

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

Il giorno 01 Agosto 2008, in Verona

TRA

UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.p.A. di seguito denominata UCMB,
rappresentata dai Sigg. Dino Crivellari e Daniele Cascio

con l'assistenza di UniCredit, nella persona dei Sigg. Fabrizio Rinella, Antonio Pio
Beraldi

E

la Delegazione Sindacale Aziendale composta dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali,
e dalle Delegazioni Sindacali delle Organizzazioni Sindacali

FIBA/Cisl, rappresentata dai Sigg. Paolo Brandolini, Chiara Rossi, Antonio Rigon,
FISAC/Cgil, rappresentata dai Sigg. Giancarlo Cavarocchi, Pierantonio Framba, Michele
Bertucco

UILCA, rappresentata dai Sigg. Vincenzo Tenerelli, Franco Amodio, Luisa Querenghi

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

SI E' STIPULATO

il seguente Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per
i Quadri Direttivi di UCMB.

Art. 1

Introduzione

Le Parti, in relazione alla definizione del primo Contratto Integrativo Aziendale di UCMB, quale Banca del Gruppo Unicredit specializzata nella gestione degli NPL's, con il presente Contratto hanno inteso definire assetti contrattuali orientati a promuovere la crescita professionale, la valorizzazione delle risorse e le competenze professionali che caratterizzano la specificità della Banca.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale configura un impianto normativo che intende garantire la congruenza degli assetti inquadramentali e dei percorsi formativi e professionali con la struttura organizzativa della Banca e le sue strategie di business.

Le parti si danno atto che il presente Contratto, la cui trattativa ha avuto avvio con la presentazione formale della relativa Piattaforma da parte delle Organizzazioni Sindacali avvenuta nel mese di agosto 2007, è stipulato con riferimento alle previsioni dell'art. 23 del CCNL ABI 12.2.2005.

Art. 2

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

Il percorso di sviluppo professionale è stato individuato con particolare focalizzazione sulle figure tipiche della cosiddetta "Rete"; parallelamente sono state individuate specifiche figure, anche di "Rete", aventi ruoli di coordinamento o di responsabilità.

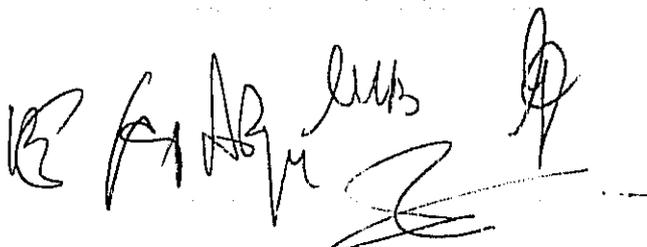
Il suddetto percorso di sviluppo professionale si articola in Fasi successive caratterizzate dal raggiungimento di progressivi livelli di conoscenze e competenze che, partendo dal momento dell'inserimento della risorsa in Banca ed assicurando pari opportunità, consentono una progressione di crescita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

Nell'ambito di ciascuna Fase sono individuate le Aree di attività ed i Ruoli professionali coerenti con le caratteristiche e le specificità delle figure professionali richieste in UCMB.

Le Fasi di percorso individuate sono:

- Ingresso;
- Consolidamento;
- Specializzazione;
- Alta Specializzazione e Facoltà.

Ciascuna delle quattro Fasi del percorso di sviluppo professionale è caratterizzata da adeguati percorsi formativi.



Il passaggio da una Fase a quella successiva avverrà dopo aver completato il percorso addestrativo e formativo di pertinenza, ed aver compiuto in continuo un iter di acquisizione e sviluppo delle conoscenze e competenze specifiche del Ruolo svolto previo l'esito positivo di un apposito "assessment" ove previsto.

Con riferimento al passaggio dalla Fase d'Ingresso alla Fase di Consolidamento e, da quest'ultima, alla Fase di Specializzazione, viene previsto uno specifico "assessment" avente la duplice funzione di valutare il conseguimento delle competenze e di indirizzare il candidato nell'accesso alla fase successiva verso il ruolo professionale più idoneo.

Art. 3

Inquadramenti - Fase di Ingresso

La Fase di Ingresso presso la "Rete" è finalizzata a far acquisire al Personale di nuova assunzione, attraverso un complesso di strumenti ed in particolare mediante addestramento e formazione professionale di base, le competenze operative per lo svolgimento delle attività esecutivo/amministrative di base.

In questa fase, il Personale, neo-assunto, svolge attività di natura meramente esecutiva o amministrativa con input predefiniti e che non comportano autonomia operativa, nel rispetto della normativa e secondo le prassi operative vigenti.

La Fase di Ingresso prevede un ruolo specifico:

- Supporto Gestore.

Il Supporto Gestore è inquadrato nella 3° Area Professionale 1° Livello Retributivo.

Il Supporto Gestore, in presenza di assessment positivo, dopo un periodo di permanenza di 24 mesi in tale ruolo ed in tale inquadramento, viene inserito, in uno dei ruoli caratteristici della Fase di Consolidamento.

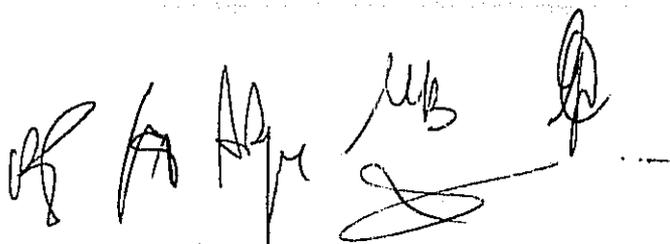
Uno specifico momento orientativo dell'assessment indirizzerà la risorsa verso il ruolo professionale più idoneo della Fase successiva (G. Microcrediti Junior, G. Crediti Junior).

Art. 4

Inquadramenti - Fase di Consolidamento

La Fase di Consolidamento è finalizzata all'acquisizione delle più approfondite competenze professionali, tecniche ed amministrative, richieste dal ruolo di "Gestore Junior".

In questa Fase, il "Gestore Junior", espleta le mansioni assegnate, accrescendo e consolidando la conoscenza delle attività tecniche richieste per la specifica figura e avviando lo sviluppo delle competenze professionali, tecniche e amministrative, che saranno poi richieste per i ruoli professionali delle Fasi successive.



La Fase di Consolidamento prevede due ruoli specifici:

- Gestore Microcrediti Junior;
- Gestore Crediti Junior.

Tali ruoli sono inquadrati nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo.

Il Gestore Microcrediti Junior ed il Gestore Crediti Junior, in presenza di assessment positivo, dopo un periodo di permanenza di 36 mesi in tale ruolo ed in tale inquadramento, viene inserito, in uno dei ruoli caratteristici di Gestore previsti nella Fase di Specializzazione.

Uno specifico momento orientativo dell'assessment indirizzerà la risorsa verso il ruolo professionale più idoneo della Fase successiva (G.Microcrediti, G.Crediti, G. Macrocrediti, G.GRS).

Art. 5

Inquadramenti - Fase di Specializzazione

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

In questa Fase, il Gestore, a completamento del percorso di sviluppo e di acquisizione delle competenze professionali avviato nel ruolo di "Gestore Junior", espleta le mansioni assegnate, accrescendo la padronanza degli strumenti tecnici ed amministrativi tipici del ruolo di Gestore e/o Gestore Senior.

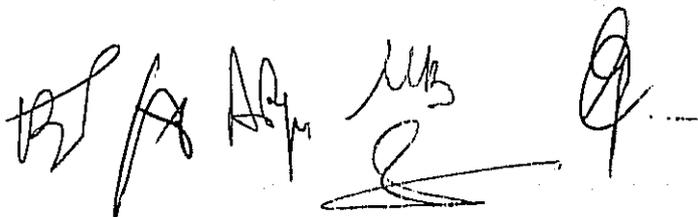
La Fase di Specializzazione prevede quattro ruoli specifici:

- Gestore Microcrediti;
- Gestore Crediti;
- Gestore Macrocrediti;
- Gestore GRS.

Tutti i suddetti Gestori sono inseriti nella Fase di Specializzazione ed inquadrati nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo.

Il Gestore che abbia maturato 36 mesi nel ruolo e nell'inquadramento di 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo, avendo acquisito una significativa esperienza, viene inquadrato nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo e denominato Gestore Senior.

Al Gestore Macrocrediti e al Gestore GRS, avendo maturato 36 mesi nel ruolo e nell'inquadramento ed avendo acquisito una significativa esperienza nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo, dopo ulteriori 36 mesi continuativi nel ruolo, verrà



riconosciuto un "Trattamento Economico Differenziato" stabilito in Euro 200 lordi per tredici mensilità. Tale trattamento economico non è assorbibile in caso di incrementi di CCNL o di maturazione di scatti di anzianità mentre sarà assorbibile a fronte di qualsivoglia promozione.

Art. 6

Inquadramenti - Fase di Alta Specializzazione e Facoltà

Il Personale che a giudizio dell'Azienda abbia acquisito la piena conoscenza dei processi e degli strumenti tecnici, amministrativi e creditizi, nonché la capacità di valutare autonomamente il rischio nella fase di recupero e/o di sollecitazione al recupero del credito e che è in grado di assumere autonomamente delibere in ordine al ripianamento, alla riduzione o alla rinegoziazione del credito in sofferenza o inesigibile, sempre nel limite delle facoltà creditizie assegnate, è inserito nell'ambito della Fase di Alta Specializzazione e Facoltà, nel Ruolo di Gestore con facoltà.

Al Gestore con facoltà verranno assegnate facoltà deliberative creditizie di Livello 1 oppure di Livello 2. In funzione delle facoltà creditizie assegnate al Gestore, lo stesso verrà inquadrato:

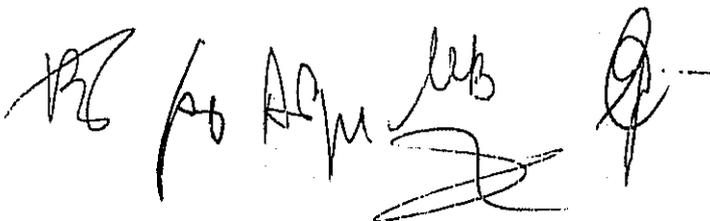
- nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, al momento dell'attribuzione delle facoltà deliberative creditizie di Livello 1;
- nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi, con contestuale riconoscimento del trattamento retributivo del Ruolo Chiave Zero, al momento dell'attribuzione delle facoltà deliberative creditizie di Livello 2.

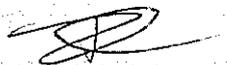
Nell'ambito dei ruoli professionali dei Gestori, ai quali siano state attribuite specifiche facoltà creditizie, in relazione a quanto previsto dagli articoli 73 e 77 del CCNL ABI 12.2.2005, a decorrere dalla data di stipula del presente Contratto viene introdotto il "Ruolo Chiave Zero", collegato all'attribuzione di facoltà deliberative creditizie di Livello 2.

Il trattamento economico corrispondente al Ruolo Chiave Zero è stabilito in Euro 140 lordi per tredici mensilità.

E' altresì inserito nella Fase di Alta Specializzazione e Facoltà il Personale che svolge mansioni che comportano elevate responsabilità funzionali, significativa preparazione professionale e/o particolari specializzazioni tecniche, amministrative, manageriali, ovvero elevate responsabilità nella direzione, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

In relazione a quanto sopra viene riconosciuto l'inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi al Personale assegnato nel Ruolo di Supervisor Manager.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including what appears to be 'AGM' and other illegible marks.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

Dopo 36 mesi di adibizione nel ruolo, acquisita una significativa esperienza, al Supervisor Manager verrà riconosciuto l'inquadramento nel 2° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi.

Art. 7

Ruoli di Coordinamento

Nell'ambito dei ruoli di Coordinamento, vengono inserite le risorse di Direzione Generale che gestiscono significativi organici.

A tal fine, il Responsabile di Reparto di D.G. con un organico superiore a 5 risorse (sia a tempo pieno che a part time, compreso lo stesso responsabile) viene inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo e dopo un'esperienza consolidata di 36 mesi nel ruolo, lo stesso verrà inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo.

Il Responsabile di Unità Organizzativa di D.G. con un organico fino a 9 risorse (sia a tempo pieno che a part time, compreso lo stesso responsabile) viene inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo e dopo un'esperienza consolidata di 36 mesi nel ruolo, viene inquadrato nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo.

Nell'ambito della D.G., il Responsabile di U.O. con un organico di non meno di 10 risorse (sia a tempo pieno che a part time, compreso lo stesso responsabile) viene inquadrato, al momento dell'assegnazione nel ruolo, nella 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo. Dopo 36 mesi di adibizione nel ruolo, avendo acquisito una significativa esperienza, verrà riconosciuto a tale Responsabile l'inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi. Dopo ulteriori 24 mesi di consolidata esperienza nel ruolo, allo stesso Responsabile di U.O. verrà riconosciuto l'inquadramento nel 2° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi.

Art. 8

Inquadramenti - Criteri generali

Ai fini della maturazione dei periodi di permanenza nei Ruoli professionali individuati nel presente Contratto Integrativo Aziendale non saranno riconosciuti gli anni in cui è stata conseguita una valutazione professionale negativa ai sensi dell'art. 66 CCNL ABI 12.2.2005.

Per quanto concerne le previsioni inquadramentali ed economiche previste agli art. 4, 5, 6 e 7 vengono considerati utili anche i periodi pregressi continuativi svolti nel medesimo ruolo o in ruoli ricompresi nella medesima Fase dal 01.09.2007.

Per quanto riguarda la collocazione dei Gestori Microcrediti e Gestori Crediti di cui al Regolamento Operativo vigente, nell'ambito dei nuovi ruoli contrattuali di Gestore Microcrediti Junior e Gestore Crediti Junior, verranno considerati utili i periodi pregressi continuativi svolti dal 01.01.2007.

Il recupero di detti periodi pregressi non dà corso ad erogazioni economiche e di inquadramento ante 1° settembre 2008.

Ai fini del riconoscimento degli inquadramenti relativi ai percorsi professionali e di carriera previsti dal presente Contratto, l'Azienda, a decorrere dalla data di stipula,



considererà valido il periodo di congedo obbligatorio di maternità e di paternità di cui al Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151.

Art. 9

Pari Opportunità

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

In tale contesto, le Parti ritengono che vada posta particolare attenzione alla situazione delle lavoratrici e del Personale a part-time.

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

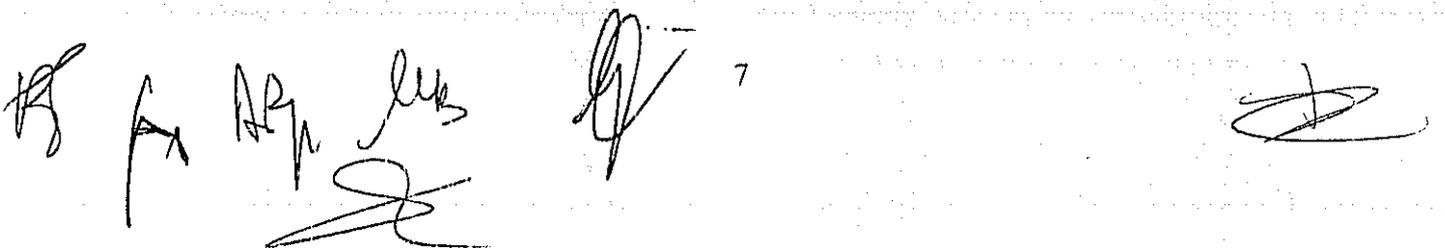
Art. 10

Premio Aziendale

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

Tenuto conto di quanto previsto a tale titolo nel CCNL ABI 12.2.2005, nonché delle valutazioni congiunte effettuate - anche in riferimento alla situazione eccezionale commessa alle imminenti modifiche di perimetro di Gruppo ed al conseguente successivo mutamento del quadro societario - le Parti, con l'intento di procedere all'individuazione di indicatori e criteri di applicazione in grado di mantenere un principio di continuità e coerenza, anche di natura economica, con gli indicatori/criteri precedentemente utilizzati, convengono che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 41, comma 5, nelle aziende del Gruppo che presentino un risultato delle attività ordinarie positivo, il Premio di Produttività medio di riferimento è determinato identificando due quote, a) e b), rispettivamente associate ai seguenti indicatori:

a) Indicatore di redditività di Gruppo perimetro Italia: utile netto (avendo a riferimento il bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia, redatto secondo i criteri contabili IAS/IFRS). La quota a) del premio di produttività potrà variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and another on the right. A small number '7' is visible near the center signature.

Quota a) VAP = 1.450 € scostamento, anno di esercizio su anno precedente, dell'utile netto dell'operatività corrente pro-capite (da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1.450 € + 1%	€ 1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.450 € + 0,5%	€ 1.457,3
	entro il + 50 % e il - 50 %	1.450 €	€ 1.450,0
	decremento dal - 50% al - 75%	1.450 € - 0,5%	€ 1.442,8
	decremento oltre il - 75 %	1.450 € - 1%	€ 1.435,5

b) Indicatore di produttività della singola azienda: risultato di gestione (avendo a riferimento il risultato di gestione della singola azienda come esposto nel bilancio appositamente predisposto per l'aggregato delle Aziende del Gruppo perimetro Italia). La quota b) del Premio di Produttività potrà variare secondo gli scostamenti del valore pro-capite dell'anno di riferimento rispetto a quello dell'anno precedente, individuati nella tabella di seguito riportata:

Quota b) VAP = 1.450 €-scostamento, anno di esercizio su anno precedente, del risultato di gestione pro-capite (risultato singola azienda da aggregato Bilancio perimetro Italia)	incremento oltre il 75 %	1.450 € + 1%	€ 1.464,5
	incremento dal 50 % al 75 %	1.450 € + 0,5%	€ 1.457,3
	entro il + 50 % e il - 50 %	1.450 €	€ 1.450,0
	decremento dal - 50% al - 75%	1.450 € - 0,5%	€ 1.442,8
	decremento oltre il - 75 %	1.450 € - 1%	€ 1.435,5

L'importo medio unitario lordo del Premio di Produttività per l'anno di riferimento è dato dalla somma delle corrispondenti quota a) e quota b).

Qualora il risultato delle attività ordinarie sia negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non si procederà all'erogazione del Premio di Produttività.

Per la determinazione delle cifre da erogare al Personale inquadrato nelle varie Aree/Categorie/Livelli viene preso a riferimento un parametro medio risultante dalle retribuzioni tabellari a scatto zero del Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di competenza (base 100 = 1^ Area Professionale): per convenzione in riferimento agli esercizi che vengono definiti nel presente accordo tale parametro è stabilito nella misura di 156,54.

Qualora nel corso del periodo di riferimento del VAP come sopra definito (esercizi 2007 e 2008), venissero istituiti i cosiddetti Ruoli Chiave ai sensi dell'art. 73 del CCNL

12.2.2005, ai Quadri Direttivi di IV livello titolari di "Ruolo Chiave" verrà riconosciuto un trattamento aggiuntivo, connesso al suddetto "ruolo", nelle seguenti misure lorde:

<i>Ruolo Chiave 3</i>	<i>Euro 516,00</i>
<i>Ruolo Chiave 2</i>	<i>Euro 361,52</i>
<i>Ruolo Chiave 1</i>	<i>Euro 206,58</i>

Il Premio di Produttività viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutto il Personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (inadeguato).

Il Premio di Produttività non viene computato nel Trattamento di Fine Rapporto.

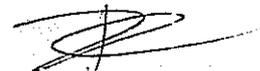
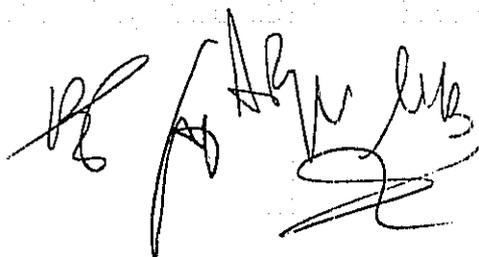
Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno (con esclusione dei dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e dei Lavoratori/Lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), il Premio di Produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio di Produttività per il Personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 41, 8° e 9° comma, del CCNL ABI 12.2.2005; a tali fini le Parti convengono di non considerare le eventuali assenze connesse alla fruizione di permessi orari in base alle norme di legge vigenti in materia, da dipendenti in allattamento o da Lavoratori/Lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano figli o genitori disabili in situazioni di gravità.

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

Le Parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio di Produttività. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri individuati per la determinazione del Premio.



ESERCIZIO 2007 (erogazione 2008)

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

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

Parimenti le Parti convengono di proseguire la sperimentazione, già avviata con risultati positivi, della ristrutturazione del Premio medesimo secondo quanto indicato nella medesima tabella, consentendo ai singoli Lavoratori, su base opzionale, di destinare il versamento alla propria posizione pensionistica individuale di un importo di 600 Euro riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del Premio di 500 Euro (sempre con riferimento alla figura media).

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

ESERCIZIO 2008 (erogazione 2009) ...

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

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

Parimenti le Parti convengono di proseguire la sperimentazione, già avviata con risultati positivi, della ristrutturazione del Premio medesimo secondo quanto indicato nella medesima tabella, consentendo ai singoli Lavoratori, su base opzionale, di destinare il versamento alla propria posizione pensionistica individuale di un importo di 600 Euro

riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del Premio di 500 Euro (sempre con riferimento alla figura media).

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

Nota a verbale

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

- viene determinato in 1.900,00 Euro;

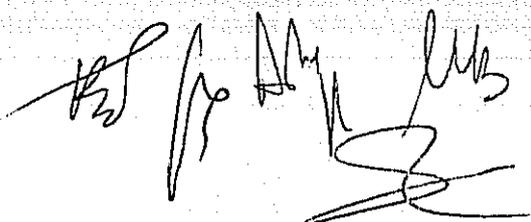
- e viene erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione.

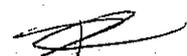
Art. 11

Garanzie volte alla Sicurezza del lavoro

Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro ed in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs.19/9/94 n.626 e successive modificazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vengono attribuiti anche i compiti di cui all'art.9 della L.20 maggio 1970 n.300.





Art. 12
Applicabilità

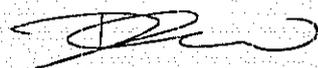
Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in servizio alla data del 31 dicembre 2007 ed al Personale successivamente assunto.

Art. 13
Decorrenza e durata

Con riferimento a quanto già espresso nell'art. 1 del presente Contratto, che qui viene integralmente richiamato, le norme applicative di cui al presente Contratto Integrativo Aziendale decorrono dal 31 dicembre 2007.

Il contratto scade in pari data.

Unicredit Credit Management Bank S.p.A.



FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Bruschini Paolo
Adriano
Uboldoni

Fioravanti Franca
Giuseppe
Giuseppe Corvaci

Prot.:258/2008/898

c.a. Segreteria RSA

FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA

Verona, 1 Agosto 2008

Con riferimento alla Vostra lettera pervenuta in data odierna, confermiamo l'impegno ad incontrarvi dal mese di settembre c.a.

Distinti saluti,

UniCredit Credit Management Bank S.p.A.



Tutta la corrispondenza indirizzata a UniCredit Credit Management Bank S.p.A. già UGC Banca S.p.A., ivi compresa quella per le Filiali, deve essere inoltrata unicamente alla Sede Centrale di Verona, Piazzetta Monte n. 1. La Banca non considera sicura la trasmissione di testi o documenti e mezzi telefax. Il contenuto degli stessi, e degli eventuali allegati, è strettamente confidenziale e tutelato dalle normative vigenti in tema di privacy. Pertanto se lo stesso non dovesse essere di Vostra pertinenza, o dovesse essere giunto a Voi per mera disguida, Vi preghiamo di darcene immediata comunicazione e di provvedere alla distruzione dei documenti. E' pressoché obbligatoria la corrispondenza entro 30 i limiti del ricevimento. In caso di necessità la Segreteria di Direzione è a disposizione: tel. 045 867 8762.

**UniCredit Credit Management
Bank S.p.A. già UGC Banca
S.p.A.**
Piazzetta Monte, 1
37121 Verona VR
Tel 045 8678711
Fax 045 8009872
ugcbanca.uccmb@unicreditgroup.eu
www.ugcbanca.it

Sede Legale in Verona, Piazzetta
Monte n. 1 - Capitale Sociale
€ 41.282.000 interamente versato -
iscritta all'Albo delle Banche al n.
10839,3 - Iscrizione al Registro
Imprese C.C.I.A.A. di Verona e Codice
Fiscale n. 00390840239 - Partita
IVA n° 02659940239 - Appartenente
al Gruppo Bancario UniCredit
Italiano - Albo dei Gruppi Bancari
cod. 3135.1 - Aderente al Fondo
Interbancario di Tutela dei Depositi.

Filiali:

Piemonte - 10126 Torino, Via Nizza, 160 - tel. 011/6621760
Lombardia-Liguria - 20158 Milano, Viale L. B. d'ico, 29 - tel. 02/3322161
Trentino - 37121 Verona, Piazzetta Monte, 1 - tel. 045/8678755
Emilia Romagna - 40126 Bologna, Via del Monte, 1 - tel. 051/6407015
Toscana-Umbria-Marche - 50129 Firenze, Via Lavagnini, 44/c - tel. 055/0518027
Lazio-Sardegna-Abruzzo - 00144 Roma, Via Bianchini, 43 - tel. 06/54451
- 00144 Roma, Via Tupini, 180 - tel. 06/54451
Campania-Molise - 80133 Napoli, Via S. Brigida, 64 - tel. 081/4977630
Puglia-Calabria-Basilicata - 70122 Bari, Via Miele, 48 - tel. 080/5760714
Sicilia - 90133 Palermo, Via Roma, 314 - tel. 095/0939323

FIBA/Cisl FISAC/Cgil UILC.A.
Segreterie delle R.S.A. di UCMB

Spettabile
UniCredit Credit Management Bank
Direzione Generale
Area Personale

VERONA

Verona, 1 Agosto 2008

Oggetto: Coinvolgimento sindacale - art. 67 C.C.N.L. 12/2/05

In considerazione del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data odierna chiediamo, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 12/2/05, un incontro sugli indirizzi, principi e criteri che l'Azienda intende adottare per lo sviluppo professionale del Personale.

Distinti saluti.

Le Segreterie delle R.S.A. di UCMB
La Delegazione trattante per il C.I.A.
FIBA/CISL FISAC/CGIL UILC.A.

Manfredo Bale
Luigi
Procedo