



Qualità e dignità del lavoro in un'Azienda che cambia

**Ipotesi di Piattaforma
per il rinnovo del
Contratto Integrativo in
Unicredit Produzioni Accentrate,
per la contrattazione di secondo livello
e per le “Proposte Comuni” (Welfare di Gruppo)**

Sottoponiamo alle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori il seguente documento che contiene

la piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo di UPA;

i cosiddetti “a latere”: richieste congiuntamente presentate in tutte le Società di Unicredit Group.

PREMESSA

Parte, con la presentazione della presente Piattaforma rivendicativa, il secondo Contratto Integrativo aziendale di U.P.A., in un momento ben diverso da quello della prima sottoscrizione nel dicembre del 2002.

Mutamenti “epocali” sono intervenuti su quasi tutti gli elementi che determinavano quel quadro:

- economia del Paese;
- ruolo del Settore del Credito in rapporto allo sviluppo economico;
- struttura del comparto e politica dell'ente Regolatore (Banca d'Italia);
- articolazione del Gruppo (da insieme di Banche Federate a insieme di “Banche di Segmento”, Società di Servizio e Società Prodotto);
- proiezione all'estero di UniCredit.

I passaggi sono a tutti noti, ma può essere utile ricordare che:

- è stata varata una Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (Legge 30) che ha introdotto nuove fattispecie contrattuali, aumentando le forme di precariato;
- è stato firmato il Rinnovo del CCNL, a febbraio 2005, con il quale si sono ampliate e rafforzate le Procedure Negoziali di Azienda e di Gruppo;
- nell'ambito della lunga vertenza che ha preceduto tale Rinnovo, le Parti Nazionali hanno condiviso un Protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa e sulla centralità di Lavoratori e Lavoratrici nei processi produttivi (giugno 2004);
- UniCredit ha adottato un Piano Industriale (2004-2007) che per la prima volta prevedeva un forte taglio occupazionale (oltre 3000 esuberanti), tanto da non essere accettato dalle OO.SS. e portare alla sigla (nel Febbraio 2005, dopo un'estenuante trattativa) di un Verbale di Accordo che disciplina le “uscite incentivate” dei colleghi, prevedendo strumenti per la gestione delle ricadute;
- il Gruppo ha rivoluzionato la sua struttura (fusione delle 7 ex – Banche e successiva creazione delle 3 Banche di Segmento) prima, ed ha assunto una dimensione transnazionale poi, tale da diminuire il “peso” delle attività italiane sotto il 50% (acquisizione HVB) ed ha presentato, nel luglio 2006, un Nuovo Piano Industriale

con ulteriori tagli di personale (circa 1.000 unità in Italia per l'intero Gruppo);

→ per la prima volta in UniCredit, nonostante l'elevata redditività, si è venduta una Società di Servizio che svolgeva mansioni di grande rilievo per il Gruppo (2S Banca così detta Banca Depositaria), cedendo con essa Lavoratrici e Lavoratori. Ciò ha dato luogo ad un'aspra vertenza che ha portato, per la prima volta dopo 10 anni, ad uno sciopero in tutte le aziende di UCI ed al lungo blocco delle Relazioni Sindacali (6 mesi), fino al positivo accordo dello scorso Giugno.

Per quanto riguarda esplicitamente la nostra società, segnaliamo una serie di accadimenti di rilievo:

- negli anni 2003 e 2004 la società si è allargata ed è cresciuta; alcuni nuovi Poli sono stati aperti a Trento, Trieste, Treviso e Carpi, seguiti da una serie di piccole sedi nate in conseguenza del trasferimento da Unicredit Banca della lavorazione del Back office Tesorerie Enti;
- questo processo ha comportato una pesante riqualificazione ed una nuova impostazione organizzativa. Il continuo cambiamento inteso, come sfida per incrementare la produttività aziendale, è stato affrontato e attuato grazie alla professionalità ed all'impegno dei lavoratori;
- con il Piano Triennale 2004-2007 il Gruppo Unicredit ed Upa hanno compiuto – per un mero obiettivo di riduzione di costi aziendali – la scelta, dolorosa per i lavoratori, dell'apertura della filiale estera di Bucarest. Il nuovo Polo ha già assorbito e continuerà progressivamente ad assorbire una importante serie di attività precedentemente svolte dai Poli italiani;
- nella primavera del 2005 il gruppo Unicredito decise di raggruppare nella società 2S Banca tutte le attività di “securities services” con l'intenzione di vendere la società; oltre 250 lavoratori già dipendenti di Upa, dopo una lunga e sofferta procedura sindacale, sono stati ceduti all'esterno del perimetro del Gruppo;
- i pensionamenti dei dipendenti, molti dei quali incentivati all'esodo, la mancata conferma di numerose decine di lavoratori interinali, il trasferimento continuo di attività in Romania e la cessione delle attività di “Banca Depositaria” hanno comportato la riduzione di quasi 500 posti di lavoro all'interno della società in Italia nel periodo 2004-2006.

Cinque anni di costante cambiamento che ha coinvolto tutti noi e che ci consegna, oggi, una situazione in cui:

- la distribuzione degli eccellenti risultati reddituali del Gruppo è stata tutta sbilanciata a favore degli Azionisti, del Top e del Middle Management;
- le continue trasformazioni e le incessanti modifiche organizzative hanno comportato, per i lavoratori, alti livelli di stress e di insoddisfazione e la perdita di riferimenti certi.

Occorre quindi che :

✓ **il reddito** delle Lavoratrici e dei Lavoratori attraverso il salario aziendale (Premio Aziendale e Inquadramenti) **recuperi in modo consistente** la ricchezza prodotta per il Gruppo;

✓ **migliorino la Qualità del Lavoro e del Clima Aziendale**, anche attraverso norme ed accordi chiaramente esigibili.;

✓il ruolo strategico di UPA all'interno del Gruppo e del perimetro Italia all'interno di UPA vengano riconfermati;

✓si cominci compiutamente ad affrontare, anche valendosi degli organismi sovranazionali di recente definizione (CAE), la questione della estensione e del consolidamento dei **diritti dei lavoratori esteri di UPA**.

La Contrattazione Integrativa Aziendale non può essere ovviamente la soluzione per tutti i problemi o l'unico mezzo con cui questi si superano, ma rappresenta comunque lo strumento negoziale più importante, il momento centrale di contrattazione nelle singole aziende e come tale vogliamo utilizzarlo e valorizzarlo compiutamente.

La Piattaforma che di seguito presentiamo va quindi letta in un contesto più ampio ed in un'azione sindacale più complessiva, con la quale comunque mantiene **una forte coerenza**,

–su **un'effettiva centralità delle Lavoratrici e dei Lavoratori**, troppo spesso solo citata nelle diverse Comunicazioni Aziendali, ma troppo poco applicata nella quotidianità,

–e sul modo di intendere la **Responsabilità Sociale d'Impresa**, che per noi deve ricomprendere anche i Dipendenti come *stakeholder* da tutelare, e non solo gli Azionisti cui distribuire sempre più ricchi dividendi.

Gli obiettivi che noi intendiamo raggiungere:

→**un forte recupero retributivo**, da attuarsi, come detto, attraverso lo strumento degli **Inquadramenti** e del **Premio Aziendale**;

→**un miglioramento della Sicurezza e delle garanzie per la Salute**;

→**garanzie di Qualità del Lavoro** che si sostanziano attraverso **organici adeguati, percorsi formativi efficaci** e valorizzazione **professionale di Lavoratrici e Lavoratori**;

→**la tutela di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici, senza discriminazioni basate sulle diverse tipologie di Contratto di Lavoro**;

→**un'architettura del Welfare di Gruppo, dotato di mezzi sufficienti, che risponda alle rinnovate esigenze dei Dipendenti**, ma che sia **al contempo anche fattore di eguaglianza e di comune identità tra i Lavoratori delle diverse realtà** in cui UniCredit si articola.

PREMIO AZIENDALE

In questi anni il Gruppo UniCredit ha incrementato in maniera esponenziale i propri risultati reddituali con un forte beneficio per gli azionisti e per il Top Management.

Risulta evidente che un tale risultato è stato possibile grazie all'**impegno costante e quotidiano**, anche e soprattutto nei momenti di difficoltà organizzativa che pure vi sono stati, delle **Lavoratrici** e dei **Lavoratori**.

Per questo intendiamo perseguire l'obiettivo di una **forte redistribuzione della redditività e produttività ormai consolidate nel Gruppo**.

Come noto, il nostro Premio Aziendale, è fortemente legato a quello di Gruppo da un meccanismo che prevede l'individuazione di uno specifico indicatore aziendale (rapporto tra fatturato e costo del personale) la cui fluttuazione oltre un range compreso tra -10% e +10% rispetto all'esercizio precedente, determina uno scostamento del 2%, rispettivamente verso il basso o verso l'alto, della misura definita per il Premio di Gruppo.

E' nostra intenzione riconfermare questo meccanismo di calcolo del premio (l'ampiezza del range è tale da non aver mai determinato scostamenti tra il nostro Premio e quello di Gruppo).

Per la cifra da erogare in relazione al Bilancio 2006, rinviamo dunque a quanto definito nella parte del "Welfare di Gruppo".

Per quanto riguarda i colleghi interinali (che il dlgs 276/2003 trasforma in "lavoratori a somministrazione") chiediamo che sia rivista la vecchia "nota a verbale" in base alla quale viene riconosciuto loro il VAP del I livello della Ia Area Professionale.

INQUADRAMENTI

Upa è molto cambiata nella sua Organizzazione del Lavoro rispetto al momento della sottoscrizione del precedente contratto nel dicembre 2002.

Gli Inquadramenti sono, da sempre lo strumento per il riconoscimento (in base ad elementi oggettivi) della professionalità che Lavoratrici e Lavoratori esprimono, e che l'Azienda richiede loro, nel ricoprire i vari ruoli previsti dal Modello Organizzativo dell'impresa.

Questo capitolo della Piattaforma affronta dunque, con uno sguardo attento anche al futuro prossimo, la nuova realtà di Upa.

Come noto, il vigente CCNL assegna alla Contrattazione Aziendale la possibilità di individuare nuove figure e profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi.

Tale facoltà si estrinseca attraverso un potere di contrattazione pieno fino al Quadro Direttivo di II livello, mentre i profili di Quadro Direttivo di III e IV livello e i Ruoli Chiave sono sottoposti alla cosiddetta "Procedura Quadri Direttivi", prevista dall'art. 73 del CCNL, che potrà essere attivata in qualsiasi momento, e nel corso della quale le

OO.SS. possono solo formulare osservazioni e proposte che l'Azienda si riserva di accogliere.

Dividiamo la sezione della piattaforma relativa agli inquadramenti in **due parti**: la **prima**, dedicata agli *inquadramenti per responsabilità gerarchica*, la **seconda** dedicata agli *inquadramenti per qualificazione professionale*

PRIMA PARTE:
**Criteri di inquadramento nelle Aree Professionali
e nei primi due livelli retributivi
della categoria dei Quadri Direttivi
per lavoratrici/lavoratori che svolgono mansioni
comportanti responsabilità gerarchiche.**

In una Società come UPA, soggetta ad evoluzioni continue nella sua struttura organizzativa, si impongono scenari nuovi anche in settori tradizionalmente meno sensibili a modifiche di rilievo.

Ci riferiamo all'attribuzione di gradi derivanti dall'esercizio di responsabilità gerarchiche.

L'obbiettivo delle nostre proposte è duplice: recuperare l'evidente analogia con simili figure presenti in altre società del Gruppo; **riconoscere l'effettiva** complessità delle mansioni svolte da chi coordina quote di lavoratori subordinati.

Sarà anche opportuno ricordare che, in UPA, la normativa del vecchio Integrativo si è rivelata, in più circostanze, difficilmente "esigibile"

- *perché la figura del Coadiutore è stata fatta spesso coincidere con quella dei responsabili di reparto;*
- *perché, in alcune casi, il Coadiutore è addirittura stato individuato fuori dall'ufficio di competenza;*
- *perché i "numeri" necessari all'attribuzione dei gradi sono stati verificati non sulle persone fisiche ma sugli fte e le lavoratrici/i lavoratori con contratto a part-time o contratto diverso dal tempo indeterminato sono stati conteggiati in modo improprio;*
- *perché si sono verificati casi di singoli lavoratori preposti a più uffici contemporaneamente.*

Le richieste che avanziamo vanno dunque nella direzione di disciplinare più correttamente le norme, onde evitare le duplicazioni/sovrapposizioni/disallineamenti sopra descritti. Ci prefiggiamo inoltre di

riconoscere a tutti i preposti l'inquadramento come QD2 e a tutti i coadiutori l'inquadramento come QD1.

Chiediamo anche che, accanto alla riconferma delle vecchie previsioni per i capi dei reparti con più di 3 o 8 addetti, venga introdotta una nuova norma che, per i capi dei reparti con più di 10 addetti, individui una progressione di carriera che li porti all'inquadramento nel QD1.

**SECONDA PARTE:
criteri di inquadramento nelle Aree Professionali
e nei primi due livelli retributivi
della categoria dei Quadri Direttivi
per lavoratrici/lavoratori
che abbiano maturato qualificazione professionale
in particolari posizioni di lavoro.**

Nell'evoluzione dei compiti e delle lavorazioni poste in carico alle strutture italiane di UPA, sono emerse professionalità nuove ed altre, di più antica data, si sono consolidate. Si è trattato, per le Organizzazioni sindacali, di saper raccogliere una grande sfida: ci siamo mossi all'interno di un grande processo di mutazione, di una riscrittura complessiva dei perimetri, di un costante "cambiar pelle" di questa Azienda ed abbiamo voluto effettuare un lavoro di verifica e di approfondimento presso tutte le sedi di Upa Italia.

Ne è emerso un quadro di grande rilievo: non soltanto standardizzazione dei processi ed ottimizzazione degli applicativi, con possibili conseguenze negative sui livelli professionali messi in campo, ma anche contenuti nuovi e nuove capacità, voglia di analizzare strade diverse e di misurarsi su terreni inesplorati.

Il lavoro effettuato ha evidenziato una serie di attività, nella maggior parte dei casi trasversali a tutti i Poli, che, al momento, non hanno ancora, in buona misura, trovato riconoscimento strutturale e ratifica contrattuale.

Si tratta ora di colmare rapidamente quel vuoto.

STAFF

L'assetto organizzativo di UPA è profondamente mutato. Rispetto alle vecchie PU, ci troviamo ora in presenza di un quadro molto più articolato e altamente dinamico: Country Business Lines, Business Unit, Unità Organizzative, Regional Units.

I responsabili di queste strutture sono coadiuvati da figure di Staff la cui funzione risulta articolata e di grande impegno.

Richiediamo pertanto, per queste figure di Staff, un percorso di riconoscimento inquadramentale che le porti, dopo 3 anni di adibizione, all'inquadramento nel IV livello della III Area Professionale e dopo altri 3 anni, all'inquadramento nel I livello della categoria dei Quadri Direttivi.

PROGETTI

L'attività ha assunto particolare rilievo per consentire la presa in carico, il trasferimento, l'efficientamento delle attività, la mappatura e la reingegnerizzazione dei processi, la personalizzazione e/o ottimizzazione di nuovi software.

All'attività di progettazione collabora, con funzioni diverse e diverse responsabilità, un elevato numero di lavoratori cui vanno riconosciuti, in modo articolato, inquadramenti differenti sulla base del diverso contenuto professionale della mansione svolta.

Esistono anzitutto lavoratori, che, nell'ambito del Comparto Progetti e/o del Comparto Tecnologie della UO Organizzazione ovvero nell'ambito dei singoli Poli, provvedono a funzioni di elevata complessità:

l'analisi, la elaborazione, la predisposizione di progetti anche trasversali alle diverse strutture aziendali, individuati autonomamente o segnalati dalla Direzione o proposti sulla base di esigenze indicate da altre strutture;

ovvero la installazione, la manutenzione e la gestione tecnologica, ovvero la creazione/ottimizzazione del software, ovvero l'analisi e il conseguente intervento su anomalie di hardware, software e rete con attenzione alle esigenze applicative dell'utente, alle compatibilità, alla sicurezza, ai livelli di servizio e agli standard definiti.

Ebbene: per questi colleghi chiediamo il riconoscimento, dopo 2 anni di adibizione, dell'inquadramento nel IV livello della 3a Area Professionale; dopo altri 2 anni l'inquadramento nel 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi; dopo altri 3 anni l'inquadramento nel 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

Abbiamo poi colleghi che, nell'ambito dei singoli Poli e/o quali appartenenti ad una U.O. di Governance, **provvedono a coadiuvare il compilatore di progetti nel censimento dei dati e nella loro descrizione ed analisi, ovvero sono incaricati della predisposizione di manuali operativi, ovvero della formazione tecnica degli addetti ad attività acquisite e/o trasferite.**

Per questi lavoratori chiediamo, l'attribuzione, dopo 1 anno di adibizione, del III livello della IIIa Area Professionale.

Abbiamo infine colleghi che, nell'ambito dei singoli Poli e/o quale appartenenti ad una U.O. di Governance, sono **Analisti di Processo**, sono cioè sostanzialmente incaricati dell'analisi, della verifica e dell'aggiornamento della mappatura dei processi.

Chiediamo che a questi lavoratori venga attribuito, dopo 2 anni di adibizione, l'inquadramento nel IV livello della 3a Area Professionale.

FORMAZIONE

UPA è sempre più centro della formazione per l'intero Gruppo. Professionalità nuove e sofisticate sono emerse; altre, più tradizionali, si sono consolidate. Non si tratta ormai solo di "formare" in senso tradizionale, ma di "organizzare" la formazione.

Segno evidente dell'accresciuto rilievo dell'attività è l'acquisizione della formazione linguistica e del primo livello della formazione manageriale. La Uo dedicata ha dunque ampliato il proprio ambito di competenze ed abbandonato la specificazione limitativa di "formazione tecnica".

L'ambito della formazione costituisce, anche in prospettiva futura, uno dei terreni privilegiati sui quali UPA potrà esplicitare le proprie potenzialità ed acquisire e consolidare, all'interno del Gruppo, ruolo strategico.

Proponiamo, nell'ambito della formazione, una articolata struttura di inquadramenti, anche qui differenziati sulla base dei diversi contenuti professionali delle mansioni svolte.

Proponiamo che al **lavoratore che**, nell'ambito dei singoli Poli o delle U.O Sviluppo Competenze, **provvede all'analisi dei bisogni formativi, alla progettazione dell'intervento, alla sua erogazione e alla sua valutazione finale** venga riconosciuto ***dopo 2 anni l'inquadramento nel IV livello della 3a Area Professionale, dopo altri 2 anni l'inquadramento nel 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi e dopo altri 3 anni l'inquadramento nel 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.***

Figura assolutamente nuova, ma, in prospettiva, destinata a sicura evoluzione è quella del **"leader trainer"**: è il lavoratore che, nell'ambito dei singoli Poli o delle U.O di Governance, coordina l'attività dei docenti eroganti formazione attiva nei confronti di UPA medesima o società committenti esterne all'azienda.

Proponiamo che ai leader trainers ***venga attribuito dopo 2 anni di adibizione l'inquadramento nel IV livello della 3° Area Professionale e, dopo altri 2 anni, l'inquadramento nel 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.***

Chiediamo infine che al **lavoratore che**, nell'ambito dei singoli Poli o delle U.O di Governance, svolge **l'attività di formazione attiva erogata internamente ad Upa o verso l'esterno**, venga attribuito, **dopo due anni di adibizione, l'inquadramento nel IV livello della 3a Area Professionale.**

LINGUA ESTERA

Con l'accelerazione dell'internazionalizzazione di Unicredit Group, diventano sempre più importanti le relazioni ed i rapporti in lingua straniera.

Come a tutti noto, l'interlocuzione e la gestione della relazione in lingua estera, costituiscono un'importante "biglietto da visita" in ogni relazione commerciale, sia che si tratti di ricevere o chiedere notizie ed informazioni sull'evoluzione di una pratica, sia che si tratti di ricevere delegazioni estere, sia che si tratti di affiancare colleghi che non parlano l'Italiano.

Riteniamo pertanto corretto riconoscere con adeguato inquadramento la professionalità in oggetto e proponiamo che *al lavoratore che nell'espletamento della propria mansione, utilizza con continuità una lingua straniera in conversazioni telefoniche, nel ricevimento di delegazioni straniere o nella comunicazione non predefinita o standard, venga riconosciuto, dopo 2 anni di adibizione, l'inquadramento nel III livello della 3a Area Professionale.*

MOVIMENTAZIONI DI CASSA

I lavoratori che, nell'ambito dei singoli Poli (Business Unit Cash Desk & WDS) o degli uffici di Governance, sono addetti alla gestione delle disponibilità di contanti smistate da e verso le dipendenze ed i services, agiscono con elevata professionalità ed autonomia decisionale.

Proponiamo che a questi lavoratori venga attribuito dopo 2 anni l'inquadramento nel IV livello della 3a Area Professionale.

TESORERIA DEGLI ENTI

Tra i lavoratori incaricati dell'attività di Tesoreria Enti, risultano diffuse attività di autonoma gestione di controllo ed autorizzazione dell'operatività degli Enti pubblici, che si esplicita anche attraverso un rapporto consulenziale con gli Enti e le Società contraenti le convenzioni di tesoreria.

Proponiamo dunque *che al lavoratore che, nell'ambito dei singoli Poli o degli uffici di Governance, opera all'interno del rapporto con gli Enti di Tesoreria, sia con procedure di mandato informatico che di gestione tradizionale, disponendo e gestendo l'inoltro e/o il controllo delle lavorazioni dei services esterni, ed inoltre provvede all'autorizzazione dei flussi di pagamenti, verificandone gli esiti e gestendone gli eventuali errori e incompletezze prima del pagamento, viene riconosciuto, dopo 2 anni di adibizione il IV livello della 3a Area Professionale e, dopo altri 2 anni di adibizione, il 1° livello dei Quadri Direttivi.*

Inoltre agli addetti all'analisi preventiva della situazione degli Enti, in previsione della informatizzazione degli ordinativi (mandati- reversali) elettronici per la gestione di Tesoreria ed al susseguente monitoraggio della fase di start-up , viene riconosciuto, dopo 2 anni di adibizione, l'inquadramento nel IV livello della IIIa Area Professionale e, dopo altri 2 anni di adibizione, l'inquadramento nel I Livello dei Quadri Direttivi.

REDAZIONE DEL BILANCIO

Riteniamo opportuno individuare una adeguata progressione inquadramentale per gli addetti alla redazione del bilancio e per i colleghi che svolgono attività di consulenza nell'ambito della stessa materia. Proponiamo dunque che *al lavoratore che, nell'ambito dei singoli Poli e/o degli uffici di Governance (UO Amministrazione e Bilancio), provvede alla preparazione degli schemi per la redazione del bilancio ovvero alla determinazione della imposizione fiscale societaria , viene riconosciuto dopo due anni di adibizione, l'inquadramento nel IV Livello della III Area Professionale e, dopo altri due anni, l'inquadramento nel I Livello della categoria dei Quadri Direttivi.*

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

L'aumentata complessità della struttura organizzativa aziendale, il suo allargamento alla dimensione internazionale, l'affinamento ed approfondimento delle metodologie di pianificazione, rilevazione e consuntivazione, il conseguente maggior contenuto professionale richiesto dalle attività svolte, impongono una revisione ed un aggiornamento delle previsioni precedenti.

Proponiamo pertanto che *al lavoratore che, nell'ambito dei singoli Poli e delle U.O. di Governance (Comparto Pianificazione e Controllo di Gestione della UO "Pianificazione e Commerciale"), provvede al coordinamento delle attività di pianificazione di medio e lungo termine, ottimizzazione dei costi aziendali, determinazione dei criteri di allocazione dei costi per prodotto, ovvero, nell'ambito della UO "Direzione Organizzazione" svolge incarichi con elevata responsabilità funzionale ed elevata professionalità in relazione alla "customer satisfaction", viene riconosciuto dopo 2 anni di adibizione, l'inquadramento nel I Livello della categoria dei Quadri Direttivi e, dopo altri 3 anni, l'inquadramento nel II Livello della categoria dei Quadri Direttivi.*

CREDITI DOCUMENTARI

La nuova dimensione europea del Gruppo Unicredit ha determinato lo sviluppo dell'attività di Trade Finance in UPA su di una "dimensione globale", attraverso l'acquisizione dalle Corrispondenti estere di volumi sempre crescenti di operazioni legate ai Crediti Documentari (Estero su Estero).

In questa ottica avanziamo, per i lavoratori addetti a queste attività, ai quali viene richiesta la conoscenza di regole/norme/procedure internazionali, spesso articolate e complesse, la seguente richiesta inquadramentale:

Al lavoratore che provvede all'esame/verifica del mandato ovvero alla notifica ovvero alla modifica ovvero all'esame della documentazione ed all'utilizzo ovvero al ricavo/pagamento concernente i Crediti Documentari, viene riconosciuto dopo 3 anni di adibizione l'inquadramento nel IV Livello della III Area Professionale.

AGEVOLAZIONI SU FINANZIAMENTI

La Gestione delle Agevolazioni su finanziamenti sta assumendo connotati di sempre maggiore professionalità: si tratta infatti di gestire tutte le tipologie di agevolazioni concesse ai clienti delle Banche per il tramite di un Ente o di un terzo che concorre al pagamento di tutto o parte del rimborso del finanziamento. Nella costruzione dei prodotti e nella successiva gestione contabile amministrativa sono richieste, accanto alle usuali conoscenze di carattere contabile ed all'attitudine all'utilizzo di procedure e strumenti informatici, anche capacità relazionali per colloquiare con Filiali delle Banche clienti, Enti pubblici, Regioni e Ministeri e capacità di analisi per l'interpretazione di leggi, convenzioni e normative in genere.

Proponiamo dunque che *all'addetto alla gestione delle Agevolazioni su Finanziamenti venga riconosciuto, dopo due anni di adibizione, l'inquadramento nel III Livello della III Area Professionale e, dopo ulteriori 3 anni, l'inquadramento nel IV Livello della III Area Professionale.*

Dobbiamo infine notare che, nella realtà lavorativa di UPA, le progressioni di carriera vengono talora interrotte e rese impossibili perché le attività sono trasferite altrove. In altri casi non si riesce a vincere l'affannosa "corsa contro il tempo" perché, cambiando attività lavorativa, si "riparte sempre da zero". Riteniamo sbagliato, per i lavoratori ma anche per UPA, che nella formazione dei colleghi ha spesso investito risorse non trascurabili, che questi pezzi di professionalità vengano definitivamente perduti.

La medesima, frustrante condizione è vissuta dai Quadri che, per ragioni organizzative, vengono defunzionalizzati.

Proponiamo, a questo scopo, una **Clausola di salvaguardia** in base alla quale la decorrenza dei tempi di adibizione, utili al raggiungimento dei successivi livelli inquadramentali individuati nei percorsi di carriera sopra individuati, tenga conto - laddove ricorrano elementi di similitudine professionale ("famiglie professionali") e/o di incarico gerarchico - dell'anzianità di inquadramento presente al momento dell'adibizione.

Col termine di "famiglie professionali" intendiamo individuare mansioni il cui contenuto professionale si presenti come lo sviluppo di un percorso sostanzialmente omogeneo. A titolo esemplificativo, citiamo, nell'ambito delle attività concernenti la

formazione: l'adibizione alla UO Sviluppo Competenze/ lo svolgimento della mansione di formatore/ l'adibizione al ruolo di Leader Trainer; nell'ambito delle attività concernenti l'Organizzazione e i Processi: l'adibizione alla UO Organizzazione Comparto Tecnologie/ l'adibizione alla UO Organizzazione Comparto Progetti/ la funzione di Analista di Processo/ la funzione di coadiutore del compilatore di Progetti.

Succede anche spesso che le progressioni di carriera sopra individuate (siano esse "per responsabilità gerarchica" o per "qualificazione professionale") siano interrotte anche a seguito di trasferimento, a vario titoli, delle attività.

Ebbene, proponiamo che una volta che l'Azienda abbia verificato l'impossibilità del ricollocamento del lavoratore all'interno della medesima "famiglia professionale" ovvero in analogo funzione gerarchica, il lavoratore interessato possa, entro 30 giorni dal mutamento di mansione, chiedere all'ufficio del Personale e ai competenti responsabili organizzativi e produttivi di essere sentito per poter individuare un percorso alternativo che consenta la conclusione della progressione professionale intrapresa. Chiediamo che nell'incontro, che deve avvenire entro 15 giorni dalla data di richiesta, il lavoratore possa farsi assistere da un dirigente dell'Organizzazione Sindacale, facente parte del Personale, cui conferisce mandato.

Proponiamo infine che analoga procedura possa essere attivata dal Quadro Direttivo che, a seguito di ristrutturazioni organizzative aziendali, venisse defunzionizzato.

Chiediamo infine che per i lavoratori adibiti alle nuove figure funzionali/gerarchiche, per parte o per tutto il periodo antecedente alla data di stipula del presente CIA, le decorrenze valide per la maturazione degli inquadramenti vengano fissate a partire dall'1.1.2004.

SALUTE E SICUREZZA

E' utile che Organizzazioni Sindacali ed Azienda richiamino anzitutto lo spirito e la lettera del punto 4 del *Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario* del 16-6-2004, laddove si afferma la volontà di ricercare la "qualità degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza, si impegnano a tutelare in ogni ambito la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

Assolutamente fondamentale è l'elezione degli RLS.

Chiediamo che Organizzazioni Sindacali ed Azienda affermino la loro rilevanza e l'urgenza di concordare percorsi certi per la loro istituzione.

Fatta salva la normativa in materia (in particolare DLgs 626), la nostra proposta si articola in 7 punti:

1. check-up annuale, destinato a tutto il personale ed attivabile su richiesta del lavoratore, comprendente anche visita oftalmica e fisiatrica, finalizzato alla prevenzione di malattie specifiche all'apparato visivo e muscolo-scheletrico;

Qualora dal check-up dovesse risultare che il peggioramento della capacità visiva possa derivare dall'uso del video terminale e sia prescritto l'utilizzo degli occhiali, il costo degli stessi sarà a carico dell'Azienda (vedi art 55 DLgs 626/94 punto 5: "La spesa relativa alla dotazione di dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta è a carico del datore di lavoro");

2. estensione a tutto il territorio nazionale delle visite di pap-test per il personale femminile e di PSA per il personale maschile;

3. impegno dell'Azienda a mettere in atto ogni forma di prevenzione e tutela, volta al rispetto della dignità umana, e a reprimere forme di violenze morali e psicologiche nell'ambito delle attività lavorative (mobbing, ecc.);

Al fine di eliminare eventuali condizioni che possono dare luogo a situazioni di mobbing, chiediamo la costituzione di un Osservatorio Paritetico composto dal Medico Competente, dagli RLS, dal RSPP che esamini i casi di mobbing denunciati dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, al fine di individuarne le cause e proporre soluzioni volte ad evitare il ripetersi delle predette situazioni.

Sarà sottoscritto un apposito Protocollo, all'interno del quale saranno previste le procedure da attivarsi in qualsiasi situazione di disagio. Nell'ambito del protocollo sarà individuato un iter operativo per affrontare le problematiche segnalate;

4. ogni semestre, nel corso di un apposito incontro, l'Azienda fornisca agli Organi di Coordinamento una informativa su:

- n. di lavoratrici/lavoratori sottoposti a visite oculistiche;
- n. di lavoratrici/lavoratori cui sia stata riconosciuta un'invalidità permanente superiore al 50% ;
- n. di lavoratrici/lavoratori che sono stati sottoposti a visite collegiali al rientro di lunghe malattie;
- n. di lavoratrici/lavoratori sottoposti a visita pap- test e a PSA;
- n. di lavoratrici/lavoratori sottoposti a check up annuale;
- n. dei casi di disagio pervenuti all'Osservatorio distinti per diverse tipologie.

5. anche al fine di agevolare le lavoratrici e lavoratori nel compito di accudire i propri figli e valutando positiva l'esperienza già in atto in alcune realtà di UPA, si istituiscano Asili nido in tutte quelle realtà nelle quali, per il numero dei soggetti coinvolti e per situazioni organizzative, sia possibile creare tali strutture, riservando una percentuale di posti rivolta all'esterno;

6. i lavoratori disabili svolgano attività compatibili con la specifica situazione di disabilità, nel rispetto della normativa vigente.

Si richiede anche l'individuazione di un piano complessivo per l'abbattimento di tutte le barriere architettoniche, qualora esistenti, nei vari Poli e distaccamenti di UPA;

7. nel caso di patologie di sofferenza muscolo-scheletrica rilevata, l'azienda si impegni ad attivare postazioni lavorative attrezzate in modo tale da consentire ai lavoratori interessati di evitare qualsiasi rischio di aggravamento delle patologie accertate.

Come noto, il Contratto Nazionale stabilisce le materie che possono essere demandate alla Contrattazione Integrativa.

Abbiamo fin qui illustrato la piattaforma relativa agli aspetti degli **Inquadramenti** e della **Salute e Sicurezza**, rimandando, come già specificato, alla parte comune a tutto il Gruppo l'aspetto del **VAP**.

Vogliamo però anche puntualizzare che, all'interno di una negoziazione che costituisce tradizionalmente il punto più alto del confronto in Azienda, ci sembra corretto che le parti esaminino congiuntamente il complesso delle questioni comunque presenti.

Con questo spirito intendiamo affrontare alcune tematiche che qui ricordiamo:

- **Corsi per part-time: chiediamo che l'Azienda** si impegni a fissare i corsi di formazione per i part-time durante il loro ordinario orario di lavoro e nelle loro sedi di lavoro. Nel caso in cui tali corsi di formazione debbano necessariamente essere fissati con orario corrispondente all'intera giornata lavorativa e fermo il diritto contrattuale del lavoratore a non partecipare o a partecipare parzialmente, chiediamo che l'Azienda si impegni a riconoscere il diritto al recupero delle ore effettuate fuori dall'orario contrattuale, qualora non retribuite.
- **Mobility Manager:** è corretto che UPA, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, si impegni a costituire ovunque possibile la figura del Mobility Manager con lo scopo di definire politiche di ottimizzazione della mobilità dei lavoratori, di redigere convenzioni ed accordi con gli Enti preposti, di comprimere i costi di trasporto da e per il posto di lavoro. Con questo spirito, richiederemo all'Azienda una sua disponibilità ad esaminare la possibilità di farsi carico di una quota degli abbonamenti dei lavoratori ai mezzi di trasporto e a dare soluzione ai problemi dei parcheggi presenti in taluni Poli.
- **Commissione per la formazione:** raccogliendo un'ampia disponibilità manifestata da UPA, chiediamo che le parti si impegnino a costituire la Commissione paritetica per la Formazione in ambito aziendale.
- **Maneggio valori:** i lavoratori sono talora chiamati ad operare su valori/assegni/documenti non precedentemente verificati e/o contabilizzati e/o negoziati (a titolo esemplificativo citiamo i rapporti con la Grande Distribuzione Organizzata). Chiediamo che l'Azienda si impegni a verificare l'esistenza di situazioni di rischio e a rimuoverne le cause.
- **Asili nido:** oltre agli aspetti affrontati nella sezione "Salute e Sicurezza", chiediamo che l'azienda si impegni a limitare il costo della retta degli asili nido "aziendali" e/o gestiti da altre Società del Gruppo, attivati ed in fase di attivazione e si renda disponibile inoltre a definire o a concorrere a definire criteri condivisi di individuazione degli aventi titolo alla fruizione del servizio in relazione a parametri oggettivi definiti e trasposti in una graduatoria.
- **Appalti:** la materia degli appalti deve essere affrontata tenendo conto dei principi contenuti nel "*Protocollo sullo sviluppo compatibile e sostenibile del sistema*

bancario”, siglato a livello nazionale il 16 giugno 2004, e in tutti gli Accordi del nostro Gruppo. Riteniamo altresì necessario arrivare alla definizione di un meccanismo che consenta la verifica del rispetto dei criteri previsti dalle normative generali e di settore, attraverso:

–l’esigibilità ed il rafforzamento del già previsto diritto d’informativa e di monitoraggio sindacale, sia in sede centrale che periferica, con lo scopo di verificare periodicamente l’andamento degli appalti, formulare richieste di valutazione di economicità e di qualità del servizio per l’eventuale *insourcing*, valutare la qualità delle prestazioni ai fini del rinnovo o meno degli incarichi;

–l’inserimento, nei contratti con i diretti fornitori dell’opera e con l’eventuale intermediario, della clausola di recesso immediato dall’appalto in caso di inadempienze normative, contrattuali, contributive, oltre che nei casi già previsti dalle leggi italiane e dalla normativa europea attualmente in vigore.

- **Badge:** chiediamo la possibilità di verificare a portale gli orari di ingresso e di uscita.

*Argomenti “a latere”
dei rinnovi dei CIA*

WELFARE DI GRUPPO, TRATTAMENTI ECONOMICI E PROVVIDENZE AZIENDALI

**Parte comune a tutte le piattaforme C.I.A di tutte le Aziende
del Gruppo Unicredito**

PREMESSA

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 tutte le piattaforme per i rinnovi o la stipula dei Contratti Integrativi Aziendali contengono 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 UniCA (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 Gruppo è evidente in quelle parti della 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 a 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 **buono 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** della Cassa Mutua per tutti i dipendenti.
- ✓ 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 **superiore al 5%** ma **inferiori al 25%** del totale
- eliminazione delle franchigie in caso di infortunio durante una missione ovvero durante una rapina

Polizza Kasco:

→ 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 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 C/C**: eliminazione dello *spread* dello **0,50%** tra quello attivo e passivo.

PRESTITI PERSONALI

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

SOVVENZIONI ALL’1,25% (*per eventi imprevedibili ed improrogabili*)

- 15.000 €** per tutte le aree professionali
- 30.000 €** per tutti i quadri direttivi
- Prestito per l’acquisto dell’automobile**: estensione agli altri *mezzi di trasporto* e possibilità di acquisto per il nucleo familiare compresi i figli a carico.
- Casistica di accesso al prestito dei Quadri Direttivi **estesa a tutti i dipendenti**.
- Nuovi casi di accesso al prestito** da aggiungere alle attuali:
 1. Spese per occorrenze del dipendente disabile, ovvero per figlio o coniuge disabile.
 2. Acquisto auto per dipendente disabile munito di patente speciale.
 3. Spese per istruzione per figli nel caso di studi *fuori sede*.
 4. Riscatto dei contributi previdenziali per aspettativa di maternità e per congedi parentali.
- Svincolo del prestito** dal TFR e/o dalla posizione previdenziale complementare.
- Nuove tipologie di assunzione**: estensione delle sovvenzioni con previsione di garanzia con 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 a cui non

è possibile accedere.

MUTUO PER ACQUISTO DI ABITAZIONE PRINCIPALE: importi e tassi richiesti

Aree Professionali sino alla 3.a	110.000 all'1,25%	€ 60.000 € al 2%
Tutti i Quadri Direttivi	130.000 all'1,25%	€ 70.000 € al 2%

MUTUO PER ACQUISTO DI 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. 4/2004) .

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/Lavoratrice 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**.

→Possibilità di monetizzare in busta paga l'equivalente del Ticket ovvero di versarlo al Fondo Pensione Integrativo o alla Cassa Mutua.

MATERNITÀ

✓**Validità**, ai fini degli inquadramenti relativi ai percorsi di carriera previsti dai CIA, del periodo della **aspettativa obbligatoria**, con **sanatoria del pregresso**.

✓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 ticket 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. Audit, Ure, Pioneer, ecc.

PARI OPPORTUNITÀ

In base all'art.12 del CCNL 12 Febbraio 2005 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. 1248/2006, 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 CCNL 2005, 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 €** a 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 loro 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 nei rinnovi dei Contratti Integrativi Aziendali e nella definizione dei trattamenti "a latere" chiediamo, nel 2007, un **incremento salariale complessivo di 1.450 €** medi procapite che dovrà essere distribuito attraverso:

→la **crescita dei Premi Aziendali;**

→l'**aumento del contributo individuale**, a carico delle Aziende, alla **Cassa Mutua del Gruppo (UNICA)** 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 impegnato a trovare un'**adeguata soluzione**, condivisa tra le parti, che compensi il danno economico subito dai Lavoratori e dalle Lavoratrici del Gruppo determinato dalla decisione aziendale di non ripetere i piani di azionariato diffuso.

Cologno Monzese Febbraio 2007