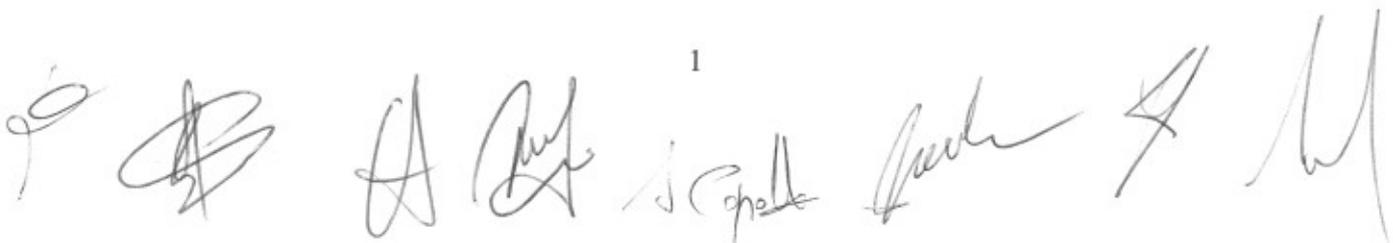


**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE  
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
E PER I QUADRI DIRETTIVI  
DI UNICREDIT PRIVATE BANKING S.P.A.**

Stipulato in Torino il 7 settembre 2007

 1

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI UNICREDIT PRIVATE BANKING S.p.A.**

Il giorno 7 settembre 2007, in Torino

tra

UniCredit Private Banking S.p.A., rappresentata dai signori:  
Pasquale Sole, Lorenzo Agresti, Patrizia Nelva

con la presenza di UniCredito Italiano S.p.A., rappresentata dai signori:  
Gianluigi Robaldo, Giancarla Zemiti e Fabrizio Rinella

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

FABI, rappresentata dai sig.ri: Gianni Rebeccato, Laura Adele Colombo, Salvatore Pinneri

FALCRI, rappresentata dai sig.ri: Ettore Ariotti, Antonio Morgera

FIBA, rappresentata dai sig.ri: Silvano Capelli, Gianpaolo Parlato, Roberto Saita

FISAC, rappresentata dai sig.ri: Fernando Ricciardi, Donata Contini, Gaspare Polizzi

DIRCREDITO, rappresentata dai sig.ri: Maurizio Auguadri, Giuliano Arosio, Donato Galeandro

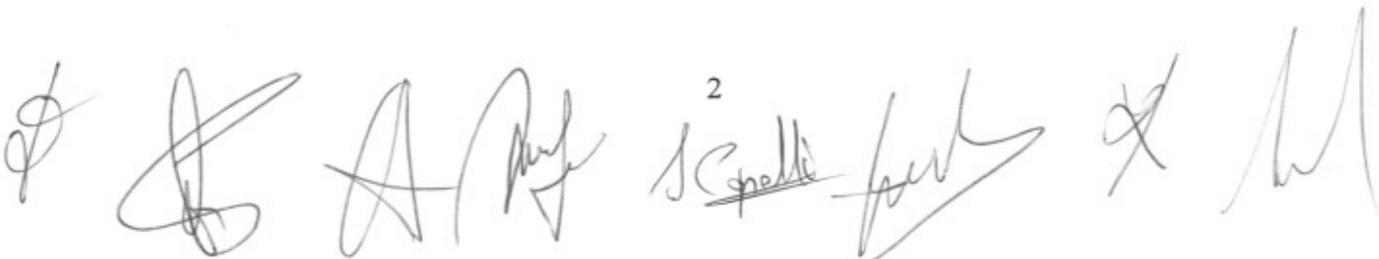
UILCA, rappresentata dai sig.ri: Guido Diecidue, Stefano Velonà, Antonio Cerabona

UGL, rappresentata dai sig.ri: Carlo Martufi

SINFUB, rappresentata dai sig.ri: Teresa Ianniello, Riccardo Cesari, Antonio Barbato

si è stipulato

il seguente Contratto Aziendale integrativo del CCNL ABI 12.2.2005



The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: 1. A stylized signature starting with a large 'S'. 2. A signature starting with a large 'L'. 3. A signature starting with a large 'A'. 4. A signature starting with a large 'S', with a small '2' written above it. 5. A signature starting with a large 'F'. 6. A signature starting with a large 'X'. 7. A signature starting with a large 'M'.

## Articolo 1

### CRITERI DI INQUADRAMENTO NELLE AREE PROFESSIONALI E NEI PRIMI DUE LIVELLI DEI QUADRI DIRETTIVI

#### a) Presso la Direzione Generale

- Al lavoratore/lavoratrice, in possesso di elevata preparazione professionale e/o di particolare specializzazione, che, nell'ambito di una "Unità Organizzativa" o di un "Comparto", è incaricato di **coordinare una "Funzione"** è riconosciuto dopo 2 anni di adibizione il 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice in possesso di significativa preparazione professionale e/o di particolare specializzazione - che si concretizzano attraverso a) la significativa esperienza nel ruolo, b) l'ampiezza e la profondità del livello di conoscenze/competenze specialistiche, c) l'autonomia nell'espletamento dei compiti, d) la qualità del contributo a favore della Rete Commerciale o dei clienti esterni e/o il livello di integrazione all'interno della propria unità - e al quale è stato attribuito il ruolo di **"Specialista di Direzione Generale"** è riconosciuto dopo 3 anni dall'adibizione il 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice in possesso di approfondite conoscenze dei mercati, degli strumenti finanziari e nell'ambito della consulenza specialistica, con capacità di supportare i gestori di portafogli private al quale è stato attribuito il ruolo di **"Financial Advisor"**, è riconosciuto dopo 2 anni di adibizione il 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

#### b) Presso la Rete Commerciale e le strutture di Supporto alla Rete

- Al lavoratore/lavoratrice addetto all'attività di gestione portafoglio clienti e al quale è stato attribuito il ruolo di **"Client Manager"** è riconosciuto dopo 2 anni di adibizione il 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi. Dopo ulteriori 4 anni di adibizione è riconosciuto il Trattamento Economico Equivalente al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice addetto all'attività di gestione portafoglio clienti al quale è stato attribuito il ruolo di **"Private Banker"** è riconosciuto dopo 1 anno di adibizione il 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice addetto in via continuativa e prevalente all'attività di **"Team Assistant"** (ex Staff Assistant) è riconosciuto dopo 2 anni di adibizione il 3° livello della Terza Area Professionale. Dopo ulteriori 4 anni ed in presenza di valutazioni delle prestazioni positive, di cui le ultime due con giudizio di almeno "oltre le aspettative", è riconosciuto il 4° livello della Terza Area Professionale.

#### **NOTA**

*In relazione alle esigenze organizzative aziendali i lavoratori/lavoratrici di nuova assunzione, assegnati presso le strutture di Rete Commerciale e di Supporto alla Rete, potranno accedere al ruolo di "Team Assistant" dopo almeno 3 anni di servizio presso UPB, semprechè abbiano completato il previsto percorso formativo e conseguito nelle due ultime note di qualifica un giudizio almeno pari a "del tutto in linea con le aspettative".*

- Al lavoratore/lavoratrice, in possesso di significativa preparazione professionale e/o specializzazione al quale è stato attribuito il ruolo di **"Referente Amministrativo di Filiale"** è riconosciuto dopo 4 anni di adibizione il 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice, in possesso di significativa preparazione professionale e/o specializzazione al quale è stato attribuito il ruolo di **"Referente Crediti di Area Senior"** è riconosciuto dopo 6 mesi di adibizione, purchè in possesso di facoltà deliberative del credito, il 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Al lavoratore/lavoratrice, in possesso di significativa preparazione professionale e/o specializzazione al quale è stato attribuito il ruolo di **"Business Support Assistant Senior"** è riconosciuto dopo 3 anni di adibizione il 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

### **NORMA TRANSITORIA**

*Ai lavoratori/lavoratrici che alla data di entrata in vigore del presente Accordo svolgano il ruolo di Client Manager e non abbiano ancora maturato il 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi verrà riconosciuto dopo 2 anni di adibizione il 1° livello dei Quadri Direttivi ed il Trattamento Economico Equivalente del 2° livello dei Quadri Direttivi.*

*Ai lavoratori/lavoratrici che alla data di entrata in vigore del presente Accordo svolgano il ruolo di Staff Assistant e non abbiano ancora maturato il 3° livello della Terza Area Professionale verrà riconosciuto tale inquadramento dopo due anni di adibizione nel ruolo, alla condizione che a quest'ultima data abbiano maturato almeno tre anni di anzianità nel Gruppo UniCredito.*

*Ai lavoratori/lavoratrici che alla data di entrata in vigore del presente Accordo svolgano il ruolo di Staff Assistant e non abbiano ancora maturato il 3° livello della Terza Area Professionale, e non siano nelle condizioni di cui al precedente alinea, verrà riconosciuto il predetto inquadramento dopo tre anni di adibizione nel ruolo.*

*Per i lavoratori/lavoratrici che alla data di entrata in vigore del presente Accordo svolgano il ruolo di Staff Assistant e siano inquadrati al 3° livello della Terza Area Professionale, ai fini del riconoscimento del 4° livello della Terza Area Professionale come previsto al punto b) terzo capoverso verrà tenuto in considerazione l'intero periodo pregresso trascorso nel 3° livello della Terza Area Professionale.*

*Per i ruoli di Coordinatore di Funzione, Financial Advisor, Referente Amministrativo di Filiale, Referente Crediti di Area Senior, Business Support Assistant Senior saranno considerati utili i periodi di adibizione nelle stesse mansioni svolti in data anteriore a quella di decorrenza del presente Accordo.*



## Articolo 2

### PREMIO AZIENDALE

Con riferimento a quanto stabilito a livello di Gruppo con il "Verbale di Accordo sul Premio di Produttività della Aziende del Gruppo UniCredit" del 27 settembre 2007, relativamente al Premio Aziendale per gli esercizi 2007 e 2008, si è convenuto:

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 %	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

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:

5

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 = I 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.

6

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.

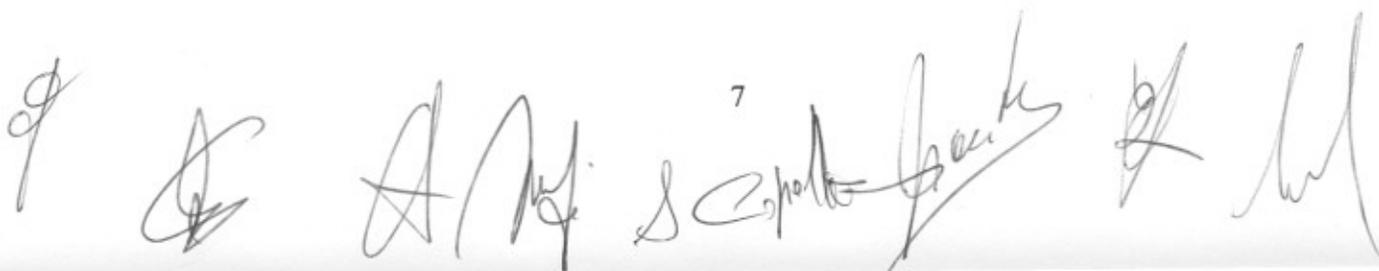
Il premio di produttività si applica anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, secondo le tipologie contrattuali tempo per tempo previste dal CCNL ABI (attualmente apprendistato e inserimento).

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

 7

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>	<i>156,54%</i>	<i>2400,00</i>	<i>600,00</i>
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 2008 (erogazione 2009) 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>	<i>156,54%</i>	<i>3150,00</i>
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 2006 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

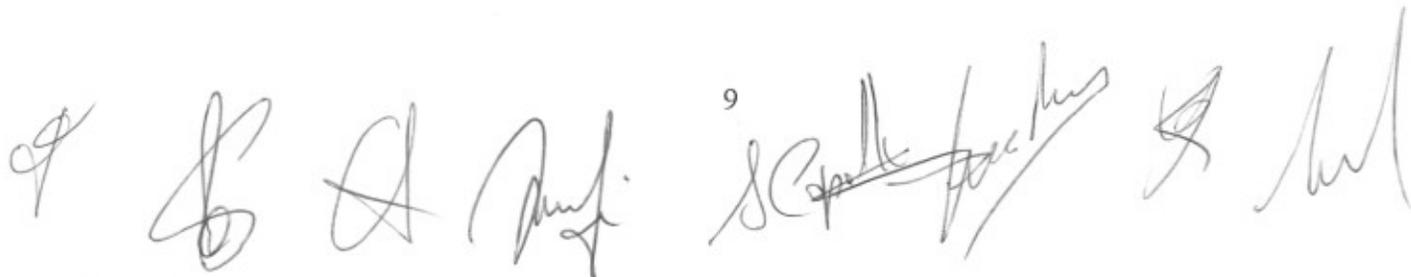
\*\*\*

#### 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.

9



### Articolo 3

#### **GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA SUL LAVORO TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO**

Ferma restando la competenza in materia dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e in considerazione dell'importanza che riveste la puntuale applicazione delle disposizioni recate dal D. Lgs. 626 e successive modificazioni, l'Azienda manifesta la propria disponibilità a informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo, su specifiche iniziative aventi carattere generale inerenti il sistema di garanzie volte alla sicurezza del lavoro.

g B A Profi 10 Spella  g 

**Articolo 4**

**APPLICABILITA'**

Le norme definite nel presente Contratto Integrativo si applicano al Personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi in servizio alla data del 7 settembre 2007 o assunto successivamente. I relativi effetti, decorrono dalla stessa data, salvo quanto stabilito dalla Norma Transitoria.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale scadrà il 31.12.2007.

11

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. The number '11' is printed in the center of the line of signatures.

**DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA**

*Su espressa richiesta delle Organizzazioni Sindacali l'Azienda si dichiara disponibile ad un incremento delle posizioni di Referente Amministrativo di Filiale presso la Rete Commerciale.*

*P. B. A. Perf. Sc. [Signature] [Signature] [Signature]*