

# REGOLE CHIARE, TRASPARENTI E CONDIVISE PER UNA MIGLIORE VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL  
**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
IN UNICREDIT BANCA D'IMPRESA,  
PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO  
E PER LE "PROPOSTE COMUNI" (WELFARE DI GRUPPO)



## **INDICE dell'IPOTESI di PIATTAFORMA per:**

- il CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE in U.B.I.;
- la "CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO" in U.B.I.;
- le «PROPOSTE COMUNI» nel Gruppo (WELFARE DI GRUPPO)

Tipo d'argomento	Rifer. contrattuale	Pagina
<i>Premessa</i>		pag. 2
<b>a) Proposte per il Contratto Integrativo Aziendale</b>		<i>pagg. 3-9</i>
<i>Parte Normativa</i>		
• Inquadramenti	C.I.A. UBI	pag. 3
- per ruoli nelle Filiali e Dipendenze	"	pag. 4
- per ruoli nei Centri Estero Merci	"	pag. 5
- per ruoli nelle Direzioni e Condirezioni Regionali	"	pag. 6
- per ruoli in Direzione Generale	"	pag. 6
- sviluppo professionale	"	pag. 7
- valorizzazione dei periodi pregressi	"	pag. 8
• Salute e Sicurezza	"	pag. 8
<i>Parte Economica</i>		
• Premio Aziendale	"	pag. 9
<b>b) Proposte per il 2° livello di contrattazione</b>		<i>pagg.10-14</i>
- Formazione	Altre materie in UBI	pag. 10
- Quadri Direttivi	"	pag. 10
<i>(riepilogo proposte per ruoli da QD3, QD4 e R.C.)</i>	"	pag. 11
- Sistemi Incentivanti	"	pag. 12
- Pari Opportunità	"	pag. 13
- Responsabilità Civile	"	pag. 14
- Assemblee	"	pag. 14
- Missioni	"	pag. 14
<b>c) Proposte Comuni (Welfare di Gruppo)</b>		<i>pagg.15-18</i>
<i>Presentazione</i>		pag. 15
- Assistenza Sanitaria Integrativa	A Latere "di Gruppo"	pag. 15
- Polizze	"	pag. 15
- Provvidenze Aziendali	"	pag. 16
- Anticipazioni TFR	"	pag. 17
- Buono Pasto	"	pag. 17
- Maternità	"	pag. 18
- Permessi	"	pag. 18
- Società "Comparto Terziario" ai fini INPS	"	pag. 18
- Pari Opportunità	"	pag. 18
- Indennità di Pendolarismo	"	pag. 18
<b>Parte Economica: aumenti su VAP, Cassa Mutua e Buono Pasto</b>	Nota "comune" a) e c)	pag. 19
<b>- Spazio per note ed appunti personali</b>		pag. 20

## PREMESSA

UniCredit Banca d'Impresa (UBI) è nata a seguito di S3, la riorganizzazione delle sette ex banche federate, ed ha rappresentato un momento fondamentale nella storia del Gruppo. L'accordo che ne regola i contenuti sindacali è stato stipulato il 18/06/02.

Con S3 il modello divisionale, che caratterizza tuttora la generalità del sistema bancario italiano, è stato organizzato nella sua forma più spinta con la creazione di tre banche: UniCredit Banca, UniCredit Banca d'Impresa, UniCredit Private Banking.

La specializzazione di UBI ha oggettivamente caratteri originali e unici all'interno del panorama bancario italiano. Tra queste originalità c'è la forte presenza di alti livelli professionali e una struttura organizzativa poco onerosa. Il costo income (*rappporto costi-ricavi*) è dimezzato rispetto alla media del sistema, ed è uno dei più bassi anche rispetto al Gruppo. La Banca ha prodotto, nei suoi quattro anni di vita, bilanci che segnalano la continua espansione delle basi patrimoniali e un andamento reddituale brillante. Le politiche commerciali sono state parzialmente ridisegnate in alcune loro componenti inizialmente troppo accentuate ed enfatizzate quali i derivati.

Le lavoratrici e i lavoratori di UBI hanno contribuito in maniera assolutamente determinante alla realizzazione dei risultati fin qui conseguiti. Parliamo di competenza e spessore professionale, ma anche di una diffusa capacità di far fronte a problemi di organizzazione come dimostra in particolare la storia dei primi mesi di vita della Banca.

La gestione del personale da parte aziendale si è però sviluppata in questi anni con ampi spazi di discrezionalità unilaterale.

Uno dei casi più evidenti s'iscrive nel fenomeno del sistema incentivante che, rispetto ad un equilibrio con il salario contrattato, ha raggiunto dimensioni patologiche.

Le continue sollecitazioni che il Sindacato ha presentato non sono ancora state recepite, da parte aziendale, in una forma di ragionamento organico. In ogni caso non possiamo accettare nessuna deriva su un argomento così importante per la vita delle persone. La pervasività che gli incentivi hanno assunto nel rapporto di lavoro ne fanno uno dei banchi di prova della capacità di sostanziare in UBI quanto contenuto nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario", recepito dal vigente CCNL 12/02/05.

Sugli inquadramenti l'Azienda ha ampiamente sfruttato gli spazi di manovra dovuti ad una situazione contingente non regolamentata, utilizzandoli come potente leva gestionale e rendendosi contestualmente indisponibile ad un confronto sulle novità. Arriviamo all'appuntamento del C.I.A., il primo nella storia di UBI, con un carico di questioni latenti per le quali si attende una definizione. L'esito che si determinerà su questo capitolo assumerà una valenza fondamentale per il giudizio finale sul negoziato.

Questa ipotesi di Piattaforma C.I.A. che, insieme agli argomenti che saranno presentati con lettere a parte, sottoponiamo al giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori, costituirà un momento generale di discussione sulle problematiche aziendali con un valore particolare: tutte le proposte s'inquadrano in una logica più generale e in una necessità non più rinviabile di definire regole precise, chiare e trasparenti per la vita organizzata di questa azienda.

Per il Sindacato aziendale questa importante fase di discussione non può essere quindi un passaggio burocratico, ma un momento per risolvere problemi reali.

DIRCREDITO, FABI, FALCRI, FIBA, FISAC, SINFUB, UGL, UILCA di UBI, nella pienezza dei poteri e della autonomia contrattuale, sono pronte a fare la propria parte assumendosi la responsabilità di trovare soluzioni adeguate alla realtà della Banca.

Alla parte aziendale chiediamo analogo impegno e volontà.

Verona, 13 dicembre 2006

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

## a) PROPOSTE PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

### - Parte Normativa -

#### • INQUADRAMENTI

L'attuale struttura organizzativa e i relativi ruoli professionali sono stati previsti dall'Azienda, con specifica normativa, al momento della costituzione di UBI, avvenuta il 1/01/03.

Le normative contrattuali in materia al momento sono due:

- Verbale d'Accordo 20/01/03 in tema di inquadramenti che recepisce il C.I.A. ex Credit 29/05/01;
- procedura art. 73 CCNL 12/02/05, ex art.66 CCNL 11/07/99 (*per QD3, QD4 e Ruoli Chiave*), conclusa in sede aziendale il 16/12/03.

In una logica di revisione complessiva della materia si richiede, contestualmente o in tempi immediatamente successivi alla definizione del presente C.I.A., la riapertura della procedura art. 73 CCNL 12/02/05. Ciò al fine di addivenire ad una situazione coerente e aggiornata di tutte le posizioni inquadramentali (*cfr. capitolo Quadri Direttivi a pag. 10*).

Le caratteristiche di banca specialistica hanno portato ad un'ampia tipologia di figure professionali per le quali vanno individuati adeguati livelli di inquadramento. UBI è una banca di "elevata professionalità, unica nel suo genere in Italia" secondo le ammissioni della dirigenza stessa.

Il nuovo sistema dovrà anche tenere conto di chi ha già maturato una certa anzianità e non ha prospettive di ulteriori passaggi inquadramentali anche per via di situazioni pregresse rivenienti dalle sette ex banche federate.

L'obiettivo esplicito e irrinunciabile del Sindacato è la valorizzazione di tutta la filiera produttiva, secondo una logica di sistema integrato e solidale. Per questo, con l'intento di valorizzare tutte le lavoratrici e i lavoratori che ci sono e quelli che verranno, prevediamo percorsi professionali che tengano conto in prospettiva dello sviluppo della qualità della prestazione, con contestuali riconoscimenti normativi ed economici.

Gli ampi margini di discrezionalità che sono stati alla base della gestione del personale in questi quattro anni vanno decisamente superati. Con la Contrattazione Aziendale è necessario stabilire regole precise, chiare e trasparenti delle condizioni entro le quali l'attività lavorativa viene svolta e metterle a conoscenza di tutto il Personale. Le regole che saranno stabilite, per quanto ovvio, varranno per gli anni a venire.

**Pertanto si richiede di esplicitare e formalizzare i criteri:**

1. che stanno alla base della classificazione delle strutture di rete in filiali di tipo A, B e C e in dipendenze in quanto tali classificazioni hanno effetti sugli inquadramenti minimi dei Responsabili e sul loro sistema premiante;
2. che sottostanno all'attribuzione della seniority;
3. di assegnazione delle facoltà deliberative ai gestori;
4. che stanno alla base dell'articolazione delle strutture di Sede Centrale in Direzioni, Unità Organizzative e Comparti, verificando la possibilità di stabilire ulteriori

**articolazioni strutturali (ad es. Reparti ed Uffici), cui assegnare adeguati inquadramenti minimi per i Responsabili.**

Si richiede inoltre la conferma della prassi ex Credito Italiano, aggiornandone i criteri, per quanto attiene al Trattamento Economico Differenziato a 3A4L per coloro che maturano dieci anni in 3A3L.

Nell'ottica della tutela della maternità si richiede che l'astensione obbligatoria, secondo le vigenti previsioni di legge in materia, sia valida nel computo dei periodi che danno diritto a nuovi inquadramenti (cfr. capitolo Maternità in "Proposte Comuni" a pag. 18).

## **FILIALI E DIPENDENZE**

Il binomio gestore/assistente è unanimemente considerato il fulcro intorno al quale ruota l'efficacia commerciale di UBI; la mancanza di un modello organizzativo univoco, omogeneamente sviluppato su tutta la Rete, ha comportato, da subito, squilibri nei carichi di lavoro, nelle competenze lavorative, nell'attribuzione delle responsabilità.

Oggi la Rete vive in una condizione di "fluidità" organizzativa per cui è cosa assai differente svolgere compiti da gestore o assistente corporate in una filiale piuttosto che in un'altra. Ciò rende insoddisfacenti le condizioni di lavoro e non pienamente efficace l'attività commerciale.

Risultano così costantemente critiche le condizioni di continuo aggiornamento formativo, di sviluppo professionale, dei tempi di lavoro.

Per questo le OO.SS. ritengono di estrema importanza tendere ad un modello che abbia caratteristiche strutturali di omogeneità e che preveda:

- 1. un rapporto gestore/assistente corporate di uno a uno;**
- 2. l'estensione della figura dell'assistente di filiale.**

L'apporto di nuovi assistenti di filiale, almeno nelle realtà a maggior complessità organizzativa, porterebbe ad alcuni risultati immediati:

- sollevare gli assistenti corporate da incombenze proprie della figura dell'assistente di filiale, secondo la normativa interna;
- focalizzare i gestori sulla gestione e lo sviluppo del business;
- costruire un percorso di filiera professionale, a partire, appunto, dall'assistente di filiale.

Relativamente alle Aree Professionali l'inquadramento a 3A1L rappresenta, per gli attuali ruoli professionali, il livello di inquadramento base.

In caso di modifiche e/o nuovi ruoli le Parti s'incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni.

## **AREE PROFESSIONALI**

Per tutte le figure appartenenti alle Aree Professionali che, di seguito, non sono oggetto di specifiche richieste si pone l'esigenza di una tutela che valorizzi e accresca nel tempo gli standard professionali. Questo processo di valorizzazione dovrà essere coerentemente accompagnato con riconoscimenti inquadramentali che, nel tempo, certifichino le competenze espresse. Pertanto si propone una previsione di percorso professionale, strutturato secondo le logiche richiamate nella sezione "Sviluppo Professionale", che abbia come obiettivo l'inquadramento a 3A3L.

## **ASSISTENTE CORPORATE**

Si conferma la previsione del Verbale d'Accordo 20/01/03 in tema di inquadramenti.

### **ASSISTENTE CORPORATE SENIOR**

In presenza di esperienza nel ruolo e nell'ambito di competenze accertate, si propone per l'Assistente Corporate l'istituzione di una seniority. Criteri, tempi e modalità di attuazione formeranno oggetto di discussione tra le Parti. In tutti i casi, fermo restando l'inquadramento in essere, tale riconoscimento verrà concretizzato sotto forma di trattamento economico aggiuntivo in percentuale del differenziale retributivo rispetto al successivo livello.

### **GESTORE CORPORATE**

Considerata la centralità che riveste il Gestore in UBI, si richiede che l'inserimento in tale ruolo avvenga con adeguata formazione, preparazione professionale ed esperienza lavorativa.

All'atto dell'inserimento nel ruolo di Gestore, si chiede l'attribuzione di una "indennità di portafoglio" temporanea assorbibile al momento dell'inquadramento a QD1 che avverrà dopo 12 mesi di adibizione; si richiede l'inquadramento a QD2 dopo ulteriori 12 mesi di adibizione.

## ***CENTRI ESTERO MERCI***

Relativamente alle Aree Professionali l'inquadramento a 3A1L rappresenta, per gli attuali ruoli professionali, il livello di inquadramento base.

In caso di modifiche e/o nuovi ruoli le Parti s'incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni.

### **AREE PROFESSIONALI**

Per tutte le figure appartenenti alle Aree Professionali che, di seguito, non sono oggetto di specifiche richieste si pone l'esigenza di una tutela che valorizzi e accresca nel tempo gli standard professionali. Questo processo di valorizzazione dovrà essere coerentemente accompagnato con riconoscimenti inquadramentali che, nel tempo, certifichino le competenze espresse. Pertanto si propone una previsione di percorso professionale, strutturato secondo le logiche richiamate nella sezione "Sviluppo Professionale", che abbia come obiettivo l'inquadramento a 3A3L.

### **ADDETTO ESTERO MERCI**

Si richiede l'inquadramento a 3A4L dopo 5 anni di adibizione.

### **ADDETTO ESTERO MERCI SENIOR**

In presenza di esperienza nel ruolo e nell'ambito di competenze accertate, si propone che si dia corso alla corresponsione di un trattamento economico aggiuntivo. Criteri, tempi e modalità di attuazione formeranno oggetto di discussione tra le Parti.

### **COORDINATORE ESTERO MERCI**

Si richiede l'inquadramento a QD1, dopo dodici mesi di adibizione, in caso di coordinamento di almeno 5 addetti.

### **COORDINATORE DIVISE**

Si richiede l'inquadramento a 3A4L, dopo dodici mesi di adibizione, in caso di

coordinamento di almeno 5 addetti.

### **RESPONSABILE ESTERO MERCI**

Si richiede l'attribuzione di un inquadramento articolato secondo le seguenti previsioni:

- C.E.M. fino a 5 addetti, nei primi 9 mesi inquadramento a 3A4L e, dopo 12 mesi, a QD1;
- C.E.M. con 6 addetti e fino a 7, inquadramento a QD1 e, dopo 12 mesi, a QD2.

### ***DIREZIONI E CONDIREZIONI REGIONALI***

Relativamente alle Aree Professionali l'inquadramento a 3A1L rappresenta, per gli attuali ruoli professionali, il livello di inquadramento base.

In caso di modifiche e/o nuovi ruoli le Parti s'incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni.

### **AREE PROFESSIONALI**

Per tutte le figure appartenenti alle Aree Professionali che, di seguito, non sono oggetto di specifiche richieste si pone l'esigenza di una tutela che valorizzi e accresca nel tempo gli standard professionali. Questo processo di valorizzazione dovrà essere coerentemente accompagnato con riconoscimenti inquadramentali che, nel tempo, certifichino le competenze espresse. Pertanto si propone una previsione di percorso professionale, strutturato secondo le logiche richiamate nella sezione "Sviluppo Professionale", che abbia come obiettivo l'inquadramento a 3A3L.

### **ADDETTO PIANIFICAZIONE E CONDIZIONI**

Si richiede l'inquadramento a 3A4L dopo 5 anni di adibizione.

### **ADDETTO PIANIFICAZIONE E CONDIZIONI SENIOR**

Si richiede, previa verifica delle condizioni che sottostanno all'attribuzione della seniority, l'inquadramento a QD1.

### **SPECIALISTA SISTEMI DI PAGAMENTO**

Si richiede l'inquadramento a QD1 dopo 12 mesi di adibizione.

### **SPECIALISTA DI PRODOTTO (Derivati, Estero, Enti, Liquidità e Consulente Finanza d'Impresa)**

Si richiede l'inquadramento a QD1 dopo 12 mesi di adibizione; a QD2 dopo ulteriori 12 mesi.

### **GESTORE DI SVILUPPO**

Si richiede l'inquadramento a QD1 dopo 12 mesi di adibizione; a QD2 dopo ulteriori 12 mesi.

### **ADDETTO ORGANIZZAZIONE**

Si richiede l'inquadramento a QD1 dopo 12 mesi di adibizione; a QD2 dopo ulteriori 12 mesi.

### ***DIREZIONE GENERALE***

Relativamente alle Aree Professionali l'inquadramento a 3A1L rappresenta, per gli

attuali ruoli professionali, il livello d'inquadramento base.

In caso di modifiche e/o nuovi ruoli, le Parti s'incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni.

### **ADDETTO DI STRUTTURA CENTRALE**

Per tale figura si pone la necessità di una tutela che valorizzi e accresca nel tempo gli standard professionali. Questo processo di valorizzazione dovrà essere coerentemente accompagnato con riconoscimenti inquadramentali che, nel tempo, certifichino le competenze espresse. Pertanto si propone una previsione di percorso professionale, strutturato secondo le logiche richiamate nella sezione "Sviluppo Professionale", che abbia come obiettivo l'inquadramento 3A3L.

### **ADDETTO "PROFESSIONAL" DI STRUTTURA CENTRALE**

Nell'ambito delle diverse strutture centrali, operano Colleghi e Colleghe che, a vario titolo e livello, possono essere considerati dei veri e propri "professional", in quanto la loro attività è caratterizzata, oltre che da significativa esperienza, da elevata preparazione professionale e responsabilità funzionale e/o da particolari specializzazioni.

Per tutti gli addetti che ricoprono queste posizioni e ruoli lavorativi - che andranno esplicitati attraverso specifiche figure professionali - non è più rinviabile la previsione di livelli d'inquadramento iniziali a QD1/QD2 nonché di specifici percorsi professionali.

A tal fine si propone la costituzione di una Commissione paritetica Azienda-OO.SS. con il compito di analizzare e verificare tutte le posizioni lavorative (da "professional" e non) della Direzione Generale, per giungere ad individuare elementi omogenei utili alla definizione di una mappatura e di una griglia sistemica che permetta la diversa pesatura di tali figure in base alla loro qualificazione, i relativi inquadramenti minimi e la predisposizione di idonei percorsi professionali.

I risultati di tale Commissione mista dovranno essere orientati alla previsione:

- di inquadramenti minimi a QD1 per tutti coloro che, in possesso di elevata preparazione professionale e/o di particolari specializzazioni e/o incaricati di svolgere autonomamente particolari funzioni nell'ambito dei diversi settori di Direzione Generale (ivi compresi quelli distribuiti sul territorio della D.C. Crediti, come ad es. gli Addetti Crediti senza facoltà di Condirezione e Direzione Regionale), svolgono la propria attività di "professional" con padronanza del ruolo da almeno 12 mesi;

- di inquadramenti minimi a QD2 per tutti coloro che, già inquadrati come QD1, possano far valere un'esperienza consolidata di almeno ulteriori 24 mesi con verifiche della capacità di interpretare il proprio ruolo in termini manageriali (indipendentemente dal fatto che ciò sia stato già formalmente sancito dall'Azienda, ad es. nell'ambito della D.C. Crediti, con l'attribuzione di facoltà deliberative, o in altre realtà, con l'attribuzione di specifiche deleghe formali).

### **SVILUPPO PROFESSIONALE**

Uno degli obiettivi primari da perseguire, in una banca ad alta specializzazione quale è UBI, è la costante valorizzazione dei livelli di professionalità a sostegno delle attività di business, dell'apporto responsabile alla prestazione lavorativa, della dignità lavorativa e delle capacità diffuse. Un sistema di sviluppo professionale può funzionare positivamente solo se inserito in un contesto di trasparenza e di pari opportunità e per questo è necessario definirne le modalità e i criteri.

Proponiamo pertanto gli elementi che potrebbero concorrere a definire, secondo una



logica integrata, lo sviluppo professionale: **esperienza lavorativa, formazione, valutazione professionale non negativa.**

Tali elementi possono costituire, se opportunamente condivisi, un sistema di riferimento trasparente ed oggettivo anche in funzione dei percorsi di carriera e nei passaggi di livello e di area.

### **VALORIZZAZIONE DEI PERIODI PREGRESSI**

Ai fini della maturazione degli inquadramenti richiesti si considerano interamente utili i periodi maturati nel ruolo.

In caso di passaggio a ruolo che dia diritto ad inquadramento professionale di analogo livello ovvero in caso di inserimento in un percorso professionale che dia diritto ad inquadramento superiore si terrà in considerazione il periodo di anzianità maturato.

### **• SALUTE E SICUREZZA**

Le continue riorganizzazioni di attività susseguitesi nel corso degli anni non hanno consentito, sia alla parte aziendale che alla parte sindacale, l'istituzione della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) al quale sono attribuite le deleghe del D.Lgs. 626/94 e cioè la vigilanza e l'intervento ai fini della miglior tutela e assistenza in materia di sicurezza e igiene ambientale nei luoghi di lavoro. L'impegno sarà attuato al più presto con l'elezione dei RLS, fatte comunque salve le prerogative delle RSA in materia, come previsto dall'art.9 della L.300/70.

Inoltre, al fine di ottenere un quadro d'insieme di una situazione assai variegata sul territorio e di aggiornare tempo per tempo la situazione logistica dell'Istituto, si propone un incontro periodico con le OO.SS., di norma ad inizio anno, avente per oggetto la comunicazione di aperture o trasferimenti di filiali, progetti riguardanti nuove strutture o strutture già esistenti, questioni ambientali e lavori in corso.

Della specificità di UBI si è già detto nella premessa dell'Ipotesi di Piattaforma; in particolare la sua natura di istituto di credito privo di sportelli come generalmente intesi, fa sì che filiali e dipendenze siano del tutto prive di presidi di sicurezza di alcun tipo, malgrado siano aperte al pubblico.

Si propone quindi che:

- entro sei mesi dalla firma del nuovo Contratto Aziendale venga completata, da parte di una Commissione paritetica Azienda-OO.SS., una valutazione completa della situazione, realtà per realtà, avente per oggetto il rischio rapina o intrusione;
- il documento di valutazione del rischio comprenda anche il rischio rapina.

È necessario inoltre, nel rispetto dei limiti e delle regole vigenti, organizzare la disciplina del trasporto valori.

Per quanto riguarda la salute delle lavoratrici e dei lavoratori e, in particolare, la prevenzione della malattia (*che deve realizzarsi anche nei luoghi di lavoro dove uomini e donne passano gran parte della loro vita*) è necessario ripristinare le iniziative di prevenzione e diagnosi precoce quali Pap Test e visita senologica che si svolgevano sino al 2004 in quattro città del Nord e dell'Italia centrale; tale iniziativa inoltre va ampliata, sia dal punto di vista delle sedi coinvolte (*almeno due per Direzione Commerciale e una sia in Sicilia che in Sardegna*), sia dal punto di vista dello screening, con la previsione della PSA per la popolazione maschile.

Si chiede che i lavoratori e le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo parziale della durata inferiore a 30 ore settimanali che rivestono figure professionali che l'Istituto ha

incluso nella previsione di legge, possano fruire delle visite ex D.Lgs. 626/94. Si propone inoltre l'ampliamento della platea di fruitori delle visite a norma del D.Lgs. 626/94 nel caso di decadimento della condizione fisica legata alla prestazione lavorativa, documentata da richiesta del medico generico. L'attenzione alla salute dei dipendenti deve rivolgersi anche alla sfera del disagio psicologico: la professione del bancario può generare insoddisfazione e frustrazione ma, dagli anni '90 in poi, tra lavoratori e lavoratrici, anche giovani, è cresciuto il numero di coloro che, sottoposti a pressioni che li rendono eccessivamente competitivi, soffrono di disorientamento e disagio. Per verificare l'esistenza di queste condizioni in UBI si propone la costituzione di una Commissione paritetica Azienda-OO.SS. che produca, con cadenza annuale, una relazione ed elabori, se del caso, iniziative sull'argomento. Per quanto riguarda invece il "mobbing", preso atto che il danno biologico è una lesione dell'integrità psicologica del lavoratore, e che il mobbing non è una patologia ma un meccanismo lesivo che, facendo leva su distorte relazioni interpersonali, genera sofferenza emotiva, si chiede, a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, che l'Azienda s'impegno, al fine di prevenire o arginare fenomeni di "mobbing" al proprio interno, ad organizzare corsi di formazione e informazione sul fenomeno. Si chiede, inoltre, che la già richiamata Commissione paritetica Azienda-OO.SS. presieduta da un soggetto esterno, approfondisca il fenomeno al fine di prevenire atteggiamenti offensivi, vessatori, persecutori e immorali all'interno di UBI.

## - Parte Economica -

### • PREMIO AZIENDALE (cfr. *Parte Economica a pag.19*)

UBI ha finora dimostrato una significativa capacità di generare utili: 435 milioni di euro nel 2003, 505 nel 2004, 542 nel 2005, 331 al 30/06/06. Il rapporto utile/addetti è passato da 117,41 nel 2003 a 144,54 nel 2005.

Negli anni in questione il Premio Aziendale, per le note ragioni, è stato erogato in forma sostanzialmente invariata per cui si registra una oggettiva sottostima rispetto alla dinamica degli incrementi reddituali della banca.

Non è condivisibile che la redistribuzione della produttività avvenga in maniera massiccia sotto la forma dei sistemi incentivanti che sono per loro natura aleatori, non contrattati e non generalizzati. Non è quindi accettabile l'attuale divario di spesa posto in essere dall'Azienda tra incentivi e Premio Aziendale, per questa ragione il sindacato intende muoversi e proporsi in una logica di ridimensionamento di tale divario.

**La proposta che avanziamo prevede:**

1. una base di calcolo del Premio Aziendale che tenga conto della dinamica reddituale realizzata da UBI;
2. una misurazione della produttività che, in conformità con quanto previsto dall'art. 41 del CCNL, sia fatta utilizzando prevalentemente indicatori ricavabili dal bilancio aziendale che certifichino il tasso di sviluppo di UBI sul mercato in modo da accertare in maniera trasparente la crescita e di conseguenza poter rivendicare in termini coerenti il premio da erogare;
3. una composizione del Premio Aziendale che tenga conto anche della connessione tra UBI e il Gruppo in termini di indirizzi di politica commerciale e di strutture organizzative. Si propone pertanto che una percentuale del premio,

circa un terzo, venga erogata individuando indicatori reddituali di bilancio del Gruppo.

## b) PROPOSTE PER IL 2° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

### FORMAZIONE

E' ormai consolidata l'opinione sul carattere strategico della formazione quale strumento di crescita e tutela professionale. Le direttive di ambito comunitario, Lisbona 2000 e Barcellona 2002, hanno definito il quadro d'azione della formazione che risponde agli obiettivi di piena occupazione, qualità, produttività, coesione sociale ed inclusione. Le parti sociali a livello europeo hanno di conseguenza condiviso in maniera congiunta la necessità di apprendimento lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Questo principio è stato ribadito nel Protocollo ABI-OO.SS. del 16/06/04, inserito nel vigente CCNL 12/02/05.

Rispetto a questo percorso di crescita di peso e di spazio della formazione avanziamo due considerazioni:

1. la formazione è un diritto individuale in capo ad ogni lavoratrice e lavoratore quale elemento di tutela e sviluppo professionale;
2. le politiche formative, diversamente dal passato, attingono ad una pluralità di fonti quali i Fondi Interprofessionali, il Fondo di sostegno al reddito (*la parte A*), le previsioni dello art. 63 del vigente CCNL.

Si rende quindi necessario un raccordo organico della materia finalizzato a politiche formative equilibrate e coerenti.

Lo scenario delineato ci porta a ritenere che ci siano tutte le condizioni per una sperimentazione di forme più avanzate di relazione tra le Parti. Si richiede pertanto la costituzione di una Commissione permanente Azienda-OO.SS. con il compito di monitorare la materia.

Per l'attività formativa di UBI, pure svolta su livelli quantitativamente significativi, si pone prioritariamente la questione di un miglioramento e di una effettiva fruizione del Catalogo Generale. Questa formazione, regolata dalle previsioni contrattuali, è svolta con modalità FAD, dispense, libri e CD rom, ad iniziativa del singolo. E' formazione, ma è più opportuno definirla addestramento, fortemente condizionata dalle urgenze quotidiane e dai disturbi ambientali.

Per questo si chiede che:

- in tutte le unità produttive vengano allestiti appositi spazi dove questo tipo di formazione possa essere svolta con la tranquillità necessaria;
- l'utilizzo delle ore formative fruite da ogni collega venga informatizzato, sull'esempio della banca delle ore, con evidenziazione, tempo per tempo, del credito formativo;
- venga costituito un archivio formativo che certifichi, in capo ad ogni dipendente, tutta l'attività formativa svolta.

Si chiede inoltre che ogni lavoratrice/lavoratore abbia l'opportunità di svolgere, in un biennio, un corso d'aula della durata di almeno una settimana.

### QUADRI DIRETTIVI

La tematica dei Quadri Direttivi è stata una delle principali materie che ha riguardato gli ultimi due rinnovi del contratto nazionale di categoria.

Il CCNL 12/02/05, attualmente in vigore, ha confermato l'impianto del precedente ed ha definito alcune novità di rilievo.

La realtà professionale di UBI rende particolarmente significativa, in occasione della contrattazione aziendale, la verifica di due aspetti di gran rilievo contenuti nel CCNL.

Il primo riguarda le figure professionali da inquadrare a QD3, QD4 e Ruoli Chiave. Si richiede, contestualmente o in tempi immediatamente successivi alla definizione del C.I.A., l'apertura della procedura prevista dall'art. 73 del CCNL, al fine di addivenire sia ad un adeguato riconoscimento inquadramentale di tutte le figure presenti in azienda che ad una revisione dei trattamenti aggiuntivi previsti per i Ruoli Chiave.

Il secondo aspetto riguarda la prestazione lavorativa. Il vigente CCNL ha omogeneizzato i QD1 e QD2 alle condizioni già previste per QD3 e QD4.

Infatti, la prestazione lavorativa degli appartenenti alla categoria Quadri Direttivi, è connotata da caratteristiche di flessibilità temporale e di autogestione individuale nell'ambito di un rapporto fiduciario mirato a garantire continuità e funzionalità all'organizzazione della banca specialistica qual è UBI, in rapporto anche all'orario dei dipendenti appartenenti alle Aree Professionali.

L'attività complessiva è tesa al raggiungimento dei risultati nel contesto degli ambiziosi obiettivi di budget annui assegnati. L'impegno profuso dal personale inquadrato come Quadro Direttivo è quindi da considerarsi strettamente collegato al suddetto conseguimento dei risultati.

Pertanto si chiede:

- che in merito all'autogestione individuale siano definiti i criteri organizzativi e le modalità di recupero (*giornate e/o frazioni*) per la concreta attuazione del diritto contrattuale. A tale proposito si evidenzia la condizione dei Gestori quale figura che sintomaticamente rappresenta il punto critico della questione;
- che vengano resi noti i criteri gestionali che danno corso, a fronte di un impegno particolarmente significativo durante l'anno senza che sia stato possibile il recupero integrale con l'autogestione, all'erogazione economica prevista dall'art 78, comma 3, del CCNL;
- di concordare l'importo minimo dell'erogazione di cui sopra.

L'Azienda s'impegna conformemente a quanto stabilito dal CCNL a comunicare agli interessati nell'ambito del processo di valutazione della prestazione le motivazioni che hanno portato al non riconoscimento del maggior impegno temporale ovvero l'importo da corrispondere insieme al Premio Aziendale.

In sede di Incontro Annuale, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. firmatarie del C.I.A., come previsto dal CCNL, il consuntivo delle determinazioni assunte in materia.

PROPOSTE E CONFERME D'INQUADRAMENTO - Procedura Art. 73 CCNL 12.02.05				
Inquadramenti	Ruoli di Rete	Ruoli di Regione Commerciale	Ruoli di Condirezione	Ruoli di Direz. Generale
Q.D. 4 R.C.3	Responsabile Filiale grande	Resp.Sett.Erog.Cred.R.Com. *; Resp.Specialisti di Prodotto Responsabile MGR *	Resp.Erog.Crediti *	Resp.Comparto con 17 e oltre risorse; Nei Comp. da 5 risorse in su, con presenza prevalente di Q.D. e con addetti aventi specifiche deleghe assegnate dalla Dir. Gen.
Q.D. 4 R.C.2	Responsabile Filiale media	Responsabile Team di Sviluppo; Responsabile MPP *		Resp.Comparto da 11 a 16 risorse
Q.D. 4 R.C.1	Responsabile Filiale piccola; Capo Team Gestori ^	Coordin.Specialisti Derivati; Coord. Specialisti Estero; Addetto MGR *; Add.Sett.Erog.Cred. con fac. *; Resp.Presid.Reg.Finanza d'Impr.	Add.Erog.Cred. con fac. *	Resp.Comparto da 5 a 10 risorse; Add.Erog.Cred. con fac.
Q.D. 4	Gestore Corporate con fac. delib. 2	Specialista di Prodotto Senior; Coord.Spec.Sistemi di Pagam.; Cons.Finanza d'Impresa Senior; Addetto MPP con facoltà *	Resp. CEM con 15 risorse e oltre	Resp. Comparto fino a 4 risorse

Q.D. 3	Gestore Corporate con fac. delib. 1	Gestore di Sviluppo Senior; Addetto Gestione Personale	Resp.CEM da 8 a 14 risorse
<p>N.B. si richiede, inoltre, un aumento dei trattamenti aggiuntivi previsti per i Ruoli Chiave</p> <p>* collocazione di ruoli professionali di Direzione Generale, nell'ambito della D.C. Crediti, dislocati in rete</p> <p>^ vanno stabiliti criteri oggettivi in base ai quali prevedere la presenza di Capi Team Gestori nelle varie realtà.</p>			

## SISTEMI INCENTIVANTI

Alla luce dell'esperienza dei primi anni il sistema incentivante di UBI ha assunto, per le OO.SS., una dimensione e caratteristiche preoccupanti.

I dati relativi alla spesa globale e pro capite sono la testimonianza di una realtà assolutamente particolare sia all'interno del Gruppo che, più in generale, nel settore bancario.

Il sistema, di esclusiva pertinenza aziendale, ha assunto un ruolo decisivo nella gestione del Personale, in grado di condizionare, di fatto, in maniera profonda i comportamenti e la prestazione lavorativa.

Un sistema così esasperato tende ad inserire elementi distorsivi nell'attività commerciale e ad enfatizzarli, laddove il business non si salda con una cultura dell'etica e della Responsabilità Sociale dell'Impresa.

Le condizioni di incertezza strutturale (*oggi c'è, domani chissà*) di considerevoli partite economiche per le lavoratrici e i lavoratori sono l'altra faccia della medaglia sulla quale vale la pena di riflettere attentamente.

L'esperienza di continua "manutenzione" della gestione del sistema da parte aziendale è poi la prova evidente di quanto sia poco sostenibile il presupposto di scientificità che si vuole attribuire al sistema di MBO.

In occasione della contrattazione aziendale è doveroso riepilogare i principali elementi che hanno indotto il sindacato a non condividere in passato il sistema premiante variabile:

- sproporzione assoluta tra l'importo di spesa destinato al sistema premiante rispetto a quello distribuito attraverso il Premio Aziendale;
- cultura individuale soverchiante rispetto a quella di squadra;
- forbice troppo ampia tra i premi;
- predominanza della cultura della redditività a breve;
- vistose opacità sui criteri e sulla gestione.

È pur vero che l'Azienda ha recepito qualche indicazione fatta dalle OO.SS. (*blocco della quantità complessiva di spesa; previsione, per alcune figure, di incrementi del premio di squadra a fronte di obiettivi qualitativi*), ma la richiesta di cambiamenti strutturali, avanzata dalle Rappresentanze Sindacali, non è stata, di fatto, raccolta.

È necessario, secondo le OO.SS., un sistema più condiviso, più socialmente condiviso. Il sindacato aziendale è fortemente impegnato a far vivere il contenuto del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16/06/04, in particolare i punti 8 e 9, sottoscritto tra ABI-OO.SS. nazionali e recepito dal vigente CCNL 12/02/05. Le indicazioni ivi contenute devono, necessariamente, trovare applicazione e articolazione nelle singole realtà aziendali: chiediamo, quindi, all'Azienda spazi reali di disponibilità per soluzioni condivise.

Le OO.SS. intendono dare un contributo in direzione dell'equità e della condivisione, avanzando alcune proposte ritenute particolarmente significative:

- il ridimensionamento complessivo delle quantità erogate e un loro riequilibrio rispetto alle quantità distribuite a titolo di Premio Aziendale;

- perseguire una vera cultura di squadra, attenuando gli aspetti di forte individualismo;
- limitare la distanza tra premi di squadra e premi individuali;
- andare oltre il breve termine. Il Protocollo 16/06/04 assegna obiettivi di qualità ai sistemi incentivanti: vogliamo porre grande attenzione a quest'aspetto che si lega direttamente alla qualità di fare banca, nel senso dell'essere elemento virtuoso per il sostegno e lo sviluppo dei territori e delle economie. Non è coerente con ciò la politica del mordi e fuggi ed il respiro annuale del MBO: un respiro corto che può alimentare, tra l'altro, comportamenti non sani sul piano commerciale. Per tali ragioni riteniamo che nella scheda MBO debba essere prevista una parte che si leghi ad un periodo medio, per esempio triennale, quale testimonianza di un rapporto produttivo ed equilibrato con il territorio di riferimento entro il quale operano le strutture di rete. Sarebbe inoltre opportuno individuare la filiale quale riferimento del budget;
- realizzare un sistema trasparente: è opportuno conoscere le condizioni che determinano la distribuzione degli obiettivi di budget quali, per esempio, la relazione che intercorre tra il sistema premiante e situazioni di mercato e/o di pacchetto clienti;
- rispettare le regole del gioco (*esigenza di puntualità nel fornire supporti conoscitivi periodici, rispetto della tempistica fra consuntivo e preventivo*); le modifiche in corsa, anche se a favore, inseriscono ulteriori elementi di discrezionalità non sempre verificabili e ancor meno comprensibili.

## PARI OPPORTUNITA' (cfr. lo stesso capitolo in "Proposte Comuni" a pag.18)

La valorizzazione e la promozione delle donne nel mondo del lavoro ha nelle Direttive Comunitarie (*in particolare Lisbona 2000*), nella legge n. 125/91 e nell'art. 12 del CCNL solide fonti normative. Siamo di fronte, oltre che ad una questione di civiltà sociale, alla necessità di tutelare le donne sul posto di lavoro, che rappresentano uno degli elementi strutturalmente deboli del mercato del lavoro. Al riguardo, il nostro Paese, nel confronto con le comunità europee più avanzate, presenta caratteristiche più preoccupanti.

Queste problematiche sono presenti anche in UniCredit Banca d'Impresa. La presenza del personale femminile nella nostra banca è inferiore alla media del sistema. A fine 2005 la percentuale di donne rispetto al totale degli occupati era del 32,8% contro il 38,8% del sistema.

In merito alla composizione professionale il personale femminile delle Aree Professionali rappresenta il 50%, nell'Area Quadri il 20%, nei Dirigenti appena il 4%: se è stata raggiunta la parità nell'area impiegatizia, si assiste ancora ad una forte sottorappresentazione tra i livelli più elevati.

Gli obiettivi di fondo che ci proponiamo sono quindi l'aumento occupazionale della componente femminile e la valorizzazione professionale a tutti i livelli.

E' necessario un impegno tra le parti per rimuovere eventuali ostacoli di natura organizzativa nel tentativo di armonizzare la condizione lavorativa ai bisogni tipici della condizione femminile ponendo in essere politiche di "azioni positive" definite dalla Legge 125/91, e politiche di conciliazione per l'equilibrio degli orari e dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione alla valorizzazione del lavoro di cura (*Legge 53/00*).

Questi obiettivi, che dovranno ovviamente includere anche i Colleghi che intendono gravarsi del peso della "responsabilità familiare", presuppongono un'attenzione costante e un lavoro di lunga durata. Per questo si propone la costituzione di una "Commissione paritetica Azienda-OO.SS." con il preciso compito di individuare eventuali discriminazioni di genere in riferimento all'organizzazione del lavoro, nella attuazione di formazione di sostegno, nella tutela delle pari opportunità nei percorsi professionali e nei conseguenti avanzamenti di carriera.

## RESPONSABILITA' CIVILE

Considerato che in tema di responsabilità civile verso terzi è dovere dell'Azienda assicurare la piena applicazione delle norme di legge e di contratto a tutela del Personale si richiede, per i dipendenti eventualmente interessati, che la copertura da parte aziendale delle spese (*anche legali*) connesse alla responsabilità civile verso terzi secondo le previsioni dell'art. 37 del CCNL possa avvenire anche in via anticipata.

## ASSEMBLEE

In considerazione della particolarità della rete di UBI, allo scopo di assicurare il pieno utilizzo del diritto di assemblea per le unità produttive "minori" (5-7 addetti) si richiede una verifica dei casi particolari per i quali consentire lo svolgimento in loco secondo le modalità previste per le unità produttive da 8 a 15 addetti, così come previsto in conformità all'accordo ABI-OO.SS. del 13/12/03.

Situazione delle unità produttive di UniCredit Banca d'Impresa				
Unità Produttive fino a 4 addetti	Unità Produttive da 5 a 7 addetti	Unità Produttive da 8 a 15 addetti	Unità Produttive da 16 addetti in su	Totale Unità Produttive
40	54	67	49	210
19 %	26 %	32 %	23 %	100 %

**N.B.** per unità produttiva s'intende l'insieme di tutte le strutture di U.B.I. (*periferiche e/o di Sede Centrale*) presenti nello stesso comune.

## MISSIONI

In merito alla questione relativa alle missioni, si richiede di chiarire ed esplicitare i criteri che stanno alla base del riconoscimento del primo/terzo e secondo/terzo di diaria. Inoltre, si vuole giungere ad un riconoscimento economico giornaliero forfetario da concordare, a fronte di un impegno giornaliero particolarmente gravoso, nei quattro giorni non coperti dalle previsioni del CCNL.

Riepilogo delle Commissioni paritetiche Azienda-OO.SS. previste in UBI dalle proposte per il C.I.A. e per la contrattazione di 2° livello	
Tipologia	Durata
Commissione sulle Professionalità in Direzione Generale	- fine lavori dicembre 2007
Commissione sulla Sicurezza in Banca	- fine lavori dicembre 2007
Commissione sulla Formazione	- permanente
Commissione sul Disagio Lavorativo e sul Mobbing	- permanente
Commissione sulle Pari Opportunità	- permanente

## c) PROPOSTE COMUNI (WELFARE DI GRUPPO)

Negli anni scorsi i processi riorganizzativi del Gruppo hanno determinato il congelamento di una serie di trattamenti relativi al welfare e alle provvidenze aziendali esistenti nelle ex Banche e Casse (*come per la previdenza e la sanità integrativa*) ovvero, più frequentemente, l'estensione a tutte le aziende del Gruppo dei trattamenti e delle prassi esistenti nell'ex Credito Italiano. **Da diversi anni ormai tali trattamenti sono rimasti invariati.**

Per questo motivo a tutte le Ipotesi di Piattaforme per i rinnovi o la stipula dei Contratti Integrativi Aziendali viene affiancata una **parte comune** "di Gruppo" attraverso la quale le OO.SS. intendono rivedere e migliorare tali trattamenti ed estenderli agli assunti con le nuove tipologie di contratti previsti dal CCNL (es. apprendisti).

Dopo la costituzione di Uni.C.A. (*la Cassa Mutua del Gruppo*), le OO.SS. intendono quindi **rafforzare il "Welfare"** di Gruppo, sia attraverso un **aumento dei contributi aziendali** finalizzati al miglioramento dei trattamenti integrativi in materia di **sanità** previsti per i colleghi e le colleghe, sia attraverso il **miglioramento delle polizze infortunistiche, della copertura kasko e l'introduzione di una nuova polizza ("long term care").**

Nel contempo si richiede il miglioramento di tutte le provvidenze aziendali in termini di **prestiti, mutui, scoperti di conto.**

La **necessità di valorizzare il contributo delle lavoratrici del Gruppo** è evidente in quelle parti dell'Ipotesi di Piattaforma che affrontano, in modo diretto e concreto, il tema delle **pari opportunità**, intese queste come diritto di ogni lavoratrice a realizzarsi professionalmente; ma anche di poter svolgere il proprio lavoro con serenità, potendolo conciliare con le cure parentali. Nei diversi capitoli che seguono, perciò, si richiede siano rimossi alcuni ostacoli al percorso di carriera delle lavoratrici sia diretti che indiretti e, di contro, siano introdotte facilitazioni per le donne impegnate nella cura della famiglia.

E' anche in tale ambito, ma non solo, che dovranno essere:

- rimossi alcuni trattamenti discriminatori relativi alle **assenze per maternità e handicap;**
- migliorati i trattamenti relativi ai **permessi;**
- corrette le attribuzioni relative ai **buoni pasto;**
- risistemate le problematiche relative alle assenze per malattia e previdenza integrativa per le aziende del Gruppo che l'**INPS considera terziario.**

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- **Aumento del contributo sanitario** a carico dell'Azienda per **migliorare le prestazioni** per i dipendenti da parte della nuova Cassa Mutua di Gruppo "Uni.C.A."
- Previsione di una copertura assicurativa **LTC Long Term Care** per lo stato di "non autosufficienza" con premio a carico dell'Azienda.

### POLIZZE

**Polizza Infortuni:**

Riduzione delle franchigie per infortuni professionali e aumento dei massimali individuali.  
Più specificatamente:



- indennizzo pari a **12** annualità per l'invalidità permanente e a **10** annualità in caso di morte;
- riduzione delle franchigie in caso di invalidità **superiori al 5 % ma inferiori al 25 %** del totale;
- eliminazione delle franchigie in caso di infortunio durante una missione ovvero durante una rapina.

#### **Polizza Kasko:**

- Eliminazione della franchigia di **€ 413** (*che resterà a carico dell'Azienda*) se l'evento si verifica durante l'orario di lavoro (*motivi di servizio*) o in itinere.
- Precisazione in polizza di cosa si intende per "itinere" e cioè:
  - tragitto dalla propria abitazione al luogo di lavoro e viceversa;
  - tragitto dal luogo di lavoro a quello di ristoro nella pausa per il pasto e viceversa.
- Estensione della **polizza kasko** anche ai motocicli.
- Equiparazione delle assenze per attività sindacale al normale servizio.

## **PROVVIDENZE AZIENDALI**

Gratuità di tutta l'operatività sul conto corrente/stipendio e sul deposito titoli collegato.

#### **SCOPERTO DI C/C**

- **10.000 €** per tutte le Aree Professionali.
- **15.000 €** per tutti i Quadri Direttivi.
- "Automaticità" di accesso in relazione all'inquadramento.
- **Apprendisti:** stesso trattamento dei contratti a tempo indeterminato.
- **Altri nuovi contratti di assunzione:** una mensilità.
- **Tasso di C/C:** eliminazione dello spread tra quello attivo e passivo.

#### **PRESTITI PERSONALI**

- **Nuovi contratti di assunzione:** estensione dei prestiti a tutte le tipologie, con forme di garanzia in relazione alle particolari specificità di ciascuna forma contrattuale.
- **Tasso:** riduzione al **3 %**.
- **Importo max: 31.000 €**.

#### **SOVVENZIONI ALL'1,25 (per eventi imprevedibili ed improrogabili)**

- **15.000 €** per tutte le Aree Professionali;
- **30.000 €** per tutti i Quadri Direttivi.
- **Estensione della causale per l'acquisto di automobile** agli altri mezzi di trasporto e possibilità di acquisto per il nucleo familiare, compresi i figli a carico.
- **Estensione a tutti i dipendenti** delle casistiche di accesso al prestito dei Quadri Direttivi.
- **Nuove casistiche di accesso al prestito** da aggiungere alle attuali:
  - spese per occorrenze del dipendente disabile, ovvero per figlio o coniuge disabile;
  - acquisto auto per dipendente disabile munito di patente speciale;
  - spese per istruzione dei figli nel caso di studi fuori sede;
  - riscatto dei contributi previdenziali per aspettativa di maternità e per congedi parentali.
- **Svincolo del prestito** dal TFR e/o dalla posizione previdenziale complementare.

- **Apprendisti e altri nuovi contratti di assunzione:** estensione delle sovvenzioni con previsione di garanzia tramite una polizza.

### MUTUI AGEVOLATI

- **Mutuo concedibile a tutti i dipendenti** (*compresi gli apprendisti*) dopo il superamento del periodo di prova.
- Importo finanziabile fino al **100 %** del valore dell'immobile.
- Previsione di un allungamento del periodo di rimborso sino a **30 anni** in rapporto alle previsioni attuariali e normative.
- **Aumento del plafond**, con prelazione di accesso ai prestiti per prima casa.
- **Tassi uguali** al personale in servizio per i **pensionati o esodati**.
- In caso di decesso del dipendente, **mantenimento delle condizioni** in essere per gli **eredi**.
- Per i dipendenti assunti post '93 previsione, nel caso di acquisto prima casa, di utilizzo della **sovvenzione all'1,25 %** per la parte di anticipazione TFR cui non è possibile accedere.

#### a) PER L'ABITAZIONE PRINCIPALE

Importi e tassi richiesti:

Aree Professionali sino alla 3.a	<b>110.000 € all'1,25 %</b>	<b>60.000 € al 2 %</b>
Tutti i Quadri Direttivi (da QD1 a QD4)	<b>130.000 € all'1,25 %</b>	<b>70.000 € al 2 %</b>

#### b) PER L'ABITAZIONE SECONDARIA

- Estensione della facilitazione a tutte le Aree Professionali e a tutti i Quadri Direttivi.  
Importi e tassi richiesti:

- > **62.000 € all'1,25 %;**
- > **62.000 € al 2 %.**

### ALBERO DI NATALE

Aumento a **150 €** del contributo.

### CONTRIBUTO AI FAMILIARI DISABILI

- Aumento dell'importo a **3.000 €** ed erogazione nel mese di gennaio di ogni anno; estensione del contributo a conviventi e genitori.
- Erogazione del contributo e concessione di permessi speciali anche ad altri gravi casi, anche se non certificati da decreto di invalidità.
- Possibilità di utilizzo della rete internet sul posto di lavoro per i lavoratori disabili che ne facciano richiesta (*Legge n. 4/04*).

## ANTICIPAZIONI TFR

Allargamento delle causali **all'acquisto mobili per matrimonio figli, all'acquisto di automezzo** con impatto ambientale inferiore ovvero alla trasformazione dell'alimentazione e al versamento dei **contributi previdenziali** nel periodo di congedo parentale e/o aspettativa.

## BUONO PASTO

- Aumento del buono ai part-time in proporzione alla durata settimanale della prestazione di lavoro.
- Pagamento del buono **intero** tutte le volte che il/la lavoratore/trice a part-time effettua la prestazione di lavoro come il tempo pieno (*ad es. straordinario o formazione, ecc.*).

- Pagamento del buono **intero** durante il periodo di allattamento e per i dipendenti che utilizzano i permessi della **Legge 104/92**.
- Possibilità di monetizzare in busta paga l'equivalente del buono ovvero di versarlo al Fondo Pensione Integrativo o alla Cassa Mutua.

## MATERNITA'

- **Validità**, ai fini degli inquadramenti relativi ai percorsi di carriera previsti dai C.I.A., del periodo della **aspettativa obbligatoria**, con **sanatoria del progresso**.
- Riconoscimento dei **contributi previdenziali integrativi** per il periodo di **aspettativa obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- **Validità** del periodo di **aspettativa obbligatoria** ai fini del **riconoscimento degli incentivi** di squadra e individuali.
- **Accantonamento del TFR** dei periodi di **astensione obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- Corretta applicazione della previsione di legge che prevede il rientro nella stessa unità produttiva e con la medesima mansione dopo il periodo di aspettativa per maternità e comunque **sino al compimento dei 3 anni di età dei figli**.
- Riconoscimento del buono pasto **intero** durante il periodo di allattamento a prescindere dalla distribuzione oraria del riposo.

## PERMESSI

### Permessi L.104/92

Richiediamo che tali assenze rientrino tra quelle per le quali il Premio Aziendale non subisce decurtazioni. Inoltre la fruizione di tali permessi non dovrà avere effetti negativi sul conteggio delle ferie né provocare la perdita del buono pasto.

### Permessi per malattie dei figli

- Si richiedono, **in aggiunta ai 5 giorni all'anno** previsti dalla legge, **ulteriori 10 giorni per ciascun figlio**, sino agli **8 anni** di età, e individualmente per ciascun genitore, nel caso entrambi siano dipendenti del Gruppo.
- Si richiede che le Aziende si impegnino affinché tali permessi siano effettivamente fruibili, come anche altre tipologie di permessi (*per esempio quelli per visite mediche*).

## SOCIETÀ "COMPARTO TERZIARIO" AI FINI INPS

Risoluzione delle problematiche relative ai trattamenti di malattia e di previdenza integrativa per i colleghi delle Società del Gruppo che ai fini INPS sono considerate appartenenti al comparto del terziario (*ad es. UniCredit Audit, UniCredit Real Estate, Pioneer, ecc.*).

## PARI OPPORTUNITA'

In base all'art.12 del CCNL 12/02/05 si richiede che in ciascuna Azienda del Gruppo venga costituita una Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta delle Pari Opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi del Testo Unico D.Lgs. 1248/06, coordinando le attività delle varie Commissioni, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili, anche tramite una valutazione dell'impatto di genere.

Si richiede **l'aumento di 35 ore** dei permessi retribuiti di cui all'art.12, comma 5, del CCNL 12/02/05, per un **totale quindi di 60 ore**.

Si richiede inoltre che le Aziende si impegnino a istituire **asili nido**, anche utilizzando i Fondi

Europei a disposizione.

## **INDENNITA' DI PENDOLARISMO**

Aumento dell'indennità di disagio a 5 € al chilometro.

## **PARTE ECONOMICA: AUMENTO DEI PREMI AZIENDALI 2006 E DEI TRATTAMENTI ECONOMICI AZIENDALI "A LATERE"**

In questi anni il Gruppo ha visto aumentare costantemente i propri risultati reddituali di cui hanno beneficiato in primo luogo gli azionisti, con l'incremento dei dividendi e del valore del titolo, e il Top management del Gruppo, attraverso un continuo aumento dei suoi trattamenti economici.

La crescita dei risultati aziendali è stata realizzata anche grazie al lavoro dei dipendenti del Gruppo, alla loro disponibilità al cambiamento, al loro impegno che ha consentito di superare i momenti di difficoltà del Gruppo (*a partire dalla realizzazione del processo S3*).

Tuttavia i loro trattamenti economici aziendali sono bloccati da diversi anni e ciò non è più tollerabile: **la crescita della produttività e redditività aziendale va distribuita in modo equo, e ciò non avviene da tempo in UniCredito Italiano.**

E' per questi motivi che, nell'ambito della Contrattazione Aziendale e delle materie cosiddette "a latere", chiediamo, nel 2007, un **incremento salariale complessivo medio pro-capite di 1.450 €**, che dovrà essere distribuito attraverso:

→la **crescita dei Premi Aziendali**;

→l'**aumento del contributo individuale**, a carico delle Aziende, alla **Cassa Mutua di Gruppo (Uni.C.A.)** finalizzato, come già detto, alla salvaguardia e al miglioramento delle prestazioni assistenziali;

→l'**incremento del Buono Pasto**.

Per quanto riguarda l'argomento delle **azioni**, le OO.SS. ritengono il Gruppo UniCredit impegnato a trovare un'**adeguata soluzione**, condivisa tra le parti, che compensi il danno economico subito dai lavoratori e dalle lavoratrici in seguito alla decisione datoriale di non ripetere i piani di azionariato diffuso.

