, Ugo Marsala, Ezio Massoglio, Chiara Rossi, Maurizio Vescogni*

*FISAC/Cgil, rappresentata dai signori: Pierantonio Framba, Alfonso Botta, Giuseppina Cucinotta*

*SINFUB, rappresentata dai signori: Simone Zeno Maria Adami, Melchiorre Cavaliere*

*UGL Credito, rappresentata dai signori: Paolo Bragantini, Sergio Romano*

*UILCA, rappresentata dai signori: Maurizio Calzolari, Giampiero Matta, Fausto Mantovanelli*

*In relazione alle previsioni della L. 125/1991 ed agli artt. 8 e 12 del CCNL 12.2.2005*

*si conviene*

*di istituire sperimentalmente la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità (di seguito Commissione) di UniCredit Banca d'Impresa.*

*La Commissione ha lo scopo di valutare congiuntamente la materia e di promuovere la parità di trattamento sui luoghi di lavoro, predisponendo programmi di azioni positive comuni per la valorizzazione del lavoro femminile e per l'eliminazione delle differenze e le discriminazioni di genere. La Commissione, inoltre, verifica che siano assicurate pari opportunità formative e di crescita professionale a tutto il personale senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

*La Commissione sarà composta da un esponente per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente Verbale, da individuarsi fra i Segretari degli Organi di Coordinamento o fra i Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e da 2 esponenti di nomina aziendale. Ai fini di garantire una piena funzionalità, la Commissione stabilirà al suo interno criteri e modalità atti a garantire un efficace funzionamento della struttura.*

*Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:*

- *analizzare i dati relativi al rapporto biennale sulla situazione del personale come previsto dalla normativa in vigore;*
- *individuare le eventuali forme di discriminazione, dirette o indirette, che ostacolano la realizzazione delle pari opportunità nella progressione di carriera, nella formazione professionale - in collaborazione con la Commissione Formazione - e farsi promotrice delle iniziative necessarie per la loro rimozione;*
- *proporre piani di azioni positive e predisporre eventuali progetti per accedere ai finanziamenti previsti a livello nazionale ed europeo, chiedendo anche la collaborazione della Consigliera Pari Opportunità e verificandone i risultati;*
- *attivare nel proprio ambito un Osservatorio che assicuri tempo per tempo la valutazione dell'impatto di eventuali situazioni di svantaggio diretto o indiretto, che, al di là della volontà delle parti, possano determinare un ineguale accesso alle opportunità di formazione e/o di carriera;*
- *comunicare con l'Osservatorio Nazionale e con la Commissione Pari Opportunità istituita a livello di Gruppo.*

*La sperimentazione avrà inizio il 1 ottobre 2007 e avrà durata un anno. Al termine della sperimentazione (1 ottobre 2008) le Parti firmatarie del presente Verbale d'Accordo si incontreranno per valutare congiuntamente l'esperienza maturata e la sua eventuale prosecuzione.*



Appendice  
**Accordi di Gruppo**  
**27 settembre 2007**

---

## **VERBALE DI ACCORDO SUL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ PER LE AZIENDE DEL GRUPPO UNICREDIT**

*Il giorno 27 settembre 2007, in Milano,*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo UniCredit, nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemitì, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris*

*e le OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, nelle persone dei Sigg. DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri FABI, Piero Mosca, Angelo Di Cristo, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Giovanni Galli, Fausto Baldazzi*

*FALCRI, Angelo Peretti, Silvio Asto, Tommaso Cimmino*

*FIBA/CISL, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Fabrizio Bernardini, Mauro Berselli, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi FISAC/CGIL, Andrea Bonansea, Giusy Cucinotta, Gaetano Sicolo, Marco Salvi,*

*Pierantonio Framba, Fernando Ricciardi*

*SILCEA, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Corrado Medetti*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato*

*UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna,*

*UILCA, Guido Diecidue, Patrizia Ronco, Salvatore Conidi, Valerio Crisari, Eliseo Tassan, Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto*

*tenuto conto*

- delle risultanze dei passaggi negoziali intervenuti nel corso dell'anno 2006 e nella primavera del 2007, anche conseguenti alle previsioni dei Verbali di Gruppo del 2 febbraio 2005, del 27 gennaio 2006 e del 5 marzo 2007;*
- di quanto emerso nel corso dei lavori della Commissione di Gruppo costituita con la finalità di individuare indicatori di Gruppo e Aziendali da utilizzare per la definizione del Premio in oggetto (di seguito convenzionalmente "Premio di Produttività");*
- della situazione eccezionale connessa alle imminenti modifiche di perimetro di Gruppo (integrazione Capitalia e sue partecipazioni) nonché del correlato mutamento del quadro societario che si realizzerà nel corso del 2008, il quale renderà problematica la comparabilità tra gli esercizi degli indicatori utili per la determinazione del premio di produttività;*
- della volontà delle Parti, emersa alla luce del contesto descritto, di procedere all'individuazione di indicatori e criteri di applicazione in grado di mantenere un principio di continuità e coerenza, anche di natura economica, con gli indicatori/criteri precedentemente utilizzati;*

considerato che

- *il positivo lavoro effettuato a livello di Gruppo circa le materie aventi valenza generale ha consentito di condividere i principi del Documento del 17 luglio 2007, nel cui ambito sono altresì riportate le disponibilità manifestate da parte aziendale su tematiche non aventi, per loro natura, carattere negoziale, le quali - nello spirito dell'Accordo del 5 marzo 2007 - danno corpo ad interventi ampi ed articolati tali da delineare un vero e proprio "pacchetto Welfare" per i dipendenti del Gruppo UniCredit perimetro Italia;*
- *le Parti si danno reciprocamente atto della positiva conclusione delle trattative di rinnovo dei CIA in Capogruppo, UCB, UBI, UPB, UPA ed UGIS;*

*dopo l'ampio confronto effettuato  
relativamente ai Premi di Produttività relativi agli esercizi 2007 e 2008  
che troveranno applicazione nei confronti di tutti i Lavoratori/Lavoratrici nelle Aziende  
del Gruppo del perimetro UniCredit in Italia  
applicanti il CCNL ABI 12 febbraio 2005  
(indicate nell'allegato n. 1)*

*le Parti  
hanno convenuto quanto segue:*

*Tenuto conto di quanto previsto al titolo nel CCNL 12 febbraio 2005 nonché delle valutazioni congiunte effettuate - anche in riferimento alla situazione eccezionale connessa alle imminenti modifiche di perimetro di Gruppo ed al conseguente successivo mutamento del quadro societario -, le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri di applicazione in grado di mantenere un principio di continuità e coerenza, anche di natura economica, con gli indicatori/criteri precedentemente utilizzati, convengono che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 41, comma 5, nelle aziende del Gruppo che presentino un risultato delle attività ordinarie positivo il Premio di Produttività medio di riferimento 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 il bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia, redatto secondo i criteri contabili IAS/IFRS). La quota a) del premio di produttività potrà 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) VAP = 1450 EURO scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'UTILE NETTO DELL'OPERATIVITA' CORRENTE PROCAPITE (da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1450 EURO + 1%	1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.450 € + 0,5%	1.457,3
	entro il + 50 % e il -50 %	1450 EURO	1.450,0
	decremento dal -50% al -75%	1450 EURO -0,5%	1.442,8
	decremento oltre il -75 %	1450 EURO -1%	1.435,5

*b) Indicatore di produttività della singola azienda: risultato di gestione (avendo a riferimento il risultato di gestione della singola azienda come esposto nel bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia). La quota b) del premio di produttività potrà 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) VAP = 1450 EURO scostamento, anno di esercizio su anno precedente, del RISULTATO DI GESTIONE PRO-CAPITE (risultato singola azienda da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1450 EURO + 1%	1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1450 EURO + 0,5%	1.457,3
	entro il + 50 % e il -50 %	1450 EURO	1.450,0
	decremento dal -50% al -75%	1450 EURO -0,5%	1.442,8
	decremento oltre il -75 %	1450 EURO -1%	1.435,5

*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).*

*Qualora il risultato delle attività ordinarie sia 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 di produttività.*

*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 = l'area professionale): per convenzione in riferimento agli esercizi che vengono definito nel presente accordo tale parametro è stabilito nella misura di 156,54.*

*Ai Quadri Direttivi di IV livello titolari di "ruolo chiave" 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>

\*\*\*

*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 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 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. 41, 8° e 9° comma, del CCNL 12/2/2005; 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 figli o genitori disabili 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/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del premio.*

## ESERCIZIO 2007 (erogazione 2008)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2007 (erogazione 2008) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposti le medesime quote "a" e "b" precedentemente identificate (con riferimento alla figura media), corrispondenti in caso di sostanziale invarianza di risultati a complessivi 2.900 Euro medi lordi (1.450 euro quota "a" e 1.450 euro quota "b") riparametrati sulla base della tabella di seguito riportata.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2007
QD4	280,00%	5187,17
QD3	240,00%	4446,15
QD2	172,71%	3199,56
QD1	162,41%	3008,75
<i>figura media</i>	156,54%	2900,00
A3L4	144,00%	2667,69
A3L3	134,00%	2482,43
A3L2	127,00%	2352,75
A3L1	120,00%	2223,07
A2L3	113,00%	2093,39
A2L2	110,00%	2037,82
A2L1	107,00%	1982,24
A1-ind g.nott.	101,84%	1886,65
A1	100,00%	1852,56

Parimenti le Parti convengono 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).

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2007 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
QD4	280,00%	4292,83	1073,21
QD3	240,00%	3679,57	919,89
QD2	172,71%	2647,91	661,98
QD1	162,41%	2490,00	622,50
<i>Figura media</i>	156,54%	2400,00	600,00
A3L4	144,00%	2207,74	551,94
A3L3	134,00%	2054,43	513,61
A3L2	127,00%	1947,11	486,78
A3L1	120,00%	1839,79	459,95
A2L3	113,00%	1732,46	433,12
A2L2	110,00%	1686,47	421,62
A2L1	107,00%	1640,48	410,12
A1-ind g.nott.	101,84%	1561,36	390,34
A1	100,00%	1533,15	383,29

## ESERCIZIO 2008 (erogazione 2009)

Le Parti convengono che - ricorrendo i presupposti dianzi indicati - per l'esercizio 2007 (erogazione 2008) a favore dei Lavoratori/Lavoratrici verranno corrisposti le medesime quote "a" e "b" precedentemente identificate (con riferimento alla figura media), corrispondenti in caso di invarianza di risultati rispettivamente a 1.575 euro e 1.575 euro, pari a complessivi 3.150 Euro medi lordi riparametrati sulla base della tabella di seguito riportata.

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2008
QD4	280,00%	5634,34
QD3	240,00%	4829,44
QD2	175,70%	3535,56
QD1	165,20%	3324,26
<i>figura media</i>	156,54%	3150,00
A3L4	144,75%	2912,76
A3L3	134,55%	2707,50
A3L2	127,00%	2555,58
A3L1	120,00%	2414,72
A2L3	113,00%	2273,87
A2L2	110,00%	2213,49
A2L1	107,00%	2153,14
A1-ind g.nott.	101,84%	2049,29
A1	100,00%	2012,27

Parimenti le Parti convengono 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).

INQUADRAMENTO	SCALA PARAMETRALE	VAP 2008 RISTRUTTURATO	PREVIDENZA
QD4	280,00%	4740,00	1073,21
QD3	240,00%	4062,86	919,89
QD2	175,70%	2974,36	673,44
QD1	165,20%	2796,60	633,19
<i>Figura media</i>	156,54%	2650,00	600,00
A3L4	144,75%	2450,42	554,81
A3L3	134,55%	2277,74	515,71
A3L2	127,00%	2149,93	486,78
A3L1	120,00%	2031,43	459,95
A2L3	113,00%	1912,94	433,12
A2L2	110,00%	1862,14	421,62
A2L1	107,00%	1811,37	410,12
A1-ind g.nott.	101,84%	1724,01	390,34
A1	100,00%	1692,86	383,29

\*\*\*

### *Nota a verbale*

*In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro di somministrazione, le Parti definiscono che - a decorrere dalla data del presente accordo e per tutta la durata della sua vigenza - il premio di produttività erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi (riferito all'intero periodo lavorato):*

- *viene determinato in 1.900,00 Euro;*
- *e viene erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione.*

\*\*\*

*Il contenuto del presente accordo farà parte degli articolati dei CIA delle aziende del Gruppo perimetro Italia riportate in allegato.*

## **VERBALE DI ACCORDO SULL'ASSISTENZA SANITARIA**

*Il giorno 27 settembre 2007, in Milano,*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo UniCredit, nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Alessandro Rasino, Massimo Giovannelli, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris e le OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, nelle persone dei Sigg.*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri FABI, Piero Mosca, Angelo Di Cristo, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Giovanni Galli, Fausto Baldozzi*

*FALCRI, Angelo Peretti, Silvio Asto, Tommaso Cimmino*

*FIBA/CISL, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Fabrizio Bernardini, Mauro Berselli, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi*

*FISAC/CGIL, Andrea Bonansea, Giusy Cucinotta, Gaetana Sicolo, Marco Salvi, Pierantonio Framba, Fernando Ricciardi*

*SILCEA, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Corrado Medetti*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato*

*UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna,*

*UILCA, Guido Decidue, Patrizia Ronco, Salvatore Conidi, Valerio Crisari, Eliseo Tassan, Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto*

- *tenuto conto di quanto previsto nelle intese di costituzione di UniCA sottoscritte il 23 ottobre 2006 (i cui principi si richiamano e ribadiscono);*
- *sviluppando le linee guida definite in materia nell'Accordo di Gruppo del 5 marzo 2007;*
- *a conclusione del percorso di allineamento/armonizzazione dei contributi sanitari pro-capite a carico aziendale avviato dopo la realizzazione del Progetto S3 (operazione di cui ricorre il 5° anno dalla realizzazione);*

*definiscono quanto segue a favore dei Lavoratori/Lavoratrici  
delle Aziende del Gruppo del perimetro UniCredit in Italia  
applicanti il CCNL ABI 12 febbraio 2005 (indicate nell'allegato n. 1)*



- da gennaio 2008:
  - contributo a carico azienda per Aree Professionali, QD1 e QD2: 400 Euro
  - contributo a carico azienda per QD3 e QD4: 680 Euro
- da gennaio 2009:
  - contributo a carico azienda per Aree Professionali, QD1 e QD2: 650 Euro
  - contributo a carico azienda per QD3 e QD4: 900 Euro

## **VERBALE DI ACCORDO SUL BUONO PASTO**

*Il giorno 27 settembre 2007, in Milano,*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo UniCredit, nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemitì, Paolo Giannoccoli, Massimo Giovannelli, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris*

*e le OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, nelle persone dei Sigg.*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri FABI, Piero Mosca, Angelo Di Cristo, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Giovanni Galli, Fausto Baldazzi*

*FALCRI, Angelo Peretti, Silvio Asto, Tommaso Cimmino*

*FIBA/CISL, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Fabrizio Bernardini, Mauro Berselli, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi*

*FISAC/CGIL, Andrea Bonansea, Giusy Cucinotta, Gaetana Sicolo, Marco Salvi,*

*Pierantonio Framba, Fernando Ricciardi, Roberto Ballini*

*SILCEA, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Corrado Medetti*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato*

*UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna,*

*UILCA, Guido Diecidue, Patrizia Ronco, Salvatore Conidi, Valerio Crisari, Eliseo Tassan,*

*Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto*

- tenuto conto di quanto previsto nell'intesa del 4 giugno 2001 (i cui principi si richiamano e ribadiscono);
- sviluppando i principi definiti in materia nell'Accordo di Gruppo del 5 marzo 2007;

*a favore dei Lavoratori/Lavoratrici delle Aziende del Gruppo del perimetro UniCredit in Italia applicanti il CCNL ABI 12.2.2005 (indicate nell'allegato n. 1)*

*convengono di incrementare – con le corresponsione del mese di ottobre 2007 - il valore del buono pasto nei termini di seguito riportati:*

- *Personale a tempo pieno: 5,29 Euro*
- *Personale a tempo parziale (orizzontale o misto per le giornate ad orario ridotto): 4,00 Euro*

*In deroga ai criteri previsti dalla normativa nazionale ed aziendale per l'attribuzione del buono pasto, che restano confermati, le Parti convengono che, in via eccezionale, a decorrere dal 1° ottobre 2007 si procederà alla corresponsione del buono pasto 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.*

## **VERBALE DI ACCORDO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

*Il giorno 27 settembre 2007, in Milano,*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo UniCredit, nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Gaetano Re, Massimo Giovannelli, Pier Lacaita, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris*

*e le OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, nelle persone dei Sigg.*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri FABI, Piero Mosca, Angelo Di Cristo, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Giovanni Galli, Fausto Baldazzi*

*FALCRI, Angelo Peretti, Silvio Asto, Tommaso Cimmino*

*FIBA/CISL, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Fabrizio Bernardini, Mauro Berselli, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi*

*FISAC/CGIL, Andrea Bonansea, Giusy Cucinotta, Gaetana Sicolo, Marco Salvi, Pierantonio Framba, Fernando Ricciardi*

*SILCEA, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Corrado Medetti*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato*

*UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna,*

*UILCA, Guido Diecidue, Patrizia Ronco, Salvatore Conidi, Valerio Crisari, Eliseo Tassan, Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto*

- considerato che l'invito di cui all'Appendice 2 del CCNL 12.2.2005 - di incrementare al 3% il contributo previdenziale a carico azienda - è previsto esclusivamente a favore degli iscritti "post" assunti dal 19.12.1994;*
- tenuto conto dei principi soggiacenti il Verbale di Gruppo stipulato il 16 ottobre 2006 a favore degli iscritti "post" ai Fondi di previdenza complementari operanti nel Gruppo assunti dal 19.12.1994;*

*convengono quanto segue*

### **Art. 1**

*Con effetto dal 1° ottobre 2007, l'aliquota contributiva a carico delle Aziende del Gruppo viene elevata alla misura del 3% a favore del Personale di ogni ordine e grado con qualifica post il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dai CCNL del settore credito anche se assunto prima del 19 dicembre 1994, in servizio alla data del presente accordo.*

Quanto sopra sarà reso operativo nei Fondi operanti nel Gruppo perimetro UniCredit nei quali sia stato positivamente attuato l'incremento al 3%, ricorrendo i presupposti dell'Appendice 2 del CCNL 12.2.2005.

L'accredito degli importi derivanti dall'incremento di contribuzione di cui al presente articolo avverrà nei tempi tecnici necessari e comunque non oltre il 31 dicembre 2007.

## **Art. 2**

Le Parti convengono - modificando all'uopo le fonti statutarie/regolamentari dei Fondi di Previdenza complementari operanti nel Gruppo - sulle assenze obbligatorie per maternità in essere a far tempo dal 1° ottobre 2007 (o altra decorrenza resa possibile da predetto intervento modificatorio delle fonti) di introdurre 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.

## **VERBALE DI ACCORDO SULLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ A LIVELLO DI GRUPPO**

Il giorno 27 settembre 2007, in Milano,

UniCredit e le Aziende del Gruppo UniCredit, nelle persone dei Sigg. Marco Vernieri, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemitì, Paolo Giannoccoli, Bettina Corsini, Massimo Giovannelli, Gianluigi Pistillo, Silvio Lops, Cinzia Fichera, Andrea Ceglie, Lorenzo Agresti, Franco Scaccabarozzi, Eugenio Fabris

e le OO.SS. DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, nelle persone dei Sigg.

DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Roberto Biccari, Giuliano Arosio, Maurizio Auguadri

FABI, Piero Mosca, Angelo Di Cristo, Stefano Cefaloni, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Giovanni Galli, Fausto Baldazzi

FALCRI, Angelo Peretti, Silvio Asto, Tommaso Cimmino

FIBA/CISL, Ezio Massoglio, Patrizia Amico, Paolo Di Rienzo, Fabrizio Bernardini, Mauro Berselli, Sandra Paltrinieri, Roberto Muzzi

FISAC/CGIL, Andrea Bonansea, Giusy Cucinotta, Gaetana Sicolo, Marco Salvi, Pierantonio Framba, Fernando Ricciardi

SILCEA, Luigi Canadelli, Alessandro Crosa, Corrado Medetti

SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato

UGL Credito, Davide Zecca, Andrea Cavagna,

UILCA, Guido Di\ \ecidue, Patrizia Ronco, Salvatore Conidi, Valerio Crisari, Eliseo Tassan, Maurizio Mattioli, Maurizio Calvitto

Le Parti, in coerenza con quanto previsto nell'Accordo 11.2.2205, prevedono la costituzione e l'avvio dei lavori della Commissione Pari Opportunità a livello di Gruppo, con due delegati per ogni sigla sindacale.

*Tal Commissione si prefigge l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità con l'obiettivo di proporre la programmazione di azioni positive nel Gruppo, anche volte a favorire la valorizzazione del personale femminile.*

*Per l'espletamento del mandato, ai componenti della Commissione vengono riconosciuti, in aggiunta ai permessi di cui all'art 12 del CCNL 12/2/2005, appositi permessi retribuiti per partecipare alle riunioni.*

## **Allegato n° 1**

*Aziende del Gruppo perimetro UniCredit in Italia destinatarie degli accordi del 27 settembre*

UNICREDITO ITALIANO  
UNICREDIT BANCA  
UNICREDIT BANCA D'IMPRESA  
UNICREDIT PRIVATE BANKING  
UNICREDIT PROCESSES AND ADMINISTRATION  
UNICREDIT GLOBAL INFORMATION SERVICE  
HVB FILIALE ITALIA  
UGLEASING  
LOCAT  
UNICREDIT CLARIMA BANCA  
UNICREDIT BANCA PER LA CASA  
PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT  
PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT  
PIONEER ALTERNATIVE INVESTMENT  
UNICREDIT REAL ESTATE  
UNICREDIT AUDIT  
UNICREDIT GESTIONE CREDITI  
UNICREDIT XELION BANCA  
UNICREDIT FACTORING  
CORDUSIO SOCIETA' FIDUCIARIA  
UCI INFRASTRUTTURE  
S+R INVESTIMENTI E GESTIONI UNIMANAGEMENT  
P.E. BA CA  
TLX

### *Dichiarazione verbale di UniCredit*

*Verrà assunta apposita delibera aziendale in base a cui verrà effettuata a gennaio 2008 l'erogazione di Una Tantum 250 Euro netti (per i 5 anni dal progetto S3, a favore del personale in servizio al 1° luglio 2007).*

*A fronte di quanto sopra:*

- l'Albero di Natale del 2007 (100 Euro) verrà erogato a dicembre 2007*
- l'Albero di Natale del 2008 (100 Euro) verrà erogato a gennaio 2009*

Appendice  
**Accordi di Armonizzazione  
UniCredit/Capitalia  
31 maggio 2008**

## **Accordo generale di armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici**

*Il giorno 31 maggio 2008, in Milano*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo (elenco in allegato), nelle persone dei Sigg. Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Valeria Ruggiero, Silvio Lops, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Paolo Ruggi, Cinzia Fichera, Enrico Pozzi, Marco Lattari, Antonio Beraldi, Francesco Trapanese, Anna Lisa Rizza, Lucia Landi, Andrea Costa, Fiorenzo Bortolato, Alessandro Fava, Maria Rosaria Froncillo, Vittorio Frantoli, Daniele Eleodori, Walter Pierandrei, Marco Ceresoli*

*e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, SILCEA, UGL Credito e UILCA*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Agostino Cassarà, Maurizio Arena, Giuliano Arosio, Salvatore Iaquinto, Giancarlo Procopio, Pietro Santagata, Giuseppe Gambino, FABI, Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Franco Ottobre, Carmelo Raffa, Carola Tessadri, Cetty Di Benedetto, Giovanni Galli, Stefano Cefaloni, Gaetano Motta, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Gianni Rebeccato*

*FALCRI, Aleardo Pelacchi, Angelo Peretti, Sergio Cacialli, Giuseppe Di Giacinto, Stefano Di Tommaso, Diego Turco, Giovanni Terrasi, Silvio Asto*

*FIBA/Cisl, Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Roberto Muzzi, Fabrizio Bernardini, Patrizia Amico, Sandra Paltrinieri, Paolo Dirienzo, Marco Berselli, Daniele Bedomi, Luciano Malvolti, Camillo Bongiovi, Renzo Depiro, Paola Corallo, Pier Cesare Bottegal, Giuseppe Matta, Leonardo Tesi*

*FISAC/Cgil, Nicola Maiolino, Franca Dellacasa, Andrea Bonansea, Francesco Re, Fausto Ricci, Vito La Francesca, Sergio Bui, Marco Salvi, Teresa Potenza, Gabriella Dell'Aversano, Corrado Galeasso, Giusy Cucinotta, Sergio Bonanini, Fernando Ricciardi*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato, Francesco Stravino, Eraldo Montali, Simone Zeno Maria Adami, Ugo Borin*

*SILCEA, Vincenzo Fuscuardi, Luigi Canadelli, Renzo Musa, Nicolò Cavadi, Corrado Medetti, Sergio Russo, Alberto De Gennaro, Alessandro Crosa, Silvana Menolli*

*UGL Credito Pietro Agrillo, Davide Zecca, Bruno Carta, Andrea Cavagna, Giulio Giuliani, Sergio Isella, Pierluigi Masiero, Franco Pigola, Antonio Toto,*

*UILCA Mariangela Verga, Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Giacomo Di Marco, Danilo Piazzesi, Eliseo Tassan, Carmen Schiavone, Daniele Tartarelli, Maurizio Torrioli, Maurizio Mattioli,*

*premesso che*

- i Consigli di Amministrazione di UniCredit S.p.A. e di Capitalia S.p.A. hanno deciso - con delibere del 20 maggio 2007 - di procedere alla fusione per incorporazione nella Capogruppo UniCredit S.p.A. (nel prosieguo anche "UniCredit") della Capogruppo Capitalia S.p.A. (nel prosieguo anche "Capitalia"); in data 30 luglio 2007 le rispettive Assemblee hanno approvato l'operazione in parola e in data 1° ottobre ha avuto efficacia l'atto di fusione;*
- detta fusione ha costituito il primo passo del più ampio progetto di integrazione tra i due Gruppi, che, per la sua complessità, si sta attuando attraverso fasi di realizzazione successive;*

- *in merito al conseguente processo di integrazione sono già state sottoscritte importanti intese quali il Protocollo del 3 agosto 2007, l'Accordo del 28 settembre 2007, gli Accordi del 18 e 29 dicembre 2007;*
- *tra le Parti sono stati altresì definiti Accordi concernenti le soluzioni condivise relative alle singole operazioni societarie sin ad ora intervenute (Capitalia Informatica 29 febbraio 2008; CAM 18 marzo 2008; ecc.), che mantengono la loro piena validità nei confronti dei lavoratori interessati dai rispettivi progetti riguardanti l'azienda/ramo di azienda di appartenenza;*
- *eventuali diversi trattamenti stabiliti nella presente intesa troveranno applicazione anche nei confronti del personale destinatario degli Accordi sin qui definiti nell'ambito del processo di integrazione;*

*considerato che:*

- *l'esistenza di differenti trattamenti normativi e retributivi applicati alle risorse oggetto dell'integrazione dianzi citata comporta l'esigenza, allo scopo di realizzare la piena integrazione delle risorse umane oltre che delle funzioni e dei processi, di pervenire ad una armonizzazione dei trattamenti applicati al personale delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia con quelli in essere presso le Aziende del Gruppo UniCredit;*
- *da parte aziendale è stato dichiarato che - a seguito dell'avvenuta definizione dei contratti preliminari che porteranno nel breve alla cessione fuori dal Gruppo degli Sportelli oggetto del provvedimento dell'Antitrust nonché di Irfis - al personale interessato dalle predette operazioni sino al momento della cessione continueranno ad essere applicate le previgenti normative delle rispettive aziende di origine;*
- *in merito, a fronte delle riserve e posizioni espresse dalle OO.SS. (contenute nella lettera avente data odierna) circa quanto dichiarato in corso di trattativa dall'azienda, UniCredit ha precisato che le tematiche relative al personale di cui al precedente alinea ed alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali e misure previste nei confronti del personale predetto verranno affrontate nell'ambito delle specifiche procedure sindacali previste dalle vigenti norme di legge e di contratto; UniCredit ha inoltre dichiarato che al predetto personale troveranno applicazione le previsioni sul premio aziendale contenute nel presente accordo in relazione al periodo di tempo antecedente all'uscita dal Gruppo;*

*tutto quanto sopra premesso e considerato,  
le Parti*

*al termine di una complessa ed articolata fase di confronto  
hanno convenuto quanto segue:*

## **Art. 1**

*La premessa costituisce parte integrante della presente intesa.*



## **Art. 2**

*Fermo quanto stabilito nel Protocollo sottoscritto il 3 agosto 2007 e nell'Accordo del 28 settembre 2007, salvo quanto riportato e disposto nel presente Accordo, nei confronti del personale delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai CCNL ABI di cui in premessa non destinatario di precedenti intese rientranti nel piano di integrazione (nel prosieguo anche "personale"), dal 1° giugno 2008 cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso la Società di origine e verrà applicata - in termini globalmente sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze frutto di delibere aziendali - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale della Capogruppo/Azienda specializzata UniCredit.*

*Per quanto non espressamente previsto nell'ambito del presente accordo varranno le prassi in vigore presso UniCredit.*

## **Art. 3**

*Nei confronti del personale destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (vale a dire comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio, ivi compreso l'importo corrispondente all'eventuale quota dell'ex premio di rendimento eccedente lo standard di settore, cd "surplus") superiore al trattamento economico come sopra definito applicato ad un dipendente di UniCredit/Azienda specializzata UniCredit di pari inquadramento ed anzianità di servizio, si conviene di mantenere la differenza di importo, nella misura in essere alla data del 31 maggio 2008, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa 31 maggio 2008", suddiviso in tredici mensilità, assorbibile a seguito di promozioni non di merito.*

### **Norma transitoria**

*Fermo restando quanto già previsto dagli accordi di integrazione sin ad ora definiti per il relativo personale interessato, ai fini di cui sopra:*

- *la valorizzazione della quota del "surplus" del premio di rendimento legata alle presenze in servizio è effettuata prendendo a riferimento il numero delle presenze annue più elevato fra quelle registrate nell'ambito dell'ultimo quadriennio (2004/2007);*
- *la valorizzazione della quota del "surplus" del premio di rendimento legata alla presenza in rete è effettuata prendendo a riferimento la situazione alla data del presente accordo;*
- *per la determinazione di tutte le quote da mensilizzare si fa riferimento al profilo inquadramentale/retributivo al 31 maggio 2008;*
- *per la definizione della quota del "surplus" legata alla valutazione professionale che confluisce nell'assegno ad personam ex intesa di cui al presente articolo, si fa riferimento ai criteri già in uso presso le Aziende dell'ex Gruppo Capitalia (valutazioni dell'ultimo quadriennio, 2004/2007).*

*Le quote dinamiche del "surplus" del premio di rendimento (di cui all'art. 8, commi 1 e 4, nonché all'art. 9, ex Accordo di concentrazione 18 giugno 1992, come pure all'art. 4 Cia Bipop 23 ottobre 1996, nonché previsioni analoghe applicate in altre aziende ex Capitalia), prima di confluire in via definitiva nell'assegno ad personam mensile di cui al presente articolo, rispetto all'importo determinato con riferimento alla data del 31 maggio 2008, vengono maggiorate del 4%.*

#### **Art. 4**

*In favore del personale delle Aziende del ex Gruppo Capitalia che alla data del 31 maggio 2008 svolga mansioni per il cui esercizio è prevista un'indennità mensile di reggenza, la stessa verrà mantenuta in un'apposita voce denominata "indennità transitoria reggenza" sino al cessare dell'incarico; tale voce sarà assorbibile per qualsiasi avanzamento di carriera e/o attribuzione di ruolo chiave.*

#### **Art. 5**

*In favore del personale delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia che alla data del 31 maggio 2008 svolga mansioni per il cui esercizio è previsto il trattamento economico da Ruolo Chiave, lo stesso verrà mantenuto in un'apposita voce denominata "indennità transitoria RC" sino al cessare dell'incarico (fatto salvo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 73 CCNL 12 febbraio 2005 - così come modificato ed integrato dall'Accordo di rinnovo dell'8 dicembre 2007 - e dalle preesistenti normative aziendali in tema); tale voce sarà assorbibile per qualsiasi avanzamento di carriera e/o attribuzione di ruolo chiave.*

#### **Art. 6**

*Il personale che alla data del 31 maggio 2008 svolga mansioni comportanti l'attribuzione oltre che dell'indennità di "rischio" anche di "tenuta chiavi" (per quest'ultima limitatamente a coloro che abbiano svolto tale attività in via prevalente nel corso degli ultimi dodici mesi) il cui importo risulti complessivamente superiore a quello previsto dal CCNL per le unità site su piazze "Capoluoghi di Provincia e centri aventi intenso movimento bancario", manterrà, fino al cessare delle mansioni di cassa, l'importo eccedente in un'unica apposita voce denominata "indennità transitoria rischio"; tale voce sarà assorbibile per qualsiasi avanzamento di carriera ed ogni incremento retributivo.*

#### **Norma Transitoria**

*Sino alla revisione del modello di gestione dell'attività di credito su pegno (prevista entro il 31 ottobre 2008), in favore del personale che alla data del presente accordo svolga mansioni per il cui esercizio sono previste forme indennitarie legate all'attività predetta, le stesse continueranno ad essere gestite secondo le normative della rispettiva azienda di origine. In relazione all'avvio del nuovo modello gestionale, le Parti firmatarie del presente Accordo si incontreranno per definire i trattamenti da applicarsi al personale svolgente attività di credito su pegno dal momento di entrata in vigore della revisione organizzativa in parola.*

#### **Art. 7**

*Fermo restando quanto definito per il personale di Capitalia Holding, relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2008 (con riferimento all'esercizio 2007), in applicazione degli accordi già definiti (per le aziende dell'originario Gruppo UniCredit: 5 marzo 2007 e 27 settembre 2007; per le Aziende dell'ex Gruppo Capitalia 21 febbraio 2007 e 28 settembre 2007), le Parti si danno atto che al personale delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia il cui*

*rapporto di lavoro è disciplinato dai CCNL ABI l'importo medio annuo che verrà erogato risulta pari a 2.250,00 Euro (fermi i criteri e le modalità stabiliti nell'Accordo del 21 febbraio 2007). La corresponsione del premio in parola interverrà nel corso del mese di luglio.*

*Fermo restando quanto già stabilito dagli accordi di integrazione sin ad ora definiti per il relativo personale interessato, con riferimento all'esercizio 2008 (erogazione 2009) al personale delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai CCNL ABI si procederà ad erogare (ove ne ricorrano i presupposti) un premio aziendale così calcolato:*

- a stralcio, sei dodicesimi dell'importo medio - Euro 2.250 - del premio aziendale corrisposto per l'esercizio 2007 (sulla base dei criteri e delle modalità stabiliti nell'Accordo del 21 febbraio 2007);*
- sei dodicesimi del premio medio erogato al personale UniCredit (sulla base dei criteri e modalità definiti dall'Accordo di Gruppo UniCredit del 27 settembre 2007, ivi compresa l'opzione a previdenza).*

### **Dichiarazione a verbale**

*Nei confronti del personale interessato dalle operazioni di cessione di cui in premessa troveranno applicazione le previsioni sul premio aziendale contenute nel presente articolo in relazione al periodo di tempo antecedente all'uscita dal Gruppo.*

### **Art. 8**

*Fermo restando quanto già stabilito per il relativo personale interessato dagli accordi di integrazione sin ad ora definiti, a far tempo dalla data del 1° giugno 2008, al personale destinatario del presente accordo verrà riconosciuto il buono pasto nelle misure in essere per il personale UniCredit, secondo quanto disposto dall'art. 5 dell'Accordo 28 settembre 2007.*

*Nell'assegno ad personam ex intesa di cui all'art. 3 verrà valorizzata la differenza tra il valore del buono pasto riconosciuto presso l'azienda di provenienza e quello definito nel comma che precede; tale importo sarà assorbibile a seguito di variazione di valore del buono pasto medesimo nonché - per il personale a tempo parziale - anche nel caso di passaggio a tempo pieno.*

### **Art. 9**

*Il sistema inquadramentale e la struttura organizzativa di riferimento saranno quelle in essere presso le relative aziende specializzate dell'originario Gruppo UniCredit.*

*Sulla tematica inquadramentale verrà costituita un'apposita Commissione Tecnica - i cui lavori verranno avviati nel corso del presente trimestre, avranno termine entro il 31 dicembre 2008 e la correlata intesa verrà ricercata entro il 31 marzo 2009 - con l'intento di valutare le effettive omogeneità tra le figure professionali. Alla luce delle valutazioni della Commissione Tecnica, le Parti firmatarie della presente intesa definiranno se ed in quale misura possano essere considerati utili ai fini dell'inquadramento le anzianità professionali pregresse.*

### **Norma transitoria**

*Per effetto di quanto stabilito nell'Accordo del 28 settembre 2007, nei confronti del personale proveniente da Aziende dell'ex Gruppo Capitalia sino allo scadere del Piano Industriale (31 dicembre 2010) continuano a produrre effetti eventuali preesistenti normative aziendali in materia di inquadramenti ed automatismi. Gli inquadramenti ed automatismi maturati in tale periodo temporale non comportano assorbimenti dell'assegno ex intesa di cui all'art. 3.*

*In merito, si conviene inoltre che la Commissione Tecnica di cui al presente articolo possa valutare nell'ambito dei propri lavori di proporre alle Parti firmatarie l'adozione di diverse previsioni sui temi di cui alla presente Norma Transitoria, tenuto anche conto delle tempistiche correlate al consolidamento/modifica delle strutture organizzative.*

### **Art. 10**

*Nei confronti del personale che, dal 1° giugno 2008, venisse coinvolto in processi di mobilità territoriale, fermo quant'altro previsto dal Protocollo sottoscritto il 3 agosto 2007, verranno applicate le prassi in essere presso UniCredit.*

### **Norma transitoria**

*I Lavoratori/Lavoratrici che all'atto dell'armonizzazione (31 maggio 2008) siano destinatari di un trattamento di pendolarismo connesso a trasferimento pregresso continueranno a percepire il trattamento medesimo, secondo le originarie caratteristiche, sino alla naturale scadenza e/o, ove non prevista, al cessare della situazione oggettiva che ne ha determinato l'origine.*

### **Dichiarazione aziendale**

*UniCredit utilizzerà la mobilità territoriale quale strumento residuale da attuare preferibilmente con il consenso del Lavoratore/Lavoratrice e minimizzando ovunque possibile il disagio dei dipendenti interessati.*

*Da parte aziendale si fornisce la disponibilità a valutare l'applicazione delle prassi UniCredit in sede di cessione ad altra azienda con contestuale chiusura di distacco che abbia comportato una mobilità territoriale (a fronte della quale non sia stata riconosciuta altra forma di trattamento).*

### **Art. 11**

*Nel quadro delle compensazioni economiche generali intervenute, in deroga a quanto applicato presso le Aziende dell'ex Gruppo Capitalia, le Parti convengono che a favore del personale destinatario della presente intesa si terrà conto, ai fini della maturazione dei requisiti previsti per l'erogazione dei cd "premi di fedeltà" (25° e 35° anno di servizio), anche delle anzianità di effettivo servizio maturate nelle società dell'ex Gruppo Capitalia, fermo restando che i relativi importi verranno riconosciuti pro-quota secondo il seguente criterio:*

- *misure previste dalle rispettive aziende di origine per le anzianità maturate presso le medesime sino alla data del 31 maggio 2008;*
- *misure previste da UniCredit per il periodo successivo.*

### **Norma transitoria**

*Per effetto di quanto stabilito nell'Accordo del 28 settembre 2007, il personale di provenienza Aziende dell'ex Gruppo Capitalia che nel corso del piano industriale (vale a dire sino al 31 dicembre 2010) maturi il premio di fedeltà del 30° anno di servizio può optare per il riconoscimento di detto premio secondo i criteri dell'azienda di origine; in tal caso, non si darà luogo all'erogazione del premio di fedeltà previsto al raggiungimento del 35° anno di servizio.*

### **Art. 12**

*Con decorrenza 1° gennaio 2009 il personale proveniente da Aziende dell'ex Gruppo Capitalia destinatario della presente intesa fruirà delle coperture assicurative previste per il personale UniCredit.*

*Con la sopraindicata decorrenza verrà altresì estesa ai citati dipendenti provenienti da Aziende dell'ex Gruppo Capitalia la copertura kasko per danni conseguenti all'utilizzo dell'autovettura personale per motivi di servizio, compreso il rischio in itinere (percorso dall'abitazione al luogo di lavoro e ritorno), come pure la possibilità dell'estensione della polizza kasko ai rischi extra-professionali (con onere a carico dei dipendenti interessati) in essere presso UniCredit.*

### **Norma transitoria**

*Fermo restando quanto definito per il personale di Capitalia Holding (nonché di CAM trasferito ad UGIS e MCC trasferito ad UCFin), sino al 31 dicembre 2008 viene confermata l'applicazione delle forme di copertura assicurativa in essere presso le Aziende dell'ex Gruppo Capitalia.*

### **Art. 13**

*Per quanto riguarda i profili relativi all'assistenza sanitaria, nei confronti del personale destinatario della presente intesa continuano a valere sino al 31 dicembre 2008 le forme di assistenza sanitaria integrativa esistenti presso le Aziende dell'ex Gruppo Capitalia secondo quanto definito nel Protocollo del 3 agosto 2007 e nell'Accordo del 28 settembre 2007.*

*In relazione a quanto previsto nelle dianzi citate intese, è stata istituita sulla materia una Commissione Tecnica di studio di Gruppo che sta operando dall'inizio del presente trimestre secondo le linee definite nelle intese medesime.*

### **Norma Transitoria**

*In riferimento a quanto previsto nel Protocollo del 3 agosto 2007, le Parti, alla luce delle indicazioni già emerse nell'ambito dei lavori della Commissione di cui al presente articolo, concordano che a favore degli attuali destinatari delle prestazioni del FAP (Bipop/Fineco) verranno mantenute le coperture assistenziali sino alla naturale scadenza (30 giugno 2009) con applicazione dei livelli ordinari di contribuzione previsti nelle predette aziende di provenienza. Per il secondo semestre del 2009 nonché per l'anno 2010, da parte aziendale si provvederà a versare al FAP la differenza tra il contributo aziendale ordinario relativo al semestre/anno di riferimento e quello che verrà versato ad UniCA.*

*Per gli attuali destinatari delle prestazioni della Cassa Assistenza Bds, da parte aziendale viene fornita la disponibilità ad approfondire - nell'ambito dei lavori della Commissione Assistenza - il complesso delle relative tematiche al fine di formulare proposte da sottoporre alla Delegazione di Gruppo per la ricerca di soluzioni condivise; per l'intanto se ne estende l'ultrattività dell'applicazione e del finanziamento sino al 31 dicembre 2010.*

#### **Art. 14**

*In relazione alla previdenza complementare le Parti richiamano le previsioni di cui all'Accordo 28 settembre 2007, nonché i verbali in allegato alla presente intesa.*

*In considerazione della complessità e dell'importanza della previdenza complementare, le Parti concordano che i lavori della competente Commissione di studio (prevista dall'art. 10 del Protocollo 18 giugno 2002, art. 10 del Protocollo 3 agosto 2007 e art.10 dell'Accordo 28 settembre 2007) si concluderanno entro il 31 marzo 2009.*

#### **Art. 15**

*Le Parti, nell'intento di favorire lo sviluppo delle competenze e affrontare i processi di riconversione e riqualificazione del personale attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative, attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal progetto di integrazione in corso. Da parte aziendale verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento, previa verifica - anche attraverso colloqui individuali - delle competenze e delle attitudini.*

*A tale scopo le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e, come tali, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lett. a), punto 1, del DM 158/2000.*

*In materia, fermo quanto disposto dal Protocollo del 3 agosto 2007, le Parti aziendali si incontreranno per sviluppare i previsti confronti.*

#### **Nota a verbale**

*Per quanto concerne le Commissioni Bilaterali per la Formazione Finanziata, come pure le Commissioni Pari Opportunità, le Parti - dandosi atto sin da ora che gli organismi già costituiti manterranno la propria operatività - valuteranno le modalità di prosecuzione della stessa nei nuovi perimetri.*

#### **Art. 16**

*(on decorrenza 5 ottobre 2008 - compatibilmente con i tempi tecnici - i dipendenti oggetto della presente intesa saranno destinatari delle agevolazioni creditizie applicate al personale UniCredit (per quanto riguarda l'allestimento delle pratiche di mutuo, i dipendenti interessati potranno richiedere l'avvio dell'istruttoria sin dal 1° luglio 2008, in presenza di contratto*

*preliminare di acquisto già stipulato, fermo il rispetto delle modalità applicative UniCredit per la concessione dei finanziamenti e la decorrenza dell'erogazione potrà intervenire non prima del 1° agosto 2008).*

#### **Art. 17**

*Fermo quanto definito nell'intesa del 29 dicembre 2007, le Parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2008 per esaminare nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti la materia dei livelli di interlocuzione sindacale che si stabilizzeranno dopo l'integrazione. Nel frattempo in relazione alle singole operazioni societarie le Parti concordano che resteranno di fatto in vigore le rappresentanze, i livelli di confronto/interlocuzione e le modalità in essere presso le relative aziende per un trimestre dalla data dell'operazione societaria medesima (l'ultrattività verrà meno con il 30 aprile 2009 per le banche retail, nonché per la banca corporate e la banca private).*

#### **Nota a verbale**

*Nell'ambito del suddetto incontro le Parti affronteranno anche la tematica dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ove esistenti, stante il realizzarsi delle operazioni societarie coinvolgenti le tre nuove Banche Retail.*

#### **Art. 18**

*Le Parti provvederanno ad effettuare tempo per tempo una verifica sullo stato di avanzamento del progetto di riorganizzazione e dell'applicazione del presente accordo.*

*Qualora si dovessero verificare trasformazioni o significative modifiche rispetto al progetto originario, le Parti si incontreranno per ogni conseguente valutazione e determinazione secondo le previsioni di legge e di contratto.*

*Per le operazioni di integrazione che si verificheranno a valle della odierna intesa, vengono/ verranno avviate le procedure sindacali secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto e nell'ambito degli eventuali accordi che verranno definiti saranno richiamate le determinazioni di cui alla presente intesa.*

## **Art. 19**

*Per quanto non disciplinato nel presente Accordo, si rimanda alle previsioni contenute nel Protocollo del 3 agosto 2007, nell'Accordo del 28 settembre 2007, negli Accordi del 18 e 29 dicembre 2007 e successive intese concernenti la gestione del processo di integrazione.*

*Le clausole del presente accordo e quelle delle intese dianzi richiamate sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili.*

### **Dichiarazione delle Parti**

*Da parte aziendale viene dichiarato che in via eccezionale - sino a definizione di specifica normativa/accordi (che verranno ricercati possibilmente entro il 31 ottobre 2008) - manterranno validità le previsioni degli accordi in essere in tema di sicurezza fisica (ivi compreso quello relativo agli Osservatori di BdR e Bds) .*



*Aziende dell'ex Gruppo Capitalia destinatarie del presente accordo di armonizzazione  
(salvo quanto specificatamente previsto nell'accordo stesso)*

*UniCredit Banca di Roma*

*Banco di Sicilia*

*Bipop Carire*

*FinecoBank*

*Fineco Leasing*

*Fineco Prestiti*

*Fineco Credit*

*MCC Mediocredito Centrale*

*UniCredit Credit Management Service*

*Sigrec*

*Capitalia Solutions*

*Romafides*

*European Trust*

*Sofipa*

*Fimit*

**Nota esplicativa concernente le questioni definite a latere dell'Accordo generale di armonizzazione del 31 maggio 2008.**

*Diritti in corso di maturazione*

*Sono salvaguardati gli automatismi e gli inquadramenti in corso di maturazione nell'arco del Piano Industriale (vale a dire sino al 31 dicembre 2010) per effetto di normative dell'azienda di origine. La maturazione di tali automatismi/inquadramenti in tale periodo non comporterà l'assorbimento dell'eventuale assegno ad personam ex intesa.*

*Le vicende dell'assegno ad personam ex intesa (art 3)*

*In virtù dell'accordo, l'assegno ad personam ex intesa (art. 3) è assorbibile solo a seguito di promozioni non di merito (vale a dire quelle di grado correlate ad inquadramento derivante da normativa contrattuale; non è quindi assorbibile in presenza di riconoscimenti di natura economica). Nel caso di passaggio da full-time a part-time l'assegno ad personam ex intesa (art. 3) viene riproporzionato alla minore durata della prestazione lavorativa; così pure nel caso di passaggio da part-time a full-time l'assegno in parola viene adeguato al 100%.*

*Trattamento economico del IV livello III area*

*A decorrere dal 1° gennaio 2011 (vale a dire dal termine del periodo di ultrattività delle normative sugli automatismi), l'azienda ha confermato la dichiarazione rilasciata alle OO.SS. del Credito Italiano nel luglio 1988 riguardante la disponibilità ad esaminare con criteri di valutazione individuale - a fini dell'attribuzione del trattamento economico della 3 Area 4 Livello - la posizione dei lavoratori con almeno dieci anni di anzianità nella 3 Area 3 Livello (sia che si tratti di grado, sia che si tratti di trattamento economico) "meritevoli di particolare considerazione per requisiti e attitudini professionali". Per la sua natura tale trattamento non assorbe l'assegno ad personam ex intesa (art. 3).*

*Ristrutturazione della retribuzione*

*Ferme restando le decorrenze previste nell'accordo, in considerazione dei tempi tecnici necessari, la ristrutturazione della retribuzione avverrà materialmente di massima con il cedolino del mese di luglio.*

*Surplus del premio di rendimento*

*Con il cedolino di giugno si procederà - oltre che alla mensilizzazione - ad erogare il saldo delle competenze 2007 nonché i cinque dodicesimi dell'intero premio di competenza 2008.*

*Quota del "surplus" del premio di rendimento legata alla presenza in rete*

*Da parte aziendale viene fornita la disponibilità a tener conto dei passaggi in rete che interverranno sino al 31 dicembre 2008.*

*Assorbimento dell'indennità transitoria rischio*

*Gli incrementi derivanti dagli aumenti tabellari di cui all'Accordo di rinnovo 8 dicembre 2007 non comporteranno assorbimento dell'indennità in parola sino al 31 dicembre 2010.*

### *Provvidenze di studio Bipop*

*Per i Lavoratori/Lavoratrici di provenienza Bipop Carire l'applicazione delle specifiche provvidenze di studio verrà effettuata con i seguenti criteri:*

- *completamento del ciclo regolare di laurea breve (ovvero dei primi tre anni di cicli di laurea di durata superiore) cui sia iscritto il figlio/a del dipendente alla firma del presente accordo;*
- *completamento del ciclo regolare delle scuole secondarie cui sia iscritto il figlio/a del dipendente alla firma del presente accordo (ovvero iniziato entro il 31 dicembre 2010).*

*Tali specifiche provvidenze si intendono sostitutive di quelle previste dal CCNL e dalle prassi UniCredit.*

### *Festività soppresse*

*A favore di quei Lavoratori/Lavoratrici delle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia già beneficiari della previsione dell'ex accordo di concentrazione del giugno 1992 sulle festività soppresse viene mantenuta la stessa sino al termine del Piano Industriale (vale a dire sino al 31 dicembre 2010).*

### *Premi di anzianità*

*Dal 1° giugno 2008 verranno riconosciuti con il sistema del pro-quota delle anzianità maturate nelle aziende di origine alle condizioni previste dalle stesse e del rateo temporale e quantitativo mancante regolato alle condizioni previste in UniCredit.*

*Con la predetta decorrenza, le erogazioni saranno effettuate al compimento del 25° e 35° anno di servizio complessivo.*

*Nel calcolo delle quote si farà riferimento alla mensilità/RAL percepita dal dipendente al momento della corresponsione, nel limite di quanto erogato allo stesso titolo presso UniCredit.*

### *Esempi*

*Lavoratore/ lavoratrice Aziende dell'ex Gruppo Capitalia con 20 anni di anzianità:  
al compimento del 25° anno di servizio complessivo:*

- *per i primi 20 anni: 20/25 di quanto erogato presso la banca di provenienza (ad es.: Bipop; 20/25 di una mensilità)*
- *per gli ultimi 5 anni: 5/25 del 28% della RAL (sistema UniCredit)*

*Lavoratore/lavoratrice Aziende dell'ex Gruppo Capitalia con 27 anni di anzianità  
al compimento del 35° anno di servizio complessivo percepirà:*

*per i primi 27 anni: 27/35 di quanto erogato presso la banca di provenienza  
(ad es.: Bipop; nulla)*

*per gli ultimi 8 anni: 8/35 del 14% RAL (sistema UniCredit).*

*In alternativa, i dipendenti che ne hanno la facoltà che maturino il 30° entro il 31 dicembre 2010 possono optare per la erogazione del premio al compimento del 30° anno di servizio (calcolato con i criteri dell'azienda di origine): parimenti chi abbia già fruito del pagamento del 30° non riceverà l'erogazione relativa al 35°.*

*Le OO.SS. chiedono che il principio del riconoscimento delle anzianità pregresse e del pro-quota venga riconosciuto anche al personale (Locat, Mediovenezie, ecc.) in servizio alla data del presente accordo.*

### *Bonus di fine rapporto*

*I Lavoratori/Lavoratrici di Aziende dell'ex Gruppo Capitalia che siano fruitori del cd bonus di fine rapporto (di cui alla lettera a latere dell'ex accordo di concentrazione del 1992 ed analoghi accordi) manterranno l'applicazione dello stesso per tutto il piano di integrazione (vale a dire sino al 31 dicembre 2010).*

### *Trattamento Banco di Sicilia in relazione a parenti disabili*

*Per quanto concerne i dipendenti che alla data del presente accordo beneficiano del trattamento esistente presso il Banco di Sicilia in relazione a parenti disabili, è prevista una ultrattività sino al termine del piano industriale con gli importi e i criteri attualmente in uso presso detta banca.*

### *Sovvenzioni ipotecarie Bds*

*Ai finanziamenti ipotecari in essere presso il Bds aventi come parametro di riferimento il tasso di remunerazione dei depositi di conto corrente del personale (ad oggi 1,50%), in caso di aumento del predetto tasso verrà tempo per tempo mantenuto l'attuale differenziale esistente tra il tasso applicato presso il Bds e quello in essere presso UniCredit (ad oggi 2,00%) sino al termine del previsto ammortamento.*

### *Rientro da maggiori scoperti sul C/C di accredito dello stipendio*

*Per il personale proveniente dalle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia il rientro delle eventuali eccedenze di scoperto sul C/C rispetto ai limiti di affidamento stabiliti per il personale UniCredit dovrà avvenire entro il 30 giugno 2009.*

*A tale scopo verranno messi a disposizione:*

- crediti personali al tasso di favore attualmente stabilito (secondo i criteri ed i tassi di cui alle prassi tempo per tempo vigenti UniCredit);*
- eventuali anticipazioni del TFR ancora presente in azienda.*

### *Dichiarazione aziendale*

*Preso atto delle richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, da parte aziendale si dichiara la disponibilità ad approfondire la possibilità di adottare miglioramenti delle condizioni sui mutui in essere per l'acquisto della prima casa di abitazione a favore dei dipendenti dell'intero Gruppo UniCredit che abbiano contratto mutui a condizioni diverse da quelle riservate al personale in base al welfare di Gruppo.*

### *Riforma del "Fondo interno Bds" accordo 26 aprile 2006 (lettera Bds 21.12.2006)*

*Da parte aziendale viene confermata la valenza di quanto previsto nella lettera in oggetto.*

*CRAL: in relazione ai Circoli Ricreativi Aziendali, si procederà ad una loro integrazione secondo il modello già in atto presso il Gruppo UniCredit con allineamento dal 2009 del contributo annuo a carico aziendale (25 Euro).*

## **Verbale di accordo sulla previdenza complementare a favore dei dipendenti provenienti dalle Aziende dell'ex Gruppo Capitalia**

*Il giorno 31 maggio 2008, in Milano*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo (elenco in allegato), nelle persone dei Sigg. Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Valeria Ruggiero, Silvio Lops, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Paolo Ruggi, Cinzia Fichera, Enrico Pozzi, Marco Lattari, Antonio Beraldi, Francesco Trapanese, Anna Lisa Rizza, Lucia Landi, Andrea Costa, Fiorenzo Bortolato, Alessandro Fava, Maria Rosaria Froncillo, Vittorio Frantoli, Daniele Eleodori, Walter Pierandrei, Marco Ceresoli*

*e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, SILCEA, UGL Credito e UILCA*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Agostino Cassarà, Maurizio Arena, Giuliano Arosio, Salvatore Iaquinto, Giancarlo Procopio, Pietro Santagata, Giuseppe Gambino, FABI, Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Franco Ottobre, Carmelo Raffa, Carola Tessadri, Cetty Di Benedetto, Giovanni Galli, Stefano Cefaloni, Gaetano Motta, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Gianni Rebeccato*

*FALCRI, Alearo Pelacchi, Angelo Peretti, Sergio Cacialli, Giuseppe Di Giacinto, Stefano Di Tommaso, Diego Turco, Giovanni Terrasi, Silvio Asto*

*FIBA/Cisl, Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Roberto Muzzi, Fabrizio Bernardini, Patrizia Amico, Sandra Paltrinieri, Paolo Dirienzo, Marco Berselli, Daniele Bedomi, Luciano Malvolti, Camillo Bongiovi, Renzo Depiro, Paola Corallo, Pier Cesare Bottegal, Giuseppe Matta, Leonardo Tesi FISAC/Cgil, Nicola Maiolino, Franca Dellacasa, Andrea Bonansea, Francesco Re, Fausto Ricci, Vito La Francesca, Sergio Bui, Marco Salvi, Teresa Potenza, Gabriella Dell'Aversano, Corrado Galeasso, Giusy Cucinotta, Sergio Bonanini, Fernando Ricciardi*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato, Francesco Stravino, Eraldo Montali, Simone Zeno Maria Adami, Ugo Borin*

*SILCEA, Vincenzo Fusciardi, Luigi Canadelli, Renzo Musa, Nicolò Cavadi, Corrado Medetti, Sergio Russo, Alberto De Gennaro, Alessandro Crosa, Silvana Menolli*

*UGL Credito Pietro Agrillo, Davide Zecca, Bruno Carta, Andrea Cavagna, Giulio Giuliani, Sergio Isella, Pierluigi Masiero, Franco Pigola, Antonio Toto,*

*UILCA Mariangela Verga, Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Giacomo Di Marco, Danilo Piazzesi, Eliseo Tassan, Carmen Schiavone, Daniele Tartarelli, Maurizio Torrioli, Maurizio Mattioli,*

- *fermo che in coerenza con le previsioni ed i presupposti del Protocollo del 3 agosto 2007 e dell'Accordo 28 settembre 2007, il Fondo Pensione di Gruppo costituisce la forma previdenziale di riferimento anche all'interno del nuovo Gruppo UniCredit;*
- *nell'intento condiviso di comunque favorire l'iscrizione a piani di previdenza complementare finalizzati a garantire la massima efficienza in materia;*

- *fermo quanto al titolo già definito in relazione al personale di CAM e MCC con gli accordi del 19 dicembre 2007, del 1° febbraio 2008 e del 18 marzo 2008;*

*le Parti convengono  
quanto segue*

**Art. 1**

*La premessa è parte integrante del presente accordo.*

**Art. 2**

*A far tempo dal 1° gennaio 2009, compatibilmente con i tempi tecnici, i dipendenti in servizio a tale data e destinatari del presente accordo iscritti a forme pensionistiche complementari a capitalizzazione individuale, potranno chiedere il trasferimento delle correlate posizioni previdenziali individuali nella Sezione IIa del Fondo Pensione di Gruppo, con l'applicazione dei criteri vigenti nello Statuto del Fondo Pensione medesimo, alle condizioni previste nel Protocollo di Gruppo 18 dicembre 2006.*

*In relazione a quanto sopra, gli iscritti con qualifica "ante" manterranno la contribuzione aziendale nella misura in essere alla data del presente accordo presso le forme sopra citate. Gli iscritti "post" beneficeranno delle previsioni dell'Accordo di Gruppo 16 ottobre 2006 compresa l'applicazione della contribuzione aziendale del 3% dell'imponibile TFR.*

**Art. 3**

*Le Parti condividono l'opportunità di favorire l'adozione da parte dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2009 e destinatari del presente accordo, iscritti presso il Fondo Pensione Aperto "Pensionepiù Capitalia AM", di programmi di copertura previdenziale più efficienti.*

*In relazione a quanto precede, le Parti si impegnano ad agevolare il trasferimento, a far tempo dal 1° gennaio 2009, compatibilmente con i tempi tecnici, delle posizioni previdenziali individuali in essere presso detto Fondo, nella Sezione IIa del Fondo Pensione di Gruppo alle condizioni previste nel Protocollo di Gruppo 18 dicembre 2006.*

*In relazione a detto trasferimento, gli interessati manterranno la contribuzione aziendale nella misura già in essere nel fondo di provenienza salvo che per i dipendenti iscritti con la cd. qualifica "post" nei confronti dei quali, per effetto dell'Accordo 16 ottobre 2006, a far tempo dal trasferimento stesso, detta misura verrà elevata, con l'applicazione dei criteri vigenti nello Statuto del Fondo Pensione di Gruppo, al 3% dell'imponibile TFR di ciascun interessato.*

*Fermo che in applicazione di quanto previsto al presente articolo, dalla data di iscrizione al Fondo Pensione di Gruppo i flussi contributivi a carico della azienda e dei dipendenti affluiranno al Fondo medesimo, il trasferimento presso il Fondo Pensione di Gruppo della posizione individuale potrà essere effettuato, attese le complessità organizzative, di massima entro il termine del 30 giugno 2009.*

## **Verbale di integrazione dell'accordo sulla previdenza complementare di MCC**

*Il giorno 31 maggio 2008, in Milano*

*UniCredit e le Aziende del Gruppo (elenco in allegato), nelle persone dei Sigg. Angelo Carletta, Gianluigi Robaldo, Fabrizio Rinella, Giancarla Zemiti, Paolo Giannoccoli, Valeria Ruggiero, Silvio Lops, Massimo Giovannelli, Fabrizio Ferretti, Andrea Ceglie, Patrizia Nelva, Paolo Ruggi, Cinzia Fichera, Enrico Pozzi, Marco Lattari, Antonio Beraldi, Francesco Trapanese, Anna Lisa Rizza, Lucia Landi, Andrea Costa, Fiorenzo Bortolato, Alessandro Fava, Maria Rosaria Froncillo, Vittorio Frantoli, Daniele Eleodori, Walter Pierandrei, Marco Ceresoli*

*e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO-FD, FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, SINFUB, SILCEA, UGL Credito e UILCA*

*DIRCREDITO-FD, Giancarlo Mirandola, Agostino Cassarà, Maurizio Arena, Giuliano Arosio, Salvatore Iaquinto, Giancarlo Procopio, Pietro Santagata, Giuseppe Gambino,*

*FABI, Mauro Morelli, Angelo Di Cristo, Franco Ottobre, Carmelo Raffa, Carola Tessadri, Cetty Di Benedetto, Giovanni Galli, Stefano Cefaloni, Gaetano Motta, Marco Muratore, Massimo Giavarini, Gianni Rebecato*

*FALCRI, Alearo Pelacchi, Angelo Peretti, Sergio Cacialli, Giuseppe Di Giacinto, Stefano Di Tommaso, Diego Turco, Giovanni Terrasi, Silvio Asto*

*FIBA/Cisl, Elena Vannucci, Ezio Massoglio, Roberto Muzzi, Fabrizio Bernardini, Patrizia Amico, Sandra Paltrinieri, Paolo Dirienzo, Marco Berselli, Daniele Bedomi, Luciano Malvolti, Camillo Bongiovì, Renzo Depiro, Paola Corallo, Pier Cesare Bottegal, Giuseppe Matta, Leonardo Tesi*

*FISAC/Cgil, Nicola Maiolino, Franca Dellacasa, Andrea Bonansea, Francesco Re, Fausto Ricci, Vito La Francesca, Sergio Bui, Marco Salvi, Teresa Potenza, Gabriella Dell'Aversano, Corrado Galeasso, Giusy Cucinotta, Sergio Bonanini, Fernando Ricciardi*

*SINFUB, Antonio Raccuglia, Antonio Barbato, Francesco Stravino, Eraldo Montali, Simone Zeno Maria Adami, Ugo Borin*

*SILCEA, Vincenzo Fusciardi, Luigi Canadelli, Renzo Musa, Nicolò Cavadi, Corrado Medetti, Sergio Russo, Alberto De Gennaro, Alessandro Crosa, Silvana Menolli*

*UGL Credito Pietro Agrillo, Davide Zecca, Bruno Carta, Andrea Cavagna, Giulio Giuliani, Sergio Isella, Pierluigi Masiero, Franco Pigola, Antonio Toto, UILCA Mariangela Verga, Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Giacomo Di Marco, Danilo Piazzesi, Eliseo Tassan, Carmen Schiavone, Daniele Tartarelli, Maurizio Torrioni, Maurizio Mattioli,*

*premessato che*

- *in data 19.12.2007 è stato stipulato l'Accordo per il trasferimento, con decorrenza 1.1.2008 fermi i tempi tecnici, delle posizioni previdenziali individuali in essere presso il Fondo Pensione Aperto "Pensionepiù Capitalia AM" (nel prosieguo "FPA") a nome dei dipendenti di MCC alla data citata presso il Fondo Pensione di Gruppo alle condizioni previste nel Protocollo di Gruppo 18.12.2006;*
- *il FPA è una forma a capitalizzazione individuale che opera sul mercato finanziario mediante la modalità del multicomparto disponendo più linee di investimento a scelta dell'iscritto;*
- *l'Accordo 19.12.2007 è stato stipulato a favore del personale MCC nell'intento di favorire l'adozione di piani di previdenza complementare volti a realizzare la massima efficienza in materia;*

*tenuto conto che*

*i predetti trasferimenti comportano necessariamente la preventiva liquidazione delle quote di investimento relative alle posizioni individuali in essere nel citato FPA e che causa l'attuale situazione del mercato finanziario dette posizioni, relative a diversi iscritti che hanno a suo tempo optato per linee di investimento a più alto contenuto di rischio, fanno tuttora registrare un andamento negativo,*

*è stato convenuto quanto segue:*

#### **Art. 1**

*La premessa fa parte integrante del presente Accordo.*

#### **Art 2**

*Fermo che in applicazione del citato accordo 19.12.2007, a nome dei dipendenti di MCC in essere alla data citata e iscritti al FPA sono state accese correlate posizioni individuali presso il Fondo Pensione di Gruppo e che i flussi contributivi, già a carico della azienda e dei dipendenti stessi, in essere presso il FPA stesso affluiscono con pari decorrenza al Fondo Pensione di Gruppo, gli interessati opereranno il trasferimento della posizione individuale in essere presso il FPA presso il Fondo Pensione di Gruppo di massima entro il termine del 30 giugno 2009.*



