

**REGOLE CHIARE, TRASPARENTI E CONDIVISE
PER UNA VALORIZZAZIONE DURATURA DEL
PERSONALE**

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL
1° CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
IN UNICREDIT BANCA D'IMPRESA,
PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
E PER LE "MATERIE COMUNI" A LIVELLO DI GRUPPO
(WELFARE E V.A.P.)**



Regole chiare, trasparenti
e condivise per una migliore
valorizzazione del Personale



Indice delle Intese, degli Accordi e delle Procedure per:

- il 1° CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE in U.B.I.;
- la "CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO" in U.B.I.;
- le «MATERIE COMUNI» a livello di Gruppo (WELFARE e V.A.P.)

TIPO D'ARGOMENTO	PAGINE RELATIVE
<i>Premessa</i>	pag. 2
A) L'Intesa 8.08.07 per il primo Contratto Integrativo Aziendale in U.B.I.	<i>pagg. 3-11</i>
• Inquadramenti e Sviluppo Professionale	pag. 4-10
- Criteri generali per l'Inquadramento del Personale	pag. 4
- Fasi di percorso dello Sviluppo Professionale	pag. 4
- Fase d'Ingresso/Orientamento: Area Esecutiva	pag. 4
- Fase di Consolidamento	pag. 5
- Fase di Consolidamento: 1) Area Esecutivo/Commerciale	pag. 5
- Fase di Consolidamento: 2) Area Supporto Commerciale	pag. 6
- Fase di Specializzazione: Area Commerciale / Specialistica / di Coordinamento	pag. 6
- Fase di Alta Specializ. e Facoltà: Area Fac.Delib. / Resp.Struttura / Esper.Consolidata	pag. 7
- Criteri di applicazione	pag. 9
- Norma transitoria per gli Assistenti Corporate	pag. 9
- Pari Opportunità professionali	pag. 10
- Il Tutor ed il Responsabile di Funzione di D.G.	pag. 10
• Tutela della Salute e della Sicurezza	pag. 10
B) Le Intese dell'8.08.07 e la Procedura 1.11.07 per la Contrattazione di 2° Livello	<i>pagg.12-15</i>
• Formazione	pag. 12
• Procedura art.73 CCNL sui Quadri Direttivi e sui Ruoli Chiave	pag. 13
• Testi di Lettere fra le Parti in data 8.08.07	pag. 14
• Sistemi Incentivanti	pag. 15
• Pari Opportunità	pag. 15
• Responsabilità Civile verso terzi	pag. 15
• Assemblee	pag. 15
C) Gli Accordi del 27.09.07 sulle "Materie comuni" a livello di Gruppo e sul V.A.P.	<i>pagg.16-19</i>
• "Welfare di Gruppo"	pag. 16
- Assistenza Sanitaria Integrativa	pag. 16
- Previdenza Complementare	pag. 16
- Buono Pasto	pag. 17
- Polizze (Infortuni e Kasko)	pag. 17
- Provvidenze Aziendali	pag. 17
- Maternità	pag. 17
- Condizioni, Prestiti, Sovvenzioni	pag. 18
- Mutui	pag. 18
- Commissione Pari Opportunità	pag. 18
- Disagio Lavorativo	pag. 18
• L'Accordo Quadro sui Premi Aziendali (V.A.P.)	pag. 19
Riepilogo V.A.P. 2005-2008 e Classificazione delle Filiali	pag. 20

Premessa

UNA STAGIONE CONTRATTUALE COMPLESSA E “CONDIZIONATA” MA CON RISULTATI SODDISFACENTI SUL PIANO ECONOMICO E NORMATIVO

Dopo 7 mesi dall'inizio delle trattative, avvenuto nelle principali aziende del Gruppo il 12 aprile scorso, si è conclusa anche in UniCredit Banca d'Impresa, con l'incontro di giovedì 25 ottobre, la fase di negoziazione della Contrattazione Aziendale e di quella di Secondo Livello.

E' stata una fase di confronto lunga e complessa, che ha scontato difficoltà e diversi tempi e livelli di contrattazione, che sono stati sotto taluni aspetti sensibilmente condizionati anche dal nuovo contesto dell'integrazione UniCredit-Capitalia (*certamente non prevista né prevedibile all'avvio della trattativa*).

A livello di Gruppo andava trattato sicuramente il problema del "Welfare" ma la scansione temporale del negoziato ed i suoi intrecci con le vicende della fusione con Capitalia hanno fatto sì che, in via del tutto eccezionale, a quel livello si affrontasse anche il capitolo dei **Premi Aziendali** (*che compete, invece, al C.I.A.*).

L'Accordo Stralcio per il 2006, firmato il 5 marzo, ha fatto scaturire un'ulteriore intesa che va ad integrare quanto definito a livello aziendale su **Inquadramenti, Tutela della Salute e della Sicurezza, Contrattazione di Secondo Livello** (*comprensiva della Procedura Quadri Direttivi*).

I significativi risultati economici raggiunti, ci permettono di affermare che gli ambiziosi obiettivi di redistribuzione che ci eravamo posti, prima di iniziare la contrattazione, sono stati raggiunti:

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

Ma va anche rivendicato con forza che ad essi si sono affiancate importanti conquiste di carattere sociale a favore dei fruitori della **Legge 104**, degli **Apprendisti**, della **Tutela della Maternità**, in un'opera di **salvaguardia e miglioramento delle condizioni di vita complessive, economiche e non solo, di Lavoratori e Lavoratrici del Gruppo**.

L'aspetto più rilevante da affrontare, per le materie di stretta competenza del tavolo di U.B.I., era costituito dall'esigenza di definire inquadramenti e sviluppo professionale per le figure presenti in Azienda e non ancora normate (*vale a dire, la stragrande maggioranza*), in un contesto generale di **regole chiare, trasparenti e condivise, per una valorizzazione duratura del Personale**.

Per raggiungere questo obiettivo, si è scelta una **soluzione contrattuale innovativa: si sono, in primis, delineate le diverse Fasi dello Sviluppo Professionale in U.B.I., a cui sono state associate e strutturate le relative Aree di Attività lavorativa ed i Profili Professionali di riferimento**. In tal modo, dopo aver "mappato" e "pesato" la maggior parte dei ruoli professionali aziendali, sono state esplicitate, nei Profili Professionali di ciascuna Area di attività, le caratteristiche essenziali dei loro contenuti professionali.

Siamo convinti che la strumentazione contrattuale adottata, "aperta e flessibile", permetterà, nell'attuale fase aziendale di "riorganizzazione continua", di tutelare meglio gli interessi professionali dei Colleghi e delle Colleghe, garantendo la congruità dei percorsi professionali e degli inquadramenti minimi con la struttura della banca, e orientando anche la Direzione verso una gestione più equilibrata delle promozioni per merito, che saranno rivolte alla totalità dei dipendenti e non più limitate ai soli ruoli commerciali.

Ovviamente, rispetto alle nostre rivendicazioni, non tutto è stato portato a casa: su molti fronti abbiamo raggiunto in pieno gli obiettivi indicati in Piattaforma, su altri abbiamo ricercato le mediazioni possibili, su altri ancora non abbiamo inciso come volevamo. E' evidente, comunque, che **la valutazione finale va fatta tenendo conto necessariamente dell'insieme dei risultati acquisiti nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale, della Contrattazione di Secondo Livello e di quella di Gruppo, che rappresentano articolazioni di una medesima fase negoziale**.

**Dircredito Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Uilca
Le Segreterie degli Organi di Coordinamento**

A) L'INTESA SUL 1° CONTRATTO AZIENDALE

La trattativa per il 1° Contratto Integrativo Aziendale si è concentrata soprattutto sull'argomento degli **inquadramenti**, rispetto al quale era evidente l'esigenza di una regolamentazione di tutti i ruoli professionali presenti in azienda, con la definizione dei relativi inquadramenti minimi (siamo passati dalle 2 figure precedentemente normate dal CIA ex Credit alle 66 scaturenti dall'Intesa 8.08.07) e della predisposizione di idonei percorsi di sviluppo professionale.

Su questa importante materia, sia le proposte sindacali che le contro-proposte aziendali prefiguravano un riassetto professionale complessivo in linea con le esigenze di U.B.I. quale banca specializzata nel ramo corporate che, nei suoi primi cinque anni di vita, aveva già affrontato varie riorganizzazioni.

In tale contesto, le Parti si sono confrontate avendo a riferimento la filosofia del CCNL 12.02.05.

La trattativa ha vissuto fasi di confronto approfondite e complesse con momenti difficili e talvolta ruvidi, sfiorando in un paio di occasioni la rottura.

Se il nuovo modello di servizio legato al "Progetto Crescita Ricavi" aveva già fatto emergere l'esigenza di ricercare nuove modalità per valorizzare la professionalità dei Gestori, non più collegabile direttamente alle facoltà deliberative creditizie, il sopraggiungere dell'integrazione con Capitalia ha rimescolato le carte in tavola, andando ad influire non poco sugli orientamenti negoziali delle Parti: in particolare, abbiamo avuto l'impressione che, con il passare delle settimane, si attenuasse da parte aziendale la propensione ad affrontare fino in fondo tutte le questioni poste.

Quando avevamo preparato le proposte rivendicative (*primavera/estate 2006*) non v'erano elementi che facessero prevedere grandi cambiamenti della situazione aziendale; invece, nel giro di un anno, U.B.I. aumenterà il Personale del 46%, passando da **3.900** addetti a **5.700** (*con contemporanea incentivazione all'esodo per circa 500 Colleghi*), cambiando di fatto l'orizzonte aziendale. Già **dall'inizio del 2008** arriveranno, distaccati da Capitalia, **550 Gestori** che svolgono autonomamente tutte le incombenze istruttorie ma non hanno facoltà deliberativa. Questo cambio di scenario ha condizionato la trattativa sia rispetto all'obiettivo di un rapporto Gestore / Assistente Corporate di 1 a 1 che al mantenimento dei precedenti inquadramenti per i Gestori con facoltà deliberativa.

Riteniamo pertanto che **l'intesa**, pur scontando alcune insoddisfazioni rispetto alle rivendicazioni approvate dalle assemblee, **rappresenti in questo particolare momento aziendale la miglior mediazione possibile** in termini di tutela professionale degli interessi dei Lavoratori e delle Lavoratrici.

Come OO.SS. diamo un giudizio complessivamente soddisfacente dei risultati raggiunti su tale capitolo in quanto realizzano la maggior parte degli obiettivi sindacali che ci eravamo posti:

- la previsione di assunzione, in via ordinaria, per il Personale di prima nomina "a tempo indeterminato" e con inquadramento a 3 A 1 L;
- l'approntamento di un sistema inquadramentale valido per tutti i ruoli della banca, caratterizzato da regole chiare, trasparenti e condivise, ed in grado di favorire una valorizzazione duratura del Personale;
- la garanzia per tutti, in particolare ai futuri assunti, di un percorso di sviluppo professionale minimo che - indipendentemente dal ruolo ricoperto - in tempi certi (*max. 7 anni*) porti a 3 A 3 L, con la conferma della prassi del T.E.D. a 3 A 4 L dopo 10 anni;
- il sostanziale sbocco professionale a Q.D.2 per il Gestore Corporate senza Facoltà Deliberative, con inquadramenti coerenti ed equilibrati per le altre figure specialistiche, di coordinamento, di responsabilità e per i "Professionals" di Sede Centrale;
- l'equiparazione, ai fini dei percorsi di sviluppo professionale, degli Addetti Estero di rete (*C.E.M.*) agli Addetti non direttamente commerciali delle Filiali/Dipendenze;
- la riaffermata centralità della Formazione ai fini della valorizzazione e dello sviluppo professionale di tutto il Personale, migliorandone gli elementi quantitativi e qualitativi fin dalla fase d'inserimento lavorativo (*anche tramite l'introduzione del Tutor*) e concretizzando la Commissione Paritetica per la Formazione.

A ciò si aggiunga, ancorché, non formalizzato contrattualmente e non assimilabile alla nostra proposta di "seniority", l'impegno aziendale, dall'anno 2008, a "riconoscere un significativo trattamento economico annuale, ripetibile per gli anni a venire, a favore degli Assistenti Corporate e degli Addetti Estero Merci con almeno 20 anni di anzianità di servizio e 5 anni nel 3 A 4 L (o nel relativo T.E.D.)". Tale riconoscimento gestionale, slegato dal raggiungimento del budget di squadra, verrà corrisposto entro il primo semestre dell'anno con una specifica voce retributiva, a condizione di non essere già destinatari, dall'avvio di U.B.I. (*quindi, da 1.01.03*) di interventi discrezionali d'implementazione economica (*tipo ad-personam*).

• *Inquadramenti e Sviluppo Professionale*

Criteri generali per l'Inquadramento del Personale

La professionalità in UniCredit Banca d'Impresa si articola in Fasi successive di sviluppo professionale che, partendo dal momento dell'inserimento del Lavoratore/della Lavoratrice 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.

Fasi di percorso dello Sviluppo Professionale

Le Fasi di percorso professionale in UniCredit Banca d'Impresa sono quattro. A ciascuna di loro corrispondono specifiche Aree di attività, nell'ambito delle quali sono riconducibili i ruoli lavorativi aziendali e vengono definiti i relativi inquadramenti minimi contrattuali.

FASI PROFESSIONALI	AREE DI ATTIVITA'
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** (che privilegiano, laddove possibile, gli interventi d'aula), definiti con il supporto della Commissione per la Formazione (vedi lo specifico capitolo in CONTRATTAZIONE di 2° LIVELLO a pag.12).

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

Fase di Ingresso/Orientamento: Area Esecutiva

DESCRIZIONE DELLA FASE: La Fase di Ingresso/Orientamento è finalizzata a far acquisire al Personale di nuova assunzione le competenze operative di base (tecnico/amministrative, creditizie, estero) 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.

PROFILO PROFESSIONALE: 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**. Seguito dal 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.

AMBITO FORMATIVO: 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 12.02.05.

RUOLI PROFESSIONALI:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Addetto Amministrativo Contabile	3° Area 1° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Esecutivo Contabile	3° Area 1° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Supporto Esecutivo	3° Area 1° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Assistente Operativo (<i>nuovo ruolo</i>)	3° Area 1° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Addetto Estero Junior (<i>nuovo ruolo</i>)	3° Area 1° Livello Retributivo	Centro Estero Mercè
Addetto di Condirezione Regionale	3° Area 1° Livello Retributivo	Condirezione Regionale
Addetto di Supporto di Direzione Regionale	3° Area 1° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Supporto MGR Regione Commerciale	3° Area 1° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Supporto MPP Regione Commerciale	3° Area 1° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata

PERMANENZA: 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, specialistica, altro*).

Fase di Consolidamento

DESCRIZIONE DELLA FASE: 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.

Fase di Consolidamento: 1) Area Esecutivo/Commerciale

PROFILO PROFESSIONALE: 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.

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

RUOLI PROFESSIONALI:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Assistente di Filiale	3° Area 2° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Assistente Corporate Junior (<i>nuovo ruolo</i>)	3° Area 2° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Addetto Estero	3° Area 2° Livello Retributivo	Centro Estero Mercè
Addetto di Direzione Regionale	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Pianificazione e Condizioni	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Electronic Banking	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Assistente Team di Sviluppo	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Amministrativo Organizzazione	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Amministrativo Personale	3° Area 2° Livello Retributivo	Regione Commerciale

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

Dopo massimo 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.

N.B. Resta confermata, comunque, anche nel caso di permanenza nell'Area Esecutivo/Commerciale, la prassi ex Credit per quanto attiene il Trattamento Economico Differenziato a 3° Area 4° Livello Retributivo per coloro che maturano 10 anni nel 3°Area 3° Livello Retributivo.

Fase di Consolidamento: 2) Area Supporto Commerciale

PROFILO PROFESSIONALE: 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 e 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.

AMBITO FORMATIVO: 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.

RUOLI PROFESSIONALI:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Assistente Corporate	3° Area 3° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Coordinatore Presidio Amministrativo Contabile	3° Area 3° Livello Retributivo	Filiale
Addetto Amministrativo Oro	3° Area 3° Livello Retributivo	Filiale
Addetto Estero Merci	3° Area 3° Livello Retributivo	Centro Estero Merci
Addetto Finanza d'Impresa	3° Area 3° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Gestore di Sviluppo Junior	3° Area 3° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Erogazione Crediti Condirezione Region.	3° Area 3° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Addetto Finanziamenti in Pool Regione Com.	3° Area 3° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Addetto Legge 6 Trento	3° Area 3° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Addetto Settore Erogazione Crediti Regione Com.	3° Area 3° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata

PERMANENZA: In tale Fase, il Personale esplica 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, 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.

N.B. E', comunque, confermata per il Personale dell'Area Supporto Commerciale la prassi ex Credit relativa al Trattamento Economico Differenziato a 3°Area 4° Livello Retributivo per coloro che maturano 10 anni nel 3°Area 3° Livello Retributivo.

Fase di Specializzazione: Area Commerciale/Specialistica/di Coordinamento

DESCRIZIONE DELLA FASE: La Fase di Specializzazione è finalizzata al raggiungimento di un insieme di preparazione, esperienza e competenze tecnico/commerciali che assicurino un completo ed efficace presidio del prodotto/dell'attività di competenza.

PROFILO PROFESSIONALE: 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'incarico di **Tutor**.

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

AMBITO FORMATIVO: 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 e a sviluppare le attitudini e le potenzialità professionali.

RUOLI PROFESSIONALI:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate	3° Area 4° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti	3° Area 4° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Settore Pubblico	3° Area 4° Livello Retributivo	Filiale Settore Pubblico
Specialista Settore Pubblico	3° Area 4° Livello Retributivo	Filiale Settore Pubblico
Responsab. Estero Merci (fino a 5 add.comp. Resp.)	3° Area 4° Livello Retributivo	Centro Estero Merci
Coordinatore Divise	3° Area 4° Livello Retributivo	Centro Estero Merci
Coordinatore Estero Merci	3° Area 4° Livello Retributivo	Centro Estero Merci
Tutor (nuovo ruolo)	3° Area 4° Livello Retributivo	Filiale/Dipendenza-CEM
Addetto Pianificazione e Condizioni Senior	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Specialista Derivati	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Specialista di Liquidità	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Specialista Estero	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Specialista Sistemi di Pagamento	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Consulente Finanza d'Impresa	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Gestore di Sviluppo	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Organizzazione	3° Area 4° Livello Retributivo	Regione Commerciale
Addetto Sett. Erogazione Crediti Reg. Com. Senior	3° Area 4° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Addetto Settore MPP Regione Commerciale	3° Area 4° Livello Retributivo	Direzione Crediti decentrata
Responsabile di Funzione di D.G. (nuovo ruolo)	3° Area 4° Livello Retributivo	Direzione Generale

**Fase di Alta Specializzazione e Facoltà: Area Facoltà Deliberative
- Responsabilità di Struttura - Esperienza Consolidata**

DESCRIZIONE DELLA FASE: La Fase di Alta Specializzazione e Facoltà coinvolge il Personale dei primi due Livelli Retributivi dei Quadri Direttivi. I presupposti per rientrarvi 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.

PROFILO PROFESSIONALE: 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/Lavoratrici.

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

NUOVO "RUOLO CHIAVE BASE": Nell'ambito dei ruoli professionali di quest'Area, in relazione a quanto previsto dagli artt. 73 e 77 del CCNL ABI 12.02.05, **a decorrere dal 8.08.07, viene introdotto il "Ruolo Chiave Base", collegato all'attribuzione di facoltà deliberative creditizie.** Il trattamento economico per Ruolo Chiave Base è stabilito in **€ 140** mensili per tredici mensilità.

RUOLI PROFESSIONALI:

A) l'inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi è previsto:

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C.Base, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate Facoltà Deliberativa Livello 1	Q.D.1 con Ruolo Chiave Base	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti F.D.L.1	Q.D.1 con Ruolo Chiave Base	Filiale Grandi Clienti

- al momento dell'adibizione nel ruolo, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Addetto Settore MGR Regione Commerciale	Q.D.1	Dir.Crediti decentrata
Addetto Settore MPP Regione Com. con Facoltà	Q.D.1	Dir.Crediti decentrata

- dopo due anni di adibizione nel ruolo, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate	Q.D.1	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti	Q.D.1	Filiale
Specialista Settore Pubblico	Q.D.1	Filiale Settore Pubblico
Specialista Derivati	Q.D.1	Regione Commerciale
Specialista di Liquidità	Q.D.1	Regione Commerciale
Specialista Estero	Q.D.1	Regione Commerciale
Consulente Finanza d'Impresa	Q.D.1	Regione Commerciale
Responsabile di Funzione di D.G. <i>(nuovo ruolo)</i>	Q.D.1	Direzione Generale

- dopo tre anni di adibizione nel ruolo, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Settore Pubblico	Q.D.1	Filiale Settore Pubblico
Resp. C.E.M. con <= 5 add. (comp.Resp.)	Q.D.1	Centro Estero Merci
Specialista Sistemi di Pagamento	Q.D.1	Regione Commerciale

B) l'attribuzione di un Trattamento Economico Differenziato è previsto:

- dopo 36 mesi di adibizione nel ruolo e di inquadramento nel 1° Livello Retributivo Quadri Direttivi, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate	Q.D.1 con T.E.D. a Q.D.2	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti	Q.D.1 con T.E.D. a Q.D.2	Filiale Grandi Clienti

Tale Trattamento Economico Differenziato:

- 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 dell'Ad-Personam di cui all'art. 3 dell'Intesa 18.06.02;
- 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.

Chi è il RESPONSABILE di FUNZIONE di D.G.?

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.

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

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C.Base, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate Facoltà Deliberativa Livello 2	Q.D.2 con Ruolo Chiave Base	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti F.D.L.2	Q.D.2 con Ruolo Chiave Base	Filiale Grandi Clienti

- al momento dell'adibizione nel ruolo, per:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Settore Pubblico Senior	Q.D.2	Filiale Settore Pubblico
Specialista Settore Pubblico Senior	Q.D.2	Filiale Settore Pubblico
Resp.C.E.M. 6/9 addetti (comp.il Resp.)	Q.D.2	Centro Estero Merci
Specialista Derivati Senior	Q.D.2	Regione Commerciale
Specialista Derivati, Cambi & Commodities	Q.D.2	Regione Commerciale
Specialista di Liquidità Senior	Q.D.2	Regione Commerciale
Specialista Estero Senior	Q.D.2	Regione Commerciale
Coordinatore Specialisti Sistemi di Pagamento	Q.D.2	Regione Commerciale
Consulente Finanza d'Impresa Senior	Q.D.2	Regione Commerciale
Gestore di Sviluppo Senior	Q.D.2	Regione Commerciale
Addetto Gestione Personale	Q.D.2	Regione Commerciale
Responsabile di Comparto di D.G.	Q.D.2	Direzione Generale
Respons. di Funzione Senior di D.G. (nuovo ruolo)	Q.D.2	Direzione Generale

- dopo due anni di adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C. Base, per i seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate Facoltà Deliberativa Livello 1	Q.D.2 con Ruolo Chiave Base	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti F.D.L.1	Q.D.2 con Ruolo Chiave Base	Filiale Grandi Clienti

Criteri di applicazione

A tutto il Personale di UniCredit Banca d'Impresa in servizio che alla data di stipula del CIA (8.08.07) risulta inserito in uno dei ruoli professionali riportati nelle precedenti tabelle, viene riconosciuto, con decorrenza di norma da tale data, l'inquadramento minimo contrattuale previsto per la rispettiva Area di riferimento. Vengono considerati validi, ai fini della maturazione del nuovo inquadramento minimo, anche i periodi pregressi svolti nel medesimo ruolo o in ruoli compresi nell'Area di attività di riferimento.

Ai fini dell'attuazione della nuova normativa, l'Azienda si riserva un periodo massimo di **18 mesi dalla data di stipula**.

Gli inquadramenti minimi contrattuali saranno tempo per tempo riconosciuti al verificarsi dei presupposti di crescita professionale previsti per ciascuna Fase/Area di attività di riferimento. Laddove sia individuato Personale che alla data dell'8.08.07 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 della Commissione per la Formazione, fermo restando il termine massimo previsto di 18 mesi dalla data di stipula.

Nei confronti del Personale in servizio presso le strutture della Direzione Generale che, alla data dell'8.8.07, è inquadrato nella 2° Area Professionale ovvero nella 3° Area Professionale 1° Livello Retributivo e che ha maturato almeno 7 anni di anzianità di servizio effettivo nel Gruppo, viene riconosciuto, con decorrenza dalla medesima data, l'inquadramento nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo. Entro 18 mesi dalla data di stipula, l'Azienda, considerando la peculiarità delle attività di Direzione Generale ed avvalendosi del supporto della Commissione per la Formazione, individuerà i percorsi formativi più idonei per lo sviluppo professionale di tali risorse.

Fatto salvo quanto previsto per la prima fase di applicazione, **gli inquadramenti tempo per tempo riconosciuti in applicazione della nuova normativa, sono attribuiti con decorrenza dalla data di inserimento nel ruolo.**

Ai fini del riconoscimento degli inquadramenti relativi ai percorsi professionali e di carriera previsti dal presente Contratto, l'Azienda, a decorrere dall'anno 2007, considererà valido il periodo di congedo obbligatorio di maternità e di paternità di cui al D.Lgs. 26.03.01, n.151.

N.B. Non saranno considerati utili, ai fini del riconoscimento degli inquadramenti, gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo.

Norma transitoria per gli Assistenti Corporate

Il Personale che alla data dell'8.08.07 **ha maturato un'anzianità di almeno 18 mesi** nel ruolo di Assistente Corporate viene confermato in tale ruolo, collocato nel percorso professionale stabilito per la Fase di Consolidamento, Area Supporto Commerciale ed inquadramento nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo. A tale Personale **viene anche garantita la maturazione dell'inquadramento a 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo dopo 36^ mesi di adibizione** nel ruolo, quale applicazione transitoria dell'art.2 lett. b) del CIA ex Credit 29.05.01.

Al Personale in servizio che alla stessa data **ha maturato un'anzianità inferiore ai 18 mesi** nel ruolo di Assistente Corporate viene attribuito il nuovo ruolo di **Assistente Corporate Junior**. Detto Personale verrà collocato nel percorso professionale stabilito per la Fase Consolidamento, Area Esecutivo/Commerciale ed inquadrate nella **3°Area Professionale 2° Livello Retributivo**. Ai fini della permanenza nella Fase verrà considerata utile anche l'anzianità già maturata nel ruolo di Assistente Corporate. L'Azienda si adopererà affinché detto Personale completi il percorso di sviluppo professionale per l'accesso alla successiva Area Supporto Commerciale.

Pari Opportunità professionali

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 per le Pari Opportunità (*vedi lo specifico capitolo in CONTRATTAZIONE di 2° LIVELLO a pag.15*), 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.

Qualora si presentino eventuali situazioni di disallineamento rispetto alla possibilità di accesso ai percorsi professionali individuati nel C.I.A., 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 dal servizio dopo lunghe assenze, ovvero destinatario della previsione della Legge 104/92 o della Legge 68/99, nonché il Personale impegnato prevalentemente in attività sindacale, potranno essere previsti, con il supporto della Commissione 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 assunto precedentemente al 19.12.94, 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 12.2.05.

Chi è il TUTOR?

L'incarico di Tutor viene affidato al Lavoratore/Lavoratrice 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 di Lavoratori nella Fase d'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 per la Formazione.

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

• Tutela della Salute e della Sicurezza

1) E' stato finalmente individuato il percorso elettorale per rendere effettivamente operativa la figura del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)**, avente lo scopo di garantire il rispetto delle normative in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro; alla definizione del Verbale d'Accordo 13.06.07 per l'istituzione degli R.L.S. in azienda è seguita, il 26.09.07, la sottoscrizione del relativo Regolamento per l'elezione e nel corso del corrente mese tutto il Personale della banca sarà chiamato ad eleggere i candidati al ruolo di R.L.S. competente territorialmente, secondo la seguente articolazione:

Articolazione territoriale U.B.I.	n. R.L.S.
Direzione Generale e provincia di Verona	1
Regione Commerciale Triveneto Orientale	1
Regione Commerciale Triveneto Occidentale	1
Regione Commerciale Lombardia	1
Regione Commerciale Ovest	1
Regione Commerciale Centro Nord	2
Regione Commerciale Centro Sud	2
Totale	9

Dal nostro punto di vista (come ribadito dalla stessa CEE nella Direttiva Consiglio del 12.06.89, n.89/391, art.111) restano di competenza delle strutture sindacali costituite tutti i diritti d'informazione e consultazione in materia di salute e sicurezza nonché l'attribuzione di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 300/70.

2) 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 eventi criminosi verificatisi ed all'aggiornamento delle misure di sicurezza.

Nell'ambito di tale incontro, con riferimento alla tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro, le OO.SS. hanno richiesto che venga fornita un'informativa riguardante:

- il numero di Lavoratori/Lavoratrici sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria a cura del medico competente aziendale;
- il numero di Lavoratori/Lavoratrici sottoposti, a loro richiesta, a visita a cura del medico competente aziendale, ai sensi dell'art.17, comma 1, del D.Lgs. n. 626/94.

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

3) La specificità di UniCredit Banca d'Impresa quale banca priva di sportelli di cassa fa sì che non sussista, di norma, il "rischio rapina" ma, considerato che comunque potrebbero verificarsi casi simili (es. intrusioni), le OO.SS. richiedono all'Azienda la disponibilità a:

- accogliere le richieste del Lavoratore/Lavoratrice eventualmente colpito da eventi criminosi, di essere sottoposto/a ad apposita visita a cura del Medico competente, che potrà eventualmente avvalersi anche di medici specialistici e/o di strutture pubbliche per eventuali ulteriori accertamenti, senza oneri a proprio carico;
- farsi carico di eventuali oneri sanitari per infortuni conseguenti ad eventi criminosi e non coperti dalle prestazioni dell'assistenza sanitaria aziendale, nonché del risarcimento degli eventuali danni materiali subiti dal Dipendente in caso di tali eventi (*sottrazione di beni personali*);
- concedere un breve periodo di riposo ai Lavoratori/Lavoratrici che, a seguito di tali eventi criminosi, ne facciano richiesta, valutando le domande di avvicendamento eventualmente formulate dagli/dalle interessati/e;

4) Con riferimento al "trasporto valori", l'Azienda si rende disponibile a portare a conoscenza delle Segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A. - nonché di tutti i Lavoratori/Lavoratrici tramite apposita comunicazione - il riepilogo della normativa vigente in materia, nonché le eventuali successive variazioni.

5) Nell'ambito dei piani di visite previste ai sensi del D.Lgs. n. 626/94, l'Azienda si rende disponibile a tenere in considerazione anche eventuali richieste di fruizione presentate da Lavoratori/Lavoratrici con contratto a tempo parziale di durata inferiore alle 30 ore settimanali.

N.B. per gli aspetti della salute collegati alla sfera del **disagio psicologico lavorativo**, vedi le previsioni a pag.18.

B) LA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

La trattativa sulle materie della Contrattazione di Secondo Livello è stata strettamente legata a quella per il C.I.A., sia con riferimento alle materie già disciplinate dal CCNL, sia per quanto riguarda la Procedura ex art. 73 dei Quadri Direttivi.

Sulla **Formazione** e sulle **Pari Opportunità**, con la previsione delle due **Commissioni Paritetiche** siamo riusciti nell'intento di realizzare "nuovi ambiti partecipativi" che permetteranno un comune monitoraggio delle problematiche professionali e lavorative del Personale, fornendoci l'opportunità di dare più sbocchi ad eventuali specifiche esigenze.

In materia di **Sistemi Incentivanti**, sottolineiamo la disponibilità aziendale (*da verificare al momento opportuno*) ad una procedura di confronto da cui far emergere con maggior chiarezza le motivazioni, i criteri e le modalità che stanno alla base del Sistema Incentivante di U.B.I., anche con riferimento alle modalità di individuazione degli specifici obiettivi individuali.

Relativamente alla **Procedura ex art. 73 del CCNL** per la definizione dei ruoli professionali cui assegnare inquadramenti minimi a Q.D.3 e Q.D.4, nonché attribuire i "Ruoli Chiave", auspicavamo che le nostre "considerazioni e proposte" fossero meglio recepite: la volontà della controparte di non pervenire a "soluzioni condivise" è invece emersa fin da subito, quando la Delegazione Aziendale ci ha manifestato l'intenzione addirittura di rimettere in discussione la maggior parte degli inquadramenti minimi stabiliti il 16.12.03.

Così, nonostante il grande senso di responsabilità dimostrato dalle OO.SS. in sede di Contrattazione Aziendale, nel cui ambito - con l'introduzione del nuovo Ruolo Chiave Base legato alle facoltà deliberative creditizie - sono stati riallocati anche parte degli inquadramenti minimi contrattuali per i Gestori con Facoltà Deliberative, non siamo riusciti a definire inquadramenti secondo noi più coerenti per una serie di figure di elevato skill professionale e ad adeguare i trattamenti economici per i Ruoli Chiave 1, 2 e 3.

Complessivamente, però, la nuova disciplina delle figure professionali inquadrate, a norma dell'art. 73 del CCNL, come Q.D.3, Q.D.4 - e relativi Ruoli Chiave -, ancorché non condivisa e condizionata dalla ridefinizione organizzativa e professionale della banca nel nuovo contesto allargato del ramo Corporate di Gruppo, ha portato ad un discreto ampliamento della platea dei ruoli ad alta professionalità contrattualmente inquadrate (passati dai 25 della Procedura 16.12.03 ai 36 della Procedura 1.11.07). Inoltre, entro il primo trimestre 2008, si darà luogo ad un aggiornamento di tale Procedura, con riferimento ai ruoli di Direzione Generale.

• *Formazione*

Viene istituita, sperimentalmente, la **Commissione Tecnica Paritetica per la Formazione** (*per brevità, Commissione per la Formazione*) a livello di UniCredit Banca d'Impresa. La sperimentazione avrà la durata un anno, dopo di che le Parti s'incontreranno per valutare l'esperienza maturata e la sua eventuale prosecuzione.

La Commissione per la Formazione ha l'obiettivo di realizzare un confronto improntato sulla collaborazione, l'informativa e la trasparenza sulle materie inerenti la formazione del Personale. Sarà composta da un esponente per ciascuna Organizzazione Sindacale, da individuarsi fra i Segretari dell'Organo di Coordinamento o fra i dirigenti R.S.A. e da 5 esponenti di nomina aziendale. Ai fini di garantire una piena funzionalità, essa stabilirà al suo interno criteri e modalità atti a garantire un efficace funzionamento della struttura.

Alla Commissione per la 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 dagli artt. 62 e 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 Lavoratori/Lavoratrici (*a titolo esemplificativo: Lavoratrici a tempo Parziale, 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 stipula del CIA;
- 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.

• Procedura art.73 CCNL sui Q.Direttivi e R.C.

Dal 1° novembre 2007, in base all'art. 73 del CCNL, la nuova disciplina dei ruoli d'inquadramento in UniCredit Banca d'Impresa è la seguente:

1) - è previsto l'inquadramento nel 3° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi:

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C.Base, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Addetto Settore Erog.Crediti Reg.Com. con Facoltà *	Q.D.3 Ruolo Chiave Base	Direzione Crediti decentrata
Addetto Erogazione Crediti Condirez. con Facoltà *	Q.D.3 Ruolo Chiave Base	Direzione Crediti decentrata

- dopo due anni di adibizione, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C.Base, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Corporate Facoltà Delliberativa Livello 2	Q.D.3 Ruolo Chiave Base	Filiale/Dipendenza

- dopo due anni di adibizione nel ruolo, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Settore Pubblico Senior	Q.D.3	Filiale Settore Pubblico
Specialista Settore Pubblico Senior	Q.D.3	Filiale Settore Pubblico
Responsabile C.E.M. da 10 a 19 risorse	Q.D.3	Centro Estero Merci
Coordinatore Specialisti Estero	Q.D.3	Regione Commerciale
Coadiutore Team di Sviluppo	Q.D.3	Regione Commerciale
Specialista Derivati Senior	Q.D.3	Regione Commerciale
Specialista Estero Senior	Q.D.3	Regione Commerciale
Specialista di Liquidità Senior	Q.D.3	Regione Commerciale
Specialista Derivati, Cambi & Commodities	Q.D.3	Regione Commerciale
Consulente Finanza d'Impresa Senior	Q.D.3	Regione Commerciale
Responsabile di Comparto di D.G.	Q.D.3	Direzione Generale
Responsabile di Funzione Senior di D.G. (<i>nuovo ruolo</i>)	Q.D.3	Direzione Generale

2) - è previsto l'inquadramento nel 4° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi:

- al momento dell'adibizione nel ruolo, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Filiale Settore Pubblico C	Q.D.4	Filiale Settore Pubblico
Responsabile C.E.M. con +/- 20 risorse	Q.D.4	Centro Estero Merci
Specialista Derivati Senior Livello 2	Q.D.4	Regione Commerciale
Responsabile Settore MPP Reg.Com. *	Q.D.4	Direzione Crediti decentrata

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.C.Base, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Capo Team Gestori	Q.D.4 Ruolo Chiave Base	Filiale/Dipendenza
Responsabile Erogazione Crediti di Condirez. Region.*	Q.D.4 Ruolo Chiave Base	Direzione Crediti decentrata

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.Chiave 1, ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Filiale Corporate C	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Filiale/Dipendenza
Gestore Grandi Clienti Senior	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Filiale Grandi Clienti
Responsabile di Filiale Settore Pubblico B	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Filiale Settore Pubblico
Responsabile Pianificazione e Condizioni	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Regione Commerciale
Responsabile Specialisti di Prodotto	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Regione Commerciale
Responsabile Presidio Reg.Derivati	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Regione Commerciale

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile Presidio Reg.Finanza d'Impresa	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Regione Commerciale
Responsabile Team di Sviluppo	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Regione Commerciale
Responsabile Settore MGR Reg.Com. *	Q.D.4 Ruolo Chiave 1	Direzione Crediti decentrata

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.Chiave 2 ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Filiale Corporate B	Q.D.4 Ruolo Chiave 2	Filiale/Dipendenza
Responsabile di Filiale Settore Pubblico A	Q.D.4 Ruolo Chiave 2	Filiale Settore Pubblico
Responsabile Organizzazione e Personale	Q.D.4 Ruolo Chiave 2	Regione Commerciale

- al momento dell'adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento del R.Chiave 3 ai seguenti ruoli:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Filiale Corporate A	Q.D.4 Ruolo Chiave 3	Filiale/Dipendenza
Responsabile di Filiale Grandi Clienti	Q.D.4 Ruolo Chiave 3	Filiale Grandi Clienti
Responsabile Sett.Erog.Crediti Reg.Com. *	Q.D.4 Ruolo Chiave 3	Dir.Crediti decentrata

* ruoli professionali della Direzione Crediti, dislocati sul territorio.

N.B. Nel caso di passaggio a Q.D.4 RC1, Q.D.4 RC2, Q.D.4 RC3, l'eventuale R.C. base viene assorbito.

Ovviamente, i ruoli professionali di livello ancora più elevato (es. *Direttore Regionale, Responsabile di Condirez. Regionale, Responsabile di Unità Organizzativa, Responsabile di Direzione Centrale*) rientrano nell'ambito della Dirigenza.

TIPO RUOLO CHIAVE	Importo Annuo	Importo Mensile (x 13)
Ruolo Chiave Base	1.820 Euro	140,00 Euro
Ruolo Chiave 1	2.000 Euro	153,84 Euro
Ruolo Chiave 2	5.000 Euro	384,61 Euro
Ruolo Chiave 3	9.000 Euro	692,30 Euro

Norma transitoria

Nei confronti del Personale che alla data del 1.11.07 **ha maturato un'anzianità di almeno 18 mesi** nei ruoli già normati dalla Procedura contrattuale per i Quadri Direttivi di U.B.I. del 16.12.03, nel caso di adibizione in un ruolo diverso o di assegnazione di più elevate Facoltà Deliberative creditizie continua ad essere applicata transitoriamente (*per una sola volta*) la predetta normativa. Anche ai Gestori Corporate che, alla data dell'1.11.07 hanno maturato un'anzianità nel ruolo di almeno 18 mesi, nel caso di assegnazione di Facoltà Deliberativa creditizia di Livello 1, sarà garantito l'inquadramento a Q.D.3.

Al Personale in servizio che alla data dell'1.11.07 **ha maturato un'anzianità inferiore ai 18 mesi** nei ruoli già normati dalla Procedura contrattuale per i Quadri Direttivi di U.B.I. del 16.12.03, nel caso di adibizione in un ruolo diverso o di assegnazione di più elevate Facoltà Deliberative creditizie, verrà attribuito l'inquadramento e l'eventuale Ruolo Chiave stabilito dalla nuova Procedura ex art. 73 del CCNL, così come definita in data 1.11.07.

• *Testi di lettere fra le Parti in data 8.08.07*

(che possono comportare riflessi concreti, soprattutto, in termini di inquadramenti minimi contrattuali collegati alla Procedura ex art. 73 del CCNL per i Quadri Direttivi di 3° e 4° Livello Retributivo, e relativi Ruoli Chiave)

Entro il primo trimestre del 2008, saranno resi espliciti dall'Azienda i criteri:

- **che stanno alla base della classificazione delle strutture di rete in Filiali A, B, C ed in Dipendenze;**
- **di assegnazione delle facoltà deliberative creditizie ai Gestori;**
- **di assegnazione della "seniority" (es. Spec. Prodotto Senior, Gestore Senior, Resp.Funzione Senior);**
- **di previsione dei Capi Team Gestori nelle Filiali.**

Le O.SS., per parte loro, raccomandano all'Azienda di **avviare la verifica** presso le **strutture di Direzione Generale** non appena definita la nuova struttura organizzativa, **allo scopo di pervenire quanto prima alla formalizzazione dell'insieme dei ruoli professionali ivi presenti (oltre a quelli dei Responsabili di Struttura e di Funzione) e dei relativi inquadramenti minimi contrattuali.**

• *Sistemi Incentivanti*

Nell'intento di realizzare una miglior trasparenza dei Sistemi Incentivanti, l'Azienda ha accettato di inserire, nell'ambito del testo del Contratto Integrativo Aziendale, la seguente **Raccomandazione delle OO.SS. aziendali**:

"Alla luce di quanto contenuto in materia di Sistemi incentivanti nella lettera consegnata all'Azienda in data 13.2.07, ferme restando le indicazioni di cui al Protocollo del 16.6.04 e le facoltà definite dall'art.44 del CCNL ABI 12.02.05, 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 il quale vengono rappresentate, anche nella loro valenza strategica, le motivazioni, i criteri e le modalità che stanno alla base del complessivo Sistema Incentivante di U.B.I. e le modalità di individuazione degli specifici obiettivi individuali".

• *Pari Opportunità*

Viene istituita, sperimentalmente, la **Commissione Paritetica per le Pari Opportunità** (per brevità, *Commissione per le Pari Opportunità*) a livello di UniCredit Banca d'Impresa. La sperimentazione avrà la durata un anno, dopo di che le Parti s'incontreranno per valutare l'esperienza maturata e la sua eventuale prosecuzione.

La Commissione per le Pari Opportunità 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 per le Pari Opportunità sarà composta da un esponente per ciascuna Organizzazione Sindacale, da individuarsi fra i Segretari degli Organi di Coordinamento o fra i Dirigenti delle R.S.A. e da 2 esponenti di nomina aziendale. Ai fini di garantire una piena funzionalità, essa stabilirà al suo interno criteri e modalità atti a garantire un efficace funzionamento della struttura.

Alla Commissione per le Pari Opportunità 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 per la 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 Consiglieria di Parità 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 (cfr. a pag.16).

• *Responsabilità Civile verso terzi*

L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dell'interessato/a, a rimborsare le eventuali spese processuali e legali per la copertura della responsabilità civile verso terzi conseguenti allo svolgimento delle mansioni contrattuali - salvo i casi di dolo o colpa grave - anche prima della definizione del relativo procedimento. In tal caso il Dipendente dovrà rilasciare una lettera di manleva, contenente l'impegno a rimborsare alla banca gli importi già pagati qualora dalle risultanze definitive del procedimento dovesse emergere che non sussisteva titolo per beneficiare della tutela contrattuale.

• *Assemblee*

In relazione alla conclusione del 1° C.I.A. di U.B.I., nelle unità produttive sopra i 15 addetti ove è presente una sola R.S.A. che abbia già esaurito il numero massimo di convocazioni annuali, sarà possibile l'effettuazione di un'ulteriore assemblea attingendo dal plafond annuo del 2008. Inoltre, nell'ambito delle convocazioni assembleari si potranno ricomprendere anche le unità produttive "minori" (5-7 addetti), ancorché non prossime ad altre unità da 8 a 15 addetti.

C) GLI ACCORDI SULLE "MATERIE COMUNI"

• "Welfare di Gruppo"

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

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

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

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

Oggi, a trattativa conclusa con l'individuazione delle soluzioni contrattuali e con la firma delle Intese CIA nelle principali Società del Gruppo, **possiamo esprimere forte soddisfazione** per i risultati raggiunti su queste "materie comuni" che, anzi, hanno permesso in maniera significativa di redistribuire a Lavoratori e Lavoratrici importanti quote della Produttività e della Reddittività ormai consolidate nei Bilanci del Gruppo.

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

Vediamo quali sono le principali acquisizioni:

Assistenza Sanitaria Integrativa

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

• **da gennaio 2008:**

contributo a carico azienda per Aree Professionali, Q.D.1 e Q.D.2	400 €
contributo a carico azienda per Q.D.3 e Q.D.4	680 €

• **da gennaio 2009:**

contributo a carico azienda per Aree Professionali, Q.D.1 e Q.D.2	650 €
contributo a carico azienda per Q.D.3 e Q.D.4	900 €

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

Previdenza Complementare

Il dispositivo del CCNL ABI 11.02.05, di cui l'Accordo del **16 ottobre 2006** era l'applicazione, portava al **3%** il contributo aziendale per gli iscritti "post" ai Fondi di Previdenza Complementare presenti nel Gruppo, ma solo per quelli assunti dal **19 dicembre 1994**.

L'Accordo sottoscritto prevede che, con decorrenza **1° ottobre 2007**, il contributo del **3%** venga versato dalle Aziende **anche per gli assunti "post" in data antecedente al 19 dicembre 1994, se in servizio il 27 settembre 2007 (data di stipula del Verbale d'Accordo)**, formulando quindi una previsione estensiva rispetto a quanto normato nel vigente CCNL. Tale accordo, come l'Accordo del 16.10.06, viene applicato, allo stato, solo agli iscritti al Fondo Pensione di Gruppo. Unico Fondo ritenuto in linea con i dettati del CCNL, fatto da sempre contestato dalle OO.SS.

Inoltre

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

Buono Pasto

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

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

Inoltre,

il Buono Pasto verrà corrisposto nella misura intera anche in presenza di permessi orari fruiti, in base alle norme di legge vigenti in materia, da **dipendenti in allattamento** o da **Lavoratori/Lavoratrici disabili in situazioni di gravità** o che **assistano figli o genitori disabili in situazioni di gravità**. Quest'ultima previsione vale anche per la determinazione dei **Premi Aziendali** che non saranno più decurtati a seguito delle suddette assenze.

Polizza Infortuni

Vengono introdotti significativi miglioramenti:

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

Polizza Kasko

Abbiamo conseguito miglioramenti delle Franchigie:

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

Provvidenze Aziendali

Dalle prossime erogazioni cambiano gli importi per:

Albero di Natale	da 77,47 €	a 100 €
Colonie:	da 103,29 €	a 100 €
Familiari disabili	da 2.070,00 €	a 2.500 €

Maternità

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

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

Condizioni, Prestiti, Sovvenzioni

Alcune novità anche in questa materia:

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

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

Mutui

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

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

- **raddoppio** di tutti i massimali, sia per la Prima che per la Seconda Tranche;
- **applicazione dei massimali** previsti per i Q.D.4, nelle nuove misure, **anche per i Q.D.3 con più di 10 anni di anzianità** (*e relativo superamento delle inferiori misure previste per i Q.D.3 tra i 10 ed i 25 anni*);
- **allargamento anche ai Q.D.3** sopra indicati della possibilità di erogazione del Mutuo per l'acquisto della **Seconda Casa**;
- **eliminazione** di qualsiasi soglia di accesso (*matrimonio, promessa di matrimonio, anzianità minima, ecc.*);
- **erogazione** anche a fronte di acquisto dell'immobile cointestato a **convivente more uxorio**;
- **durata** del Mutuo fino ad una **massimo di 30 anni** (*prima era di 20 anni*);
- **estensione** dell'importo erogabile fino al **100% del valore di perizia** dell'immobile.

Commissione Pari Opportunità

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

Disagio Lavorativo

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

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

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

• *L'Accordo Quadro sui Premi Aziendali*

I Premi Aziendali sono materia di demando del CCNL alla Contrattazione che si svolge nelle singole Aziende.

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

Le principali novità economiche e strutturali introdotte che riguardano tutti i Dipendenti del Gruppo (*compresi Apprendisti e Tempi Determinati*), sono:

- **Parametro Medio** di Gruppo cui riferire gli importi da riparametrare:
 - **156,54** compreso nell'intervallo tra il 4° Livello Retributivo della 3° Area Professionale ed il Q.D.1, e più vicino a quest'ultimo - parametro individuato in base agli "addensamenti" nei vari Livelli Retributivi della forza lavoro;
- **Importo Medio:**
 - 2005 - **€ 2.395,94** - importo riveniente dal CIA Credit del 2001;
 - 2006 - **€ 2.895,94** - Accordo 5 marzo 2007;
 - 2007 - **€ 2.900,00** - Accordo 27 settembre 2007;
 - 2008 - **€ 3.150,00** - Accordo 27 settembre 2007;

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

- **Inoltre l'Azienda ci ha comunicato che erogherà unilateralmente a Gennaio 2008** un'Una Tantum di **250 €** netti, al Personale in servizio al **1° Luglio 2007**, per i 5 anni del Progetto S3;
- **Importo per i Lavoratori/Lavoratrici con contratto di somministrazione (ex interinali):**
 - **€ 1.900** che verrà erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione;
- **Possibilità di destinare** alla propria posizione pensionistica individuale un importo di **600 €** riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del premio di **500 €** (*importi riferiti al Parametro Medio*), per i Premi riferiti agli anni **2007 - 2008**, come già accaduto quest'anno per il **Premio sul Bilancio 2006**;
- **Scala Parametrica Mista:**
 - **adozione per le Aree Professionali e per i Q.D.1 e i Q.D.2 della Scala Parametrica del CCNL 2005**, che ha visto incrementare i parametri retributivi nelle fasce dalla **3° Area Professionale 3° Livello Retributivo** al **Q.D.2**;
 - **mantenimento della Scala Parametrica ex Credit**, più favorevole di quella del CCNL 2005, per **Q.D.3 e Q.D.4**;
- **Individuazione di 2 Indicatori** al cui variare è legata l'erogazione degli importi prima elencati:
 - Indicatore di Redditività di Gruppo perimetro Italia: Utile Netto;
 - Indicatore di Produttività della singola Azienda: Risultato di Gestione;

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

- **Riconoscimento ai Q.D.4** con "Ruolo Chiave" di un trattamento aggiuntivo, nelle seguenti misure lorde:

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

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

RIEPILOGO PREMI AZIENDALI 2005 - 2008

INQUADRAMEN- TI e SCALA PARAMETRALE		PREMIO 2005 (retrib.06/2006)		PREMIO 2006 (retrib.06/2007)		PREMIO 2007 (retrib.06/2008)		PREMIO 2008 (retr.06/2009)	
		IMPORTO (come 2004)	UNA- TANTUM	IMPORTO	INCREMEN- TO 2005/06	IMPORTO	UNA- TANTUM	PARAME- TRI 2008	IMPORTO
QD4 RC3		4.802,02	190,00	5.696,36	894,34	5.696,36	250,00		6.150,34
QD4 RC2		4.647,08	190,00	5.541,42	894,34	5.541,42	250,00		5.995,86
QD4 RC1		4.492,15	190,00	5.386,49	894,34	5.386,49	250,00		5.840,92
QD4	280,00	4.285,57	190,00	5.179,91	894,34	5.187,17	250,00	280,00	5.634,34
QD3	240,00	3.673,35	190,00	4.439,92	766,57	4.446,15	250,00	240,00	4.829,44
QD2	172,71	2.643,43	190,00	3.195,08	551,65	3.199,56	250,00	175,70	3.535,56
QD1	162,41	2.485,78	190,00	3.004,53	518,75	3.008,75	250,00	165,20	3.324,26
Media C.I.	156,54	2.395,94	190,00	2.895,94	500,00	2.900,00	250,00	156,54	3.150,00
3A4L	144,00	2.204,01	190,00	2.663,95	459,94	2.667,69	250,00	144,75	2.912,76
3A 3L	134,00	2.050,95	190,00	2.478,96	428,01	2.482,43	250,00	134,55	2.707,50
3A 2L	127,00	1.943,81	190,00	2.349,46	405,65	2.352,75	250,00	127,00	2.555,58
3A 1L	120,00	1.836,67	190,00	2.219,96	383,29	2.223,07	250,00	120,00	2.414,72
2A 3 L	113,00	1.729,53	190,00	2.090,46	360,93	2.093,39	250,00	113,00	2.273,87
2A 2L	110,00	1.683,62	190,00	2.034,96	351,34	2.037,82	250,00	110,00	2.213,49
2A 1L	107,00	1.637,70	190,00	1.979,47	341,77	1.982,24	250,00	107,00	2.153,14
1A.nott.	101,84	1.558,72	190,00	1.884,01	325,29	1.886,65	250,00	101,84	2.049,29
1A	100,00	1.530,56	190,00	1.849,97	319,41	1.852,56	250,00	100,00	2.012,27

Attuale Classificazione delle Filiali ai fini dell'Inquadramento minimo per i Responsabili
(si veda l'allegato n.5 alla circolare n.646/02 illustrativa del M.B.O. 2007 per la Rete di Vendita)

FILIALI A: Bassano del Grappa, Bergamo, Bologna Centro, Bologna Grandi Clienti, Bologna Riva Reno, Brescia Cefalonia, Brescia Grandi Clienti, Brescia Palestro, Conegliano, Firenze Centro, Firenze Grandi Clienti, Genova Centro, Mantova, Mestre, Milano Cordusio, Milano Grandi Clienti Duomo, Milano Grandi Clienti S.Babila, Milano San Marco, Modena Centro, Moncalieri, Napoli Centro, Padova Centro, Parma, Pordenone, Prato, Ravenna, Reggio Emilia Centro, Rimini, Rivoli, Roma Centro, Roma Eur Ardigò, Roma Grandi Clienti, Roma Parioli, Roma Settore Pubblico, Roma Tiburtina, Sassuolo, Torino Centro, Torino Grandi Clienti, Trento Centro, Treviso Centro, Treviso Grandi Clienti, Verona Centro, Verona Grandi Clienti, Verona Porta Nuova. **(totale n.44)**

FILIALI B: Alessandria, Alpignano, Ancona, Arezzo, Arona, Arzignano, Asti, Bari Centro, Belluno, Biella, Budrio, Bussolengo, Carpi, Casalecchio, Cagliari, Catania, Cesena, Corsico, Cuneo, Ferrara, Forlì, Lecco, Lucca, Messina, Milano Loreto, Milano Mecenate, Milano Sempione, Milano Ticinese, Modena Corassori, Montebelluna, Montecchio Maggiore, Monza, Napoli C.Direzionale, Nola, Novara, Oderzo, Padova Camin, Palermo, Perugia Ponte San Giovanni, Perugia Via XX Settembre, Piacenza, Roma Appia, Roma Aurelia, Roma Eur Ravà, Salerno, S.Donà di Piave, S.Giovanni in Persiceto, S.Lazzaro, Schio, Segrate, Settimo Torinese, Torino Barriera MI, Torino Lingotto, Treviso Bastia, Trieste, Udine Centro, Udine V.le Trigesimo, Varese, Verona S.Michele, Vicenza. **(totale n. 60)**

FILIALI C: Abbiategrasso, Alba, Aosta, Avellino, Bari Zona Industriale, Bolgare, Bolzano, Borgaro, Borgosesia, Bra, Busto Arsizio, Campobasso, Cantù, Carrara, Casale Monferrato, Caserta, Castelfranco, Catanzaro, Chieti, Cinisello Balsamo, Cirié, Cittadella, Civitanova Marche, Como, Correggio, Cosenza, Cremona, Desenzano, Empoli, Faenza, Fano, Feltre, Foggia, Gallarate, Garda, Genova Levante, Gorizia, Grottammare, Ivrea, La Spezia, L'Aquila, Latina, Lecce, Legnago, Legnano, Limena, Livorno, Lodi, Lugo, Lumezzane, Macerata, Manerbio, Matera, Mezzolombardo, Milano Settore Pubblico, Mirandola, Mirano, Mogliano Veneto, Monselice, Motta di Livenza, Nogarole Rocca, Novi Ligure, Olmo di Creazzo, Osimo, Pavia, Pesaro, Pescara, Pieve di Soligo, Pinerolo, Pisa, Pistoia, Pomezia, Reggio Calabria, Rho, Riva del Garda, Rivarolo Canavese, Rovereto, Rovigo, San Bonifacio, S.Croce sull'Arno, Saluzzo, Sanremo, Saronno, Sassari, Savona, Seregno, Siena, Siracusa, Taranto, Teramo, Terni, Thiene, Torino Est, Torino San Paolo, Torino Settore Pubblico, Torri di Quartesolo, Trento Lavis, Treviglio, Valenza, Vercelli, Viareggio, Vicenza Oro, Vigevano, Vignola, Villafranca, Villorba. **(totale n. 106)**