

Accordo
sul sistema di valorizzazione professionale
del Personale di UniCredit S.p.A.

Il giorno 4 febbraio 2017, in Milano

UniCredit S.p.A., nelle persone dei Sigg: Emanuele Recchia, Gianluigi Robaldo, Silvio Lops, Anna Lisa Rizza, Giovanni Paloschi, Antonio Saetta, Cinzia Falcone, Igor Dò, Marinella Rosato, Flavia Di Felice, Massimo Giovannelli, Franca Giordano, Carlo Biella, Giampaolo Pierno

e l'Organo di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali di UniCredit S.p.A. nelle persone dei Sigg.:

Fabi: Stefano Cefaloni, Emanuele Amenta, Felice Filippo Borsa, Carlo Armeni, Giovanni Galli, Gaetano Motta, Cristina Gobbi, Maria Rosa Petrucci.

First/Cisl: Sandra Paltrinieri, Giancarlo Ticca, Nicola Criniti, Gianluca D'Auria, Francesco D'Errico, Giovanni Randazzo, Luciano Sala, Fabrizio Stanghellini.

Fisac/Cgil: Elena Aiazzi, Alfonso Botta, Francesca Bagnulo, Giuseppina Cucinotta, Francesco D'Agostino, Pierantonio Framba, Silvana Fanelli, Elia Randazzo, Marco Salvi, Guglielmo Valenti.

Sinfub: Domenicantonio Valentini, Carmelo Cadili, Bartolomeo Decio, Roberto Caso, Antonio Dalicco, Luigi Spera.

Ugl Credito: Pietro Agrillo, Carlo Gagliardi, Alessandro Merlo, Gianfranco Pensabene, Mariano Marrone.

Uilca/Uil: Rosario Mingoia, Guido Diecidue, Giorgio Giovanardi, Paola Botta, Luciano Teresi, Piero Disnan, Daniele Tartarelli.

Unità sindacale: Renato Carlo Bianchi, Flavio Varesano, Diego Turco, Fulvio Chiodo, Luca Betteni.

Premesso che

nel corso del 2007 erano stati rinnovati nelle banche commerciali e nella Capogruppo gli accordi aziendali riguardanti anche il sistema di inquadramenti;

nel corso del 2010 era stata positivamente raggiunta l'armonizzazione delle normative sugli inquadramenti presenti nelle aziende del Gruppo UniCredit, con riferimento al personale proveniente dall'ex Gruppo Capitalia;

nell'Accordo del 18 ottobre 2010 per la realizzazione del "Progetto One4C" era stato previsto che in riferimento alle tematiche degli inquadramenti, gli effetti della fusione derivanti dall'art. 2112 Cod Civ sarebbero stati sospesi in via eccezionale sino al 31 luglio 2011; tale salvaguardia avrebbe avuto efficacia per il personale che alla data della fusione per incorporazione delle banche commerciali in Capogruppo (1° novembre 2010) ricopriva un ruolo professionale disciplinato dalle normative sugli inquadramenti esistenti presso le banche oggetto di fusione;

dalla predetta data del 31 luglio 2011 tutti gli accordi preesistenti alla fusione del 1° novembre 2010 non hanno più prodotto i loro effetti secondo quanto previsto nel richiamato accordo del 18 ottobre 2010;

successivamente al 2011 le Parti hanno avviato e proseguito un continuo confronto per addivenire ad una intesa aziendale in tema di valorizzazione professionale del personale di UniCredit S.p.A.;

nel Protocollo del 28 giugno 2014 sulle prospettive di rilancio connesse al Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit, è stata ribadita la comune volontà delle Parti di definire un sistema aziendale di secondo livello, che in coerenza con quanto tempo per tempo previsto dal CCNL, definisca, anche con riferimento alla riorganizzazione della Rete Commerciale Italia (progetto RUN/OPEN), un nuovo sistema di valorizzazione delle professionalità;

nell'accordo programmatico di percorso dell'8 ottobre 2015 e nell'accordo del 5 febbraio 2016 sulle ricadute della seconda fase del Piano Strategico 2018 del Gruppo UniCredit, le Parti hanno confermato la volontà di proseguire il confronto finalizzato a ricercare in tempi coerenti la definizione di specifiche normative aziendali che possano concorrere alla realizzazione degli obiettivi di crescita e di coerenza dei costi attraverso una gestione strategica delle risorse umane;

in considerazione dell'esigenza di riequilibrare il rapporto qualitativo tra gli appartenenti alle diverse categorie di personale aree professionali e quadri direttivi;

le determinazioni di cui al presente accordo e le correlate previsioni economiche sono state individuate tenendo anche conto degli effetti conseguenti ai periodi di carenza degli accordi aziendali negli scorsi esercizi, intervenuti in relazione alla complessa dinamica del confronto sindacale sulla materia;

Le Parti
al termine di un complesso confronto
hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

Art. 2 Criteri generali

Il presente accordo disciplina le previsioni contrattuali di secondo livello finalizzate a promuovere la crescita professionale del personale di UniCredit S.p.A., valorizzando le competenze acquisite nelle mansioni svolte dalle figure individuate nella "Tabella dei Ruoli", che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

I percorsi di carriera si sviluppano con tempistiche dipendenti dai progressivi livelli di conoscenze e competenze acquisite nell'effettivo svolgimento della mansione assegnata.

Al fine di raggiungere una semplificazione delle norme contrattuali riguardanti lo sviluppo professionale, mirata alla migliore comprensibilità dei percorsi di carriera, le figure interessate dalle previsioni del presente accordo saranno raggruppate in fasce, coerenti con l'attuale modello adottato dall'azienda per la "pesatura" delle figure professionali come descritte nella citata Tabella dei Ruoli.

Nella medesima Tabella sono anche evidenziati, figura per figura, i tempi previsti per i riconoscimenti professionali attribuibili (inquadramenti, Trattamenti Economici di Ruolo) con le modalità previste nei successivi articoli.

Art. 3 Requisiti per il raggiungimento dei riconoscimenti previsti nella Tabella dei ruoli

Ai fini di cui al precedente art. 2 si terrà conto della professionalizzazione acquisita mediante i periodi di effettiva adibizione alle diverse mansioni: i periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati nella Tabella dei Ruoli sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione tutto il periodo previsto, salvo quanto indicato dal successivo art. 4.

In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento verrà posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (ad esclusione dei periodi di assenza per ferie e dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità).

Gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo non verranno computati; il giudizio professionale negativo (al quale è legato anche il mancato riconoscimento del Premio Aziendale), quindi, ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti, anche nel caso di successivo passaggio ad altri ruoli.

In caso di svolgimento di mansioni non ricomprese nella tabella dei ruoli per oltre 24 mesi, i periodi precedentemente maturati, secondo le previsioni dei commi precedenti, non verranno computati.

I riconoscimenti previsti avranno decorrenza, verificato il positivo superamento di tutti i corsi obbligatori assegnati, dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti (in caso di mancato svolgimento e superamento dei corsi obbligatori la decorrenza verrà a tutti gli effetti spostata al primo giorno del mese successivo a quello in cui tutti i corsi obbligatori risulteranno completati).

Art. 4 Riconoscimento dei periodi svolti in altri ruoli professionali

Agli effetti di cui al precedente art. 3, verranno riconosciuti utili i periodi svolti in altri ruoli professionali previsti dalla Tabella dei Ruoli, nelle seguenti misure:

- 100%: dei periodi di precedente adibizione ad altri ruoli ricompresi nella stessa fascia (o superiore) per i quali sia previsto un medesimo (o superiore) grado finale di inquadramento;
- 50%: dei periodi di precedente adibizione ad altri ruoli ricompresi nella stessa fascia per i quali sia previsto un grado finale di inquadramento inferiore ovvero ad altri ruoli ricompresi in una fascia inferiore;

- 30%: dei periodi svolti nei ruoli di ingresso individuati nella Tabella dei Ruoli esclusivamente per l'attribuzione dei riconoscimenti previsti per i ruoli inseriti nella prima fascia della Tabella dei Ruoli e per il Team Leader.

I periodi maturati in altri ruoli e considerati utili secondo il comma che precede, formeranno uno “zainetto professionale” che sarà utilizzato per saturare parzialmente o anche totalmente i periodi previsti per i vari step della figura professionale ricoperta al momento dell'analisi.

In ogni caso l'inquadramento superiore e l'attribuzione del TER non potranno avvenire prima che siano decorsi nove mesi di effettiva adibizione alla nuova mansione.

Art. 5 Trattamento Economico di Ruolo (TER)

I TER saranno attribuiti secondo i tempi e nelle misure indicate, per le diverse figure professionali, nella Tabella dei Ruoli. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il TER verrà tempo per tempo parametrato, proporzionalmente alla riduzione di orario convenuta.

I TER avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione dei requisiti, secondo le regole di cui al precedente art. 3, saranno soggetti alle seguenti regole e l'importo annuale lordo previsto nella Tabella dei Ruoli sarà erogato in 12 mensilità.

Il TER sarà erogato per tutto il periodo in cui il dipendente svolge la mansione per la quale questo è previsto;

Il TER è assorbibile a fronte:

- a) di attribuzione, sia per effetto di norme contrattuali aziendali o nazionali sia per effetto di scelte gestionali, di inquadramento superiore;
- b) In caso di passaggio da un ruolo professionale per cui sia previsto un TER ad altro per il quale sia previsto lo stesso istituto, il trattamento già attribuito continuerà ad essere erogato, secondo le regole di cui ai precedenti punti, e sarà comunque assorbito, fino a concorrenza, nel momento di attribuzione del nuovo TER previsto per il nuovo ruolo. Qualora il nuovo TER attribuito sia inferiore a quello in corso di

erogazione, la differenza sarà mantenuta sotto forma di assegno ad personam nei casi e con le regole previste nel successivo punto c).

- c) Qualora per qualsiasi motivo il dipendente destinatario del TER venga adibito ad altro incarico, l'erogazione del trattamento cesserà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui si determina l'evento; qualora siano trascorsi almeno 12 mesi di adibizione al ruolo dopo l'assegnazione del TER, questo si consolida e verrà corrisposto sotto forma di "assegno ad personam" riassorbibile (con le medesime regole previste per il ruolo chiave al punto 8 dell'art. 82 del vigente CCNL).

Nei confronti di coloro che percepiscono il ruolo chiave rete o l'indennità transitoria di reggenza, il TER eventualmente riconosciuto, verrà ridotto in maniera corrispondente all'importo goduto ai predetti titoli; eventuali assegni ad personam derivati dal ruolo chiave rete saranno assorbiti fino a concorrenza anche in caso di attribuzione del TER.

Art. 6 Sperimentalità

Le parti si danno atto che il presente accordo ha natura sperimentale e che, nell'ambito degli incontri di verifica previsti all'art. 7, potranno essere apportate integrazioni e/o adeguamenti, anche in relazione alle eventuali evoluzioni della struttura organizzativa aziendale e delle normative nazionali di riferimento.

A tale scopo verrà istituita una apposita Commissione tecnica, composta da 14 componenti per le Organizzazioni Sindacali firmatarie e da rappresentanti aziendali; i risultati dei lavori della Commissione saranno oggetto di successivo approfondimento da parte dell'ODC per le conseguenti determinazioni.

La Commissione tecnica avrà i seguenti compiti:

- monitorare l'applicazione del presente accordo;
- valutare la coerenza delle norme con l'evoluzione dei contesti di riferimento e del modello di servizio;
- proporre percorsi di sviluppo per eventuali nuove figure professionali;
- individuare criteri di armonizzazione e integrazione delle previsioni del presente accordo in relazione alle eventuali modifiche dello scenario normativo nazionale;
- proporre tempestivamente eventuali integrazioni o armonizzazioni delle previsioni del presente accordo, in occasione

dell'introduzione di nuove figure professionali nella rete commerciale.

Art. 7 Incontri di verifica

Nel mese di marzo di ogni anno di valenza del presente accordo, le Parti firmatarie si incontreranno per verificare gli effetti dell'applicazione di quanto convenuto; a tal fine UniCredit fornirà all'Organo di Coordinamento delle OO.SS. i dati di sintesi sull'applicazione del presente accordo riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Art. 8 Norme transitorie

Le Parti si danno atto che, salvo quanto previsto nel precedente art. 6, le previsioni di cui al presente accordo concludono il percorso negoziale avviato nel corso del 2012.

Pertanto, al fine di riconoscere la professionalità acquisita nel periodo di carenza di accordi di secondo livello, verranno convenzionalmente riconosciuti utili ulteriori periodi di adibizione alle mansioni previste dalla tabella dei ruoli nei seguenti termini:

- Ai fini del raggiungimento dei requisiti temporali previsti per l'attribuzione dei trattamenti di cui al presente Accordo, verranno riconosciuti utili, con le modalità di cui al precedente art. 4, il 100% dei periodi di effettiva adibizione ai ruoli indicati nella Tabella dei Ruoli svolti dal 1° novembre 2014.

In ogni caso l'attribuzione di tutti i trattamenti spettanti in base alle previsioni del presente accordo avverrà con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2017.

Art. 9 Decorrenza e durata

Il presente accordo ha decorrenza dalla data odierna, salvo quanto diversamente previsto in specifiche norme, e scadrà il 31 dicembre 2019.

Entro tale data le Parti si incontreranno per valutare la compatibilità dell'accordo alla luce dello scenario organizzativo/economico aziendale e alle eventuali evoluzioni della normativa contrattuale di settore.

Resta comunque inteso che, salvo disdetta di una delle Parti da esercitare nei tre mesi precedenti la data di scadenza, il presente accordo continuerà ad

essere applicato anche dopo tale data, salvo disdetta da esercitare da una delle Parti anno per anno entro il 30 settembre.

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA/UIL UNITA' SINDACALE