



**Piattaforma
per il Contratto
Integrativo Aziendale
di
Banca per la Casa**



Il testo che segue nelle prossime pagine è l'insieme delle richieste su cui intendiamo aprire il confronto con l'Azienda con le diverse modalità e procedure previste per i diversi argomenti:

- Contratto Integrativo Aziendale
- Procedura per i Quadri Direttivi
- Discussione dei c.d. "A Latere"



PREMESSA

Banca per la Casa è la Banca del Gruppo Unicredit specializzata nel rispondere a tutte le esigenze di finanziamento e di assicurazione legate all'acquisto e alla gestione di una nuova casa.

Banca per la Casa nasce come Adalya Banca Immobiliare nell'ottobre 2001 dalla collaborazione di due partner leader nel settore creditizio e immobiliare nazionale: il **Gruppo UniCredit** e la società di Franchising Immobiliare **Tecnocasa**.

Successivamente, in seguito al progetto di evoluzione del Gruppo UniCredit (progetto S3), che ha rappresentato il momento fondamentale nella storia del Gruppo, (regolato con l'accordo sindacale del 18/06/2002), ha condotto verso lo sviluppo di un nuovo modello di business orientato alla specializzazione per segmenti di clientela/prodotto.

Dal 1° luglio 2003 la denominazione è stata cambiata in **UniCredit Banca per la Casa, la Banca specializzata nella produzione dei mutui e nella distribuzione dei medesimi attraverso la gestione e lo sviluppo di reti organizzate di alleati**.

Il 31 Dicembre 2003 **UniCredit Banca per la Casa ha siglato l'accordo relativo all'acquisto di Abbey National Bank of Italy**, la filiale italiana del gruppo inglese Abbey National; con l'acquisizione di Abbey National Bank Italia, **UniCredit Banca per la Casa è diventata la più grande Banca specializzata nei mutui in Italia** (l'operazione rientra nelle strategie di forte crescita del Gruppo UniCredit nel segmento dei mutui residenziali ai privati).

Nel Maggio 2005 evolve il proprio marchio in **Banca per la Casa** per dare più spazio alla propria identità di banca specializzata nel mondo dei finanziamenti per la casa alle famiglie.

Lo scopo strategico è di essere la Banca specializzata leader nella produzione e nella distribuzione del prodotto mutuo (residenziale a privati, non residenziale, fondiario) con un approccio distributivo multicanale basato su vari livelli:

- Reti organizzate di alleati (agenti immobiliari, mediatori creditizi, banche e società d'intermediazione finanziaria)
- Rete interna di promotori finanziari
- Rete di sportelli monoprodotto anche al servizio della clientela diretta

Questa struttura ha permesso a Banca per la Casa un rafforzamento della propria leadership nel segmento dei mutui residenziali e ha riportato una notevole crescita dei margini economici:



- Risultato lordo di gestione: 72,3 milioni di euro nel 2005 (+ 29,6% rispetto al 2004) e 95 milioni di euro nel 2006 (+ 41,2% rispetto al 2005)
- Utile netto: 31,2 milioni di euro nel 2005 (+47,1% rispetto al 2004) e 32,2 milioni di euro nel 2006 (+ 16% rispetto al 2005)
- Impieghi netti alla clientela: 11.761 milioni nel 2005 (+21,2% rispetto al 2004) e 14.771 milioni nel 2006 (+25.3% rispetto al 2005)
- 2.874 milioni di euro di mutui erogati nel 2005 e 3.991 milioni di euro erogati nel 2006

Banca per la Casa ha incrementato di quasi 37.000 unità il proprio portafoglio clienti, portandolo a oltre 263.000 clienti gestiti e confermandosi prima banca specializzata in mutui residenziali in Italia.

Le lavoratrici e i lavoratori di Banca per la Casa hanno contribuito in maniera determinante al raggiungimento dei risultati fin qui conseguiti, attraverso una diffusa ed elevata competenza e spessore professionale, oltre ad una grande capacità di far fronte ai problemi di organizzazione verificatisi conseguentemente all'acquisizione di Abbey National Bank.

Si arriva, così, all'appuntamento del C.I.A., il primo nella storia di Banca per la Casa, 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 del negoziato.

La piattaforma del C.I.A. che viene presentata ha un valore particolare: senza derogare dalle norme del CCNL vigente, che demanda alla contrattazione aziendale ambiti ben precisi, le OO.SS. ritengono imprescindibili dal contenuto stesso della contrattazione, quegli argomenti che, articolandosi nei temi dello sviluppo professionale, delle pari opportunità, del trattamento economico, di aspetti collettari, ma essenziali della vita lavorativa, costituiscono importante aspetto dell'esplicitarsi delle attività aziendali.

Le proposte di seguito riportate si inquadrano in una logica più generale e di una necessità non più rinviabile di definizione di regole precise, chiare e trasparenti per la vita organizzativa di questa Azienda: per le OO.SS. aziendali il C.I.A. non può quindi considerarsi un passaggio burocratico, ma un momento di risoluzione dei problemi reali.

Dircredito, Fiba/Cisl e Fisac/Cgil di Banca per la Casa, nella pienezza dei poteri e dell'autonomia contrattuale, sono pronte a fare la propria parte assumendosi la responsabilità di trovare soluzioni adeguate alla realtà aziendale: alla controparte aziendale, senza dimenticare il contesto di Gruppo, chiediamo analogo impegno e volontà.



MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE

L'Articolo 23 comma 12 - Capitolo III, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro firmato il 12 febbraio 2005, stabilisce le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale.

PREMIO AZIENDALE

Premio Aziendale 2007 erogazione 2008

Applicazione dell'Accordo a livello di Gruppo del 27 settembre 2007.

WELFARE DI GRUPPO

Applicazione dell'Accordo a livello di Gruppo del 27 settembre 2007.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

La crescente complessità dei processi produttivi, costringe maggiormente le aziende ad applicare modalità del "far impresa" con un coinvolgimento sempre più rilevante dei proprio dipendenti, rendendoli attori responsabili dell'impatto che le loro attività lavorative producono sull'ambiente generale.

L'applicazione del D. Legs. 626, in tutte le sue articolazioni, non è più sufficiente a trattare l'argomento dell'impatto ambientale, inteso come insieme di norme tutelanti e comportamenti responsabili ed etici.

Infatti, si riconosce l'importanza della tendenza al superamento della mera applicazione delle normative tutelanti in materia di salute e sicurezza, in luogo di un più esteso sistema di tutela dell'ambiente in cui si vive, prevedendo oltre alla normale applicazione delle norme vigenti di cui sopra anche la promozione e l'attuazione di un piano di più ampio raggio.

A tale scopo si richiede:

- l'istituzione di una commissione mista azienda-sindacato, che analizzi e proponga percorsi attuabili partendo dal riconoscimento delle "Linee guida per un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (S.G.S.L.)" come impostazione di metodologia di lavoro, fatte salve l'attuazione delle normative

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Si richiede:

- un check-up annuale, su richiesta del lavoratore, comprendente anche visita oftalmica e fisiatrica, per tutto il personale, finalizzato alla prevenzione di malattie specifiche all'apparato muscolo-scheletrico e visivo
- qualora dal check-up dovesse risultare che il peggioramento della capacità visiva possa derivare dall'uso del videoterminale 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")
- di estendere le visite (pap-test e visita senologica) per tutte le lavoratrici e per il personale maschile analisi di laboratorio per antigene prostatico (PSA)



- l'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.)
- un maggior investimento e coinvolgimento dei lavoratori nelle politiche di *environmental impact* (riciclo di materiale elettronico, consumo critico, risparmio idrico ed energetico in ufficio, ecc.), attraverso l'applicazione di metodologie di partecipazione diretta dei lavoratori mediata dai R.L.S., anche munendoli di risorse di comunicazione dirette non solo unilateralmente dall'Azienda sul Portale di Gruppo, ma gestite anche dai lavoratori e dai R.L.S.
- creazione di appositi spazi dove sistemare i macchinari che potrebbero essere dannosi alla salute (stampanti, fax, fotocopiatrici)



FORMAZIONE

La **Formazione Continua** assolve una funzione essenziale in molteplici aspetti del rapporto di lavoro: oltre che nella crescita e nello sviluppo delle competenze professionali, essa ha un ruolo centrale anche in diversi temi ritenuti prioritari quali la tutela dell'occupazione, la mobilità, la riconversione del personale: inoltre, la formazione ha un rilievo sia nell'ambito dei fenomeni di riorganizzazione e ristrutturazione dell'azienda che nella valutazione delle competenze e nello sviluppo di carriera in ogni fase e grado.

Per realizzare pienamente questi obiettivi, la formazione dovrà sempre più abbandonare sistemi di erogazione massiva (rivolti cioè in modo indifferenziato a tutte le lavoratrici ed i lavoratori o a grandi categorie professionali), per proporre viceversa una **offerta formativa modulata sulle esigenze del singolo**, secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.

Si richiede, pertanto, la costituzione di una "Commissione Formazione" permanente Azienda-OO.SS. con i seguenti compiti:

- proporre nuove iniziative di carattere generale
- monitorare e valutare l'andamento dei programmi pianificati

La Commissione sarà composta da un rappresentante sindacale aziendale di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e tre componenti di parte aziendale.

Si chiede, inoltre, che:

- la formazione sia preferibilmente e prevalentemente erogata in aula; eventuali modalità *online* devono porsi in funzione complementare o riservata a corsi tecnici e purchè questi possano svolgersi in postazioni appositamente dedicate, sia dal punto di vista logistico che della strumentazione informatica
- in tutte le unità vengano allestiti appositi spazi dove la formazione possa essere svolta con la tranquillità necessaria e con le attrezzature e l'attenzione adeguate alle esigenze dei colleghi diversamente abili
- 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
- sia costituito un archivio formativo che certifichi, in capo ad ogni dipendente, tutta l'attività formativa svolta
- vengano illustrati almeno annualmente i percorsi formativi previsti dall'Azienda per i singoli dipendenti

Nel rispetto degli obiettivi di piena occupazione e competitività, le politiche formative possono attingere a finanziamenti differenziati, in tal senso auspichiamo l'utilizzo, in modo privilegiato, dei fondi interprofessionali che vedono le OO.SS. e le Aziende protagoniste paritetiche della progettazione di "piani formativi".



PARI OPPORTUNITA'

Per valorizzare le risorse femminili tramite la valutazione dell'impatto di genere, per salvaguardare le lavoratrici (ed i lavoratori che intendono assumersi il peso della "responsabilità familiare") si chiede in base all'Art. 12 del CCNL 12/02/05, la costituzione della Commissione Aziendale per le Pari Opportunità.

In particolare, compito della Commissione sarà l'analisi e la valutazione delle problematiche inerenti le pari opportunità con l'obiettivo di indicare la pianificazione di azioni positive volte a favorire la valorizzazione professionale del personale femminile in azienda.

La Commissione sarà composta da un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e da tre componenti di parte aziendale.

A tal fine le OO.SS. provvederanno a segnalare i nominativi dei componenti della Commissione.



ARTICOLAZIONE DELLE PROPOSTE INQUADRAMENTI E RICONOSCIMENTI ECONOMICI

INQUADRAMENTI

Premessa

Il vigente C.C.N.L. (12 febbraio 2005) 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 C.C.N.L. e di cui chiediamo l'attivazione dopo la conclusione del C.I.A.**

Presupposti/Motivazioni

Assegnare un inquadramento a ciascun lavoratore, significa attribuire il merito oggettivo alla professionalità e stabilire un punto di partenza certo per lo sviluppo di carriera.

La valorizzazione delle risorse umane è un obiettivo condiviso dalle Parti (cfr. "C.C.N.L. 12 febbraio 2005 - Art. 64 Sviluppo professionale e di carriera" – nota 1 al termine del capitolo) ed il medesimo principio si riscontra nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" firmato il 16 giugno 2004 (cfr. nota 2 al termine del capitolo).

La materia degli inquadramenti è fondamentale per la valorizzazione del "capitale umano": solo attraverso un sistema di inquadramenti adeguato e una formazione continua e di qualità si realizza la crescita professionale e la motivazione personale.

Metodo e criteri

Nella nostra azienda le figure professionali sono innumerevoli, e complesse sono le loro mansioni: il lavoro di individuazione, inquadramento e costruzione di percorsi di sviluppo professionale e di carriera è difficoltoso a causa della velocità di mutamento dell'organizzazione aziendale.

Gli inquadramenti sono da sempre lo strumento per il riconoscimento della professionalità che Lavoratrici e Lavoratori esprimono, e che l'Azienda richiede loro, nel ricoprire i vari Ruoli previsti dal Modello Organizzativo dell'impresa.



Va sottolineato come tale riconoscimento non avvenga sulla base di elementi discrezionali dell'Azienda, bensì per effetto di norme eligibili concordate con le OO.SS. e in base a elementi chiari e oggettivi.

Gli avanzamenti di carriera, come specificato nelle pagine successive seguendo le specificità delle singole Direzioni, si realizzeranno tramite la permanenza temporale nel ruolo **secondo tempi indicati per ogni singolo caso**. Tale permanenza va intesa come periodo utile all'acquisizione di ulteriori competenze e professionalità anche su diverse posizioni se esistenti.

Nella Piattaforma si sono quindi individuati gli inquadramenti adeguati alle figure rispondenti a caratteristiche competenze professionali e complessità dell'attività svolta nel rispetto dei dettami contrattuali e recependo i principi condivisi in materia di valutazione, formazione, sviluppo professionale e di carriera.

Va inoltre previsto il ricorso continuo alla formazione.



RICHIESTE SUGLI INQUADRAMENTI IN BASE ALL'ART 81 c. 9 del CCNL 12/02/2005

DIREZIONE MARKETING/COMMERCIALE

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto Servizio Clientela ASC (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto junior CRC canale Diretto/Alleati (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto junior CRC canale Kiron (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Team Asset Management (TAM) (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto senior CRC canale Diretto/Alleati
Coordinatore Progetto Team Asset Management (TAM)
Addetto Accordi Commerciali
Addetto Pianificazione Commerciale (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Marketing (dopo 2 anni nel ruolo)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Consulente Commerciale agenzie
Addetto senior CRC canale Diretto/Alleati (dopo 2 anni nel ruolo)
Coordinatore junior Team Asset Management (TAM)
Coordinatore Progetto Team Asset Management (TAM) (dopo 2 anni nel ruolo)
Key Operation Account
Team Leader CRC Diretto/Alleati/kiron
Addetto Accordi Commerciali (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Pianificazione Commerciale (dopo 2 anni nel ruolo da livello 2)
Addetto Marketing (dopo 2 anni nel ruolo da livello 2)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 4

Consulente Commerciale agenzie (dopo 2 anni nel ruolo)
Team Leader CRC Diretto/Alleati/kiron (dopo 2 anni nel ruolo)
Coordinatore senior Attività Rinegoz. (TAM)
Coordinatore junior Team Asset Management (TAM) (dopo 2 anni)
Key Operation Account (dopo 2 anni nel ruolo)
Dealer Administrator

QD1

Responsabile Agenzia che gestisce fino a 4 addetti
Specialista Marketing
Account Accordi Commerciali
Coordinatore senior Attività Rinegoz. (TAM) (dopo 2 anni nel ruolo)
Dealer Administrator (dopo 2 anni nel ruolo)

QD2

Responsabile Comparto CRC canale Diretto/Alleati-Kiron
Specialista Marketing (dopo 2 anni nel ruolo)
Responsabile Agenzia che gestisce oltre i 4 addetti



DIREZIONE CREDITI

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto junior Credit Analyst canale Kiron (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto junior Altri Canali (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto recupero Crediti
Addetto Comparto Tecnico Legale canale Kiron
Gestore Altri Canali (accordi commerciali/agenzie)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Gestore Altri Canali (dopo 2 anni)
Addetto recupero Crediti (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Comparto Tecnico Legale canale Kiron (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Politiche Creditizie

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 4

Addetto recupero Crediti (dopo 2 anni nel ruolo da livello 3)
Addetto Politiche Creditizie (dopo 2 anni nel ruolo)
Addetto Autonomia Score Card

QD1

Deliberante Altri Canali/kiron
Specialista Politiche Creditizie
Specialista Comparto Tecnico Legale

QD2

Responsabile Istruttoria Comparto Altri Canali
Responsabile Istruttoria Comparto Canale Kiron
Deliberante (dopo 18 mesi nel ruolo)
Specialista Comparto Tecnico Legale (dopo 2 anni nel ruolo)



DIREZIONE DEL PERSONALE

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo livello 2)

QD1

Specialista Formazione

Specialista Gestione Risorse

QD2

Responsabile Comparto Segreteria Presidenza AD e Direzioni



DIREZIONE LEGALE, COMPLIANCE E AFFARI SOCIETARI

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo nel livello 2)

QD1

Specialista Legale



DIREZIONE PIANIFICAZIONE, FINANZA E AMMINISTRAZIONE

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo nel livello 2)

QD1

Specialista di comparto

QD2

Responsabile Comparto Tesoreria

Responsabile Comparto Segnalazione di Vigilanza



DIREZIONE BANKING SERVICES E PROGETTI **INTERNAZIONALI**

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 2

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo)

AREA PROFESSIONALE 3 LIVELLO 3

Addetto (dopo 2 anni nel ruolo nel livello 2)

QD1

Specialista di comparto

QD2

Responsabile Comparto Logistica e Servizi Generali



**RICHIESTE SUGLI INQUADRAMENTI IN BASE
ALL'ART 73 cc. 9 - 10 - 11 - 12 del CCNL
12/02/2005**

DIREZIONE MARKETING/COMMERCIALE

QD3

Responsabile Comparto Pianificazione Commerciale
Responsabile Team Asset Management (TAM)
Responsabile Comparto Rete Agenzie
Responsabile Comparto Accordi Commerciali
Responsabile Comparto Agenti e Promotori Finanziari

QD4

Responsabile U.O. Centro Relazione con il Cliente (CRC)
Responsabile U.O. Prodotti, Servizi e Supporto Rete
Responsabile U.O. Comunicazione e Marketing Intelligence

QD4 RUOLO CHIAVE 3

Responsabile U.O. Canali Distributivi
Responsabile U.O. Canale Kiron



DIREZIONE CREDITI

QD3

Responsabile Comparto Deliberanti che gestisce almeno 1 QD2
Deliberante (dopo 18 mesi nel ruolo)
Responsabile Recupero Crediti e Post Erogazione

QD4

Responsabile Comparto Politiche Creditizie
Responsabile Comparto Qualità del Processo Creditizio
Responsabile Comparto Monitoraggio e Studi Creditizi
Responsabile Comparto Deliberanti con poteri di firma RCE
Responsabile Comparto Deliberanti che gestisce almeno 1 QD3

QD4 RUOLO CHIAVE 1

Responsabile Comparto Deliberanti che gestisce fino a 15 persone di cui almeno 1
QD4
Responsabile Comparto Tecnico Legale

QD4 RUOLO CHIAVE 2

Responsabile U.O. Istruttoria e Produzione Mutui
Responsabile Comparto Deliberanti che gestisce oltre 15 persone di cui almeno 1 QD4

QD4 RUOLO CHIAVE 3

Responsabile U.O. Erogazione Mutui
Responsabile U.O. Politiche Creditizie e Credit Risk Management



DIREZIONE DEL PERSONALE

QD3

Responsabile Comparto Formazione e Comunicazione Interna

QD4

Responsabile U.O. Gestione e Amministrazione del Personale



DIREZIONE LEGALE, COMPLIANCE
E AFFARI SOCIETARI

QD3

Responsabile Comparto Legale e Compliance
Responsabile Comparto Affari Societari



DIREZIONE PIANIFICAZIONE, FINANZA E **AMMINISTRAZIONE**

QD4

Responsabile U.O. Bilancio e Contabilità

Responsabile Comparto Pianificazione e Budget

Responsabile Comparto Controllo di Gestione

Responsabile Comparto Capital Allocation & Balance Sheet Optimisation



DIREZIONE BANKING SERVICES E PROGETTI INTERNAZIONALI

QD4

Responsabile U.O. Processi Operativi

Responsabile Comparto Controllo Rischi Operativi e Normativa



Valorizzazione dei periodi progressi

Ai fini della maturazione degli inquadramenti richiesti, si considerano utili i periodi maturati nel ruolo, nonché le anzianità progressse in ruoli analoghi in altre aziende del gruppo.

In caso di passaggio a ruolo che dia diritto ad inquadramento professionale di analogo livello rispetto a quello previsto per il ruolo già ricoperto, ovvero in caso di inserimento in un percorso professionale che dia diritto ad inquadramento superiore, si terrà in considerazione al 100% il periodo di anzianità maturato.

Norma Transitoria

Nel caso in cui, nel corso delle valenze del presente C.I.A., si dovessero verificare dei cambiamenti in ordine all'organizzazione del lavoro e/o al contenuto delle attività svolte, anche derivanti da operazioni societarie, le Parti potranno attivare incontri per ridefinire gli eventuali nuovi profili professionali, in coerenza con le previsioni degli Art. 73 e Art. 81 del C.C.N.L. 12/02/2005.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che, nell'ambito del Call Center di Banca per la Casa (CRC):

- l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, prenda in considerazione i lavoratori che abbiano maturato più di quattro anni di adibizione alle mansioni di Addetto ai fini di un loro utilizzo in altre attività anche in unità diverse dal Call Center
- l'Azienda, ai fini dell'individuazione di un percorso che determini una continuità nella crescita professionale nell'ambito del Call Center e verificandosi occorrenze di lavoratori/lavoratrici per il ruolo di "Team Leader", prenda in attenta considerazione la posizione dei lavoratori idonei, che ricoprono il ruolo di "Addetti"



A LATERE AZIENDALE

TICKET TRASPORTI

Istituzione del ticket trasporti, deducibile ai fini fiscali, per consentire ai dipendenti che ne facciano richiesta di ottenere un abbonamento annuale ai mezzi pubblici a prezzo ridotto tramite contributo aziendale.

Il ticket trasporti si inserisce nel discorso ampio della mobilità sostenibile in aree congestionate dal traffico dove la Direzione Generale e le agenzie di Banca per la Casa sono facilmente raggiungibili dal trasporto urbano.

L'adesione al ticket trasporti per via contrattuale va nella direzione della responsabilità sociale dei datori di lavoro in sintonia con l'orientamento del Gruppo UniCredit e diventerebbe l'occasione per l'Azienda di declinare nei fatti il proprio impegno, tanto più meritorio in città come le nostre costantemente alle prese con gravi problemi di inquinamento, ottenendo tra l'altro un ritorno d'immagine certamente non trascurabile.

PARCHEGGI

Per i lavoratori/lavoratrici di via Tortona 33:
un aggiornamento costante da parte dell'Azienda in caso di variazioni relative ai posti auto già assegnati a quei lavoratori che, nonostante ne abbiano fatto richiesta, non usufruiscono ancora di un posto auto all'interno dello stabile della sede di Milano in via Tortona 33 (al fine di utilizzare al meglio tutti i posti disponibili). Si richiede inoltre, in caso di espansione dell'area occupata dalla sede, l'acquisto/affitto di ulteriori posti auto in rapporto alla stessa, come già precedentemente fatto.