



R.S.A. di UniCredit Credit Management Bank

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLE
AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO
RETRIBUTIVO IN UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT BANK S.P.A.
1 AGOSTO 2008**

A - PARTE NORMATIVA

Inquadramenti e Sviluppo Professionale

Criteri generali per l’Inquadramento del Personale

Il percorso di sviluppo professionale in U.C.M.B. è stato individuato sulle figure professionali tipiche della cosiddetta “Rete”, nonché sui ruoli di coordinamento o di responsabilità, di Sede Centrale.

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

Nell’ambito di ciascuna **Fase** sono individuate le Aree di attività ed i **Ruoli professionali** coerenti con le caratteristiche e le specificità delle figure professionali richieste in U.C.M.B..

Fasi di percorso dello Sviluppo Professionale

Le **Fasi di percorso professionale** in UniCredit Credit Management Bank **sono quattro**. A ciascuna Fase corrispondono specifici ruoli lavorativi aziendali ed i relativi inquadramenti minimi contrattuali garantiti.

FASI PROFESSIONALI	RUOLI DI RETE	INQUADRAMENTO MINIMO CONTR.	EVOLUZIONE RUOLI NELLA FASE	INQUADRAMENTO MINIMO CONTR.
- d’Ingresso:	Supporto Gestore	3A1L		
- di Consolidamento:	Gest. Microcrediti Junior Gest. Crediti Junior	3A2L 3A2L		
- di Specializzazione:	Gest. Microcrediti Gest. Crediti Gest. Macrocrediti Gest. GRS	3A3L 3A3L 3A3L 3A3L	Gest. Microcrediti Senior Gest. Crediti Senior Gest. Macrocrediti Senior Gest. GRS Senior	3A4L 3A4L 3A4L 3A4L
- di Alta Specializzazione e Facoltà:	Gest. Fac. del. cred. liv.1 Gest. Fac. del. cred. liv.2 Supervisor Manager	Q.D.1 Q.D.1 R.C. Zero Q.D.1	Supervisor Manager	Q.D.2

Ciascuna Fase è caratterizzata da adeguati percorsi formativi.

Il passaggio da una Fase a quella successiva avverrà dopo aver completato il percorso addestrativo e formativo di pertinenza ed aver acquisito e sviluppato le conoscenze e le competenze specifiche del Ruolo svolto, previo l’esito positivo di un apposito “assessment”, ove previsto.

N.B. L’“assessment” - che ha la duplice funzione di valutare il conseguimento delle competenze e di indirizzare il candidato nell’accesso alla fase successiva verso il ruolo professionale più idoneo - è previsto nel passaggio dalla Fase d’Ingresso alla Fase di Consolidamento e, da questa, alla Fase di Specializzazione.

1 - Fase di Ingresso

DESCRIZIONE DELLA FASE E PROFILO PROFESSIONALE: La Fase di Ingresso presso la “Rete” è finalizzata a far acquisire al Personale di nuova assunzione, mediante addestramento e formazione professionale di base, le competenze operative per lo svolgimento delle attività esecutivo/amministrative di base.

Il Personale di nuova assunzione che viene inserito in questa Fase, come “**Supporto Gestore**” ed inquadrato nella **3° Area Professionale 1° Livello Retributivo**, svolge attività di natura meramente esecutiva o amministrativa con input predefiniti e che non comportano autonomia operativa, nel rispetto della normativa e secondo le prassi operative vigenti.

UNICO RUOLO PREVISTO:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Supporto Gestore	3° Area Professionale 1° Livello Retributivo	Filiale

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

Dopo un periodo di permanenza di 24 mesi nel ruolo di Supporto Gestore e nell'inquadramento di 3° Area Professionale 1° Livello Retributivo, in presenza di giudizi professionali positivi e previo esito positivo di uno specifico “assessment”, detto Personale viene inserito in uno dei ruoli della Fase di Consolidamento ed inquadrato nella 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo.

N.B. Nell'ambito dell'assessment la risorsa sarà indirizzata verso il ruolo di assegnazione più idoneo della Fase successiva (Gestore Microcrediti Junior o Gestore Crediti Junior).

2 - Fase di Consolidamento

DESCRIZIONE DELLA FASE E PROFILO PROFESSIONALE: La Fase di Consolidamento è finalizzata all'acquisizione delle più approfondite competenze professionali, tecniche ed amministrative richieste dal ruolo di “Gestore Junior”.

Il Personale che viene inserito in questa Fase, come “**Gestore Junior**” ed inquadrato nella **3° Area Professionale 2° Livello Retributivo**, espleta le mansioni assegnate, accrescendo e consolidando la conoscenza delle attività tecniche richieste per la specifica figura e avviando lo sviluppo delle competenze professionali, tecniche e amministrative che saranno poi richieste per i ruoli professionali delle Fasi successive.

RUOLI PREVISTI:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Microcrediti Junior	3° Area Professionale 2° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Crediti Junior	3° Area Professionale 2° Livello Retributivo	Filiale

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

Dopo un periodo di permanenza di 36 mesi nel ruolo di Gestore Junior e nell'inquadramento di 3° Area Professionale 2° Livello Retributivo, in presenza di giudizi professionali positivi e previo esito positivo di uno specifico “assessment”, detto Personale viene inserito in uno dei ruoli della Fase di Specializzazione ed inquadrato nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo.

N.B. Nell'ambito dell'assessment la risorsa sarà indirizzata verso il ruolo di assegnazione più idoneo della Fase successiva (Gestore Microcredit, Gestore Crediti, Gestore Macrocrediti o Gestore GRS).

3 - Fase di Specializzazione

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

Il Personale che viene inserito in questa Fase, come “**Gestore**” ed inquadrato nella **3° Area Professionale 3° Livello Retributivo**, espleta le mansioni assegnate, accrescendo la padronanza degli strumenti tecnici ed amministrativi tipici del ruolo di Gestore e/o di Gestore Senior.

CONSOLIDAMENTO PROFESSIONALE DI FASE (SENIORITY): In questa Fase, il Personale, dopo 36 mesi di permanenza nel ruolo di Gestore e nell'inquadramento nella 3° Area Professionale 3° Livello Retributivo, avendo acquisito una significativa

esperienza ed in presenza di giudizi professionali positivi, viene inquadrato nella **3° Area Professionale 4° Livello Retributivo** e nominato “**Gestore Senior**”.

RUOLI PREVISTI da GESTORE:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Microcrediti	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Crediti	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Macrocrediti	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Filiale
Gestore G.R.S.	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Filiale

RUOLI PREVISTI da GESTORE SENIOR:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore Microcrediti Senior	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Crediti Senior	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Filiale
Gestore Macrocrediti Senior	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Filiale
Gestore G.R.S. Senior	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Filiale

T.E.D. per Gest. Macrocrediti Senior e Gest. GRS Senior: nell’ambito di tale Fase, ai Gestori Macrocrediti Senior e ai Gestori GRS Senior, dopo 36 mesi continuativi nel ruolo con giudizi professionali positivi, viene riconosciuto un Trattamento Economico Differenziato di **200 €** mensili per tredici mensilità.

Tale Trattamento Economico Differenziato (T.E.D.):

- non è da considerarsi promozione ai fini dell’assorbimento dell’Ad-Personam di cui all’art. 3 dell’Intesa 18.06.02;
- non è assorbibile in caso di incrementi di CCNL o di maturazione di scatti di anzianità;
- è assorbibile in tutti i casi di promozione a Q.D.1.

4 - Fase di Alta Specializzazione e Facoltà

DESCRIZIONE DELLA FASE E PROFILO PROFESSIONALE: La Fase di Alta Specializzazione e Facoltà connota il Personale appartenente ai **primi due Livelli Retributivi dei Quadri Direttivi**.

In questa Fase viene inserito, con il ruolo di **Gestore con Facoltà**, il Personale che, a giudizio dell’Azienda, ha acquisito la piena conoscenza dei processi e degli strumenti tecnici, amministrativi e creditizi, nonché la capacità di valutare autonomamente il rischio nella fase di recupero e/o di sollecitazione al recupero del credito e che è in grado di assumere autonomamente delibere in ordine al ripianamento, alla riduzione o alla rinegoziazione del credito in sofferenza o inesigibile, sempre nel limite delle facoltà creditizie assegnate.

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

NUOVO “RUOLO CHIAVE ZERO”: Nell’ambito dei ruoli dei Gestori ai quali siano state attribuite specifiche facoltà deliberative, a decorrere dalla data di stipula del C.I.A., viene introdotto il “Ruolo Chiave Zero”, collegato all’attribuzione di facoltà deliberative creditizie di Livello 2.

Il trattamento economico per Ruolo Chiave Zero è stabilito in **€ 140** mensili per tredici mensilità.

RUOLI PREVISTI (E RELATIVI INQUADRAMENTI MINIMI):

A) inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi

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

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore con Facoltà Deliberative Creditizie di Livello 1	Q.D.1	Filiale
Supervisor Manager	Q.D.1	Filiale

B) Inquadramento nel 1° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi

- al momento dell’adibizione nel ruolo, con contestuale riconoscimento del trattamento per R.C.Zero, al seguente ruolo:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Gestore con Facoltà Deliberative Creditizie di Livello 2	Q.D.1 R.C. Zero	Filiale

C) Inquadramento nel 2° Livello Retributivo dei Quadri Direttivi

- dopo tre anni (36 mesi) di adibizione nel ruolo, con giudizi professionali positivi ed avendo conseguito una significativa esperienza, al seguente ruolo:

Ruolo Professionale	Inquadramento minimo	Struttura
Supervisor Manager	Q.D.2	Filiale

Ruoli di Coordinamento presso la Direzione Generale

Alle risorse di Direzione Generale che gestiscono significativi organici sono riconosciuti, nell'ambito dei ruoli di Coordinamento, i seguenti inquadramenti minimi contrattuali:

- al momento dell'assegnazione nel ruolo:

Ruolo di Coordinamento	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Reparto con + di 5 risorse	3° Area Professionale 2° Livello Retributivo	Direzione Generale
Responsabile di U.O. fino a 9 risorse	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Direzione Generale
Responsabile di U.O. con almeno 10 risorse	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Direzione Generale

- dopo 36 mesi di esperienza consolidata nel ruolo, con giudizi professionali positivi:

Ruolo di Coordinamento	Inquadramento minimo	Struttura
Responsabile di Reparto con + di 5 risorse	3° Area Professionale 3° Livello Retributivo	Direzione Generale
Responsabile di U.O. fino a 9 risorse	3° Area Professionale 4° Livello Retributivo	Direzione Generale
Responsabile di U.O. con almeno 10 risorse	Q.D.1	Direzione Generale

- dopo ulteriori 24 mesi di esperienza consolidata nel ruolo, con giudizi professionali positivi:

Ruolo di Coordinamento	Inquadramento minimo	Struttura
Respons. di U.O., Q.D.1, con almeno 10 risorse	Q.D.2	Direzione Generale

N.B. ai fini dei conteggi, le risorse a part-time sono considerate come quelle a tempo pieno, comprendendo nel numero di riferimento anche lo stesso responsabile.

Riconoscimento dei “periodi pregressi”

Per quanto concerne le previsioni inquadramentali ed economiche previste per i ruoli delle Fasi di Ingresso, di Consolidamento e di Specializzazione, nonché per i Ruoli di Coordinamento, verranno considerati utili anche i periodi pregressi continuativi svolti **dall'1.09.2007** nel medesimo ruolo o in ruoli ricompresi nella medesima Fase.

Per quanto riguarda la collocazione dei Gestori Microcrediti e Gestori Crediti di cui al Regolamento Operativo vigente nell'ambito dei nuovi ruoli contrattuali di Gestore Microcrediti Junior e Gestore Crediti Junior, verranno considerati utili i periodi pregressi continuativi svolti a partire **dall'1.01.2007**.

Il recupero di detti periodi pregressi non potrà in ogni caso far decorrere l'inquadramento ed il trattamento economico antecedentemente al 1° settembre 2008.

(N.B. negli ALLEGATI A e B riportiamo - a titolo esemplificativo - un quadro di casistiche utili a chiarire le indicazioni gestionali che saranno adottate per la concreta attivazione della prima fase applicativa del C.I.A.).

Pari Opportunità professionali

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

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

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

N.B. Ai fini del riconoscimento degli inquadramenti relativi ai percorsi professionali e di carriera previsti dal C.I.A., l'Azienda, a decorrere dalla data di stipula, considererà valido il periodo di congedo obbligatorio di maternità e di paternità di cui al Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151.

• Tutela della Salute e della Sicurezza

In concomitanza con la definizione del C.I.A. è stato stabilito il Verbale d'Accordo per l'istituzione dei R.L.S. in azienda ed il relativo Regolamento per la loro elezione, ancorché gli stessi non siano stati formalmente sottoscritti, in attesa delle specificazioni legate al D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008.

Si sono, comunque, creati i presupposti per rendere effettivamente operativa, in attuazione del D.Lgs. n. 626 del 19.09.94 e successive modificazioni, la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e la Salute (R.L.S.), avente lo scopo di garantire il rispetto delle normative in materia di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro: ciò darà la possibilità, di qui a fine anno, al Personale della banca di poter eleggere i candidati che saranno proposti a tale ruolo.

B - PARTE ECONOMICA

• Premio Aziendale (Accordo Quadro 27.09.07)

Il Premio Aziendale è materia di demando del CCNL alla Contrattazione che si svolge in Azienda. Tuttavia la normativa sul Premio Aziendale contenuta nell'art.10 del C.I.A. di U.C.M.B. recepisce quanto stabilito a livello di Gruppo con il Verbale d'Accordo del 27.09.07 sul Premio di Produttività per le Aziende del Gruppo UniCredit.

Il particolare momento in cui la stagione della Contrattazione Aziendale si è svolta nelle diverse realtà del Gruppo ha fatto sì che le Parti ritenessero opportuno, alla luce "della **situazione eccezionale** connessa alle modifiche del perimetro di Gruppo (integrazione con Capitalia e sue partecipazioni)", individuare in un Verbale di Gruppo i parametri e le quantità economiche ad essi legate dei Premi Aziendali, nel frattempo incrementatisi in maniera uniforme con gli Accordi Stralcio che si sono succeduti nel tempo.

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

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

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

- **Inoltre l'Azienda ha erogato unilateralmente, fra Dicembre 2007 (50) e Gennaio 2008 (200)** un'Una Tantum di **250** € netti, al Personale in servizio al **1° Luglio 2007**, per i 5 anni del Progetto S3;
- **Importo per i Lavoratori/Lavoratrici con contratto di somministrazione (ex interinali):**
 - ➔ € **1.900** erogati in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione;
- **Possibilità di destinare** alla propria posizione pensionistica individuale un importo di **600** € riparametrato a fronte di una corrispondente ristrutturazione del premio di **500** € (importi riferiti al Parametro Medio), per i Premi riferiti agli anni

2007 - 2008, come già accaduto per il Premio sul Bilancio 2006;

- **Scala Parametrica Mista:**

- **adozione per le Aree Professionali e per i Q.D.1 e i Q.D.2 della Scala Parametrica del CCNL 2005**, che ha visto incrementare i parametri retributivi nelle fasce dalla 3 ° Area Professionale 3 ° Livello Retributivo al Q.D.2;

- **mantenimento della Scala Parametrica ex Credit**, più favorevole di quella del CCNL 2005, per Q.D.3 e Q.D.4;

- **Individuazione di 2 Indicatori** al cui variare è legata l'erogazione degli importi prima elencati:

- Indicatore di Redditività di Gruppo perimetro Italia: Utile Netto;

- Indicatore di Produttività della singola Azienda: Risultato di Gestione;

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

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

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

RIEPILOGO PREMI AZIENDALI 2005 - 2008

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

Ricordiamo che con il Verbale d'Accordo di Gruppo del 27 gennaio 2006 relativo al Premio Aziendale 2005, in pagamento a giugno 2006, i Colleghi e le Colleghe di ex-U.G.C. hanno ottenuto la parificazione della misura del Premio Aziendale (fino ad allora di importo sensibilmente inferiore) a quella prevista per il Personale della Capogruppo.

* La corresponsione del V.A.P. 2007 è stata ritardata a luglio 2008 per poter far beneficiare gli interessati della detassazione prevista dal D.L.93/08. Per minimizzare a tutti i Lavoratori il disagio legato al ritardo è stato comunque concordato un accredito anticipato, con valuta 1° luglio, sul C/C di servizio del 55% dell'importo del V.A.P.

C - ALLEGATI:

ALLEGATO A - 1° fase applicativa del C.I.A. in UCMB: esempi di casistiche gestionali che potranno presentarsi per i ruoli di "Rete", considerando un'adibizione pregressa nel ruolo in linea con le permanenze e previsioni di Fase di cui al CIA.

Ruolo svolto da Regolamento Az.le vigente	Attuale Inquadramento	Inserimento nel nuovo ruolo contrattuale da 1.09.08	Inquadram. minimo contrattuale	Decorrenza di maturazione C.I.A. ai fini dell'evoluzione inquadramentale ed economica (cd. "pregresso")
Gestore Microcrediti	3A1L	Gest. Microcrediti Junior	3A2L <i>(da 1.09.08)</i>	da 1.09.2008
Gestore Crediti	3A1L	Gest. Crediti Junior	3A2L <i>(da 1.09.08)</i>	da 1.09.2008
Gestore Microcrediti	3A2L	Gest. Microcrediti Junior	3A2L	da 1.01.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo.
Gestore Crediti	3A2L	Gest. Crediti Junior	3A2L	da 1.01.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo.
Gestore: Macrocrediti - GRS	3A2L	Gestore: Macrocrediti - GRS	3A3L <i>(da 1.09.08)</i>	da 1.09.2008
Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	3A3L	Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	3A3L	da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo.
Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	3A4L	Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	3A4L	Relativamente ai Gest. Macrocrediti e GRS ai fini della maturazione del TED di 200 €, da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento in cui è stato maturato il 3A4L.
Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	Q.D.1	Gestore: Microcrediti - Crediti - Macrocrediti - GRS	Q.D.1	
Supervisor Manager	Q.D.1	Supervisor Manager	Q.D.1	da 1.09.2007

ALLEGATO B - 1° fase applicativa del C.I.A. in UCMB: esempi di casistiche gestionali che potranno presentarsi nei ruoli di coordinamento in Direzione Generale, considerando un'adibizione pregressa in linea con le permanenze e previsioni di cui al CIA.

Ruolo svolto da Regolamento Az.le vigente	Attuale Inquadramento	Inserimento nel ruolo di coordinamento C.I.A. da 1.09.08	Inquadram. minimo contrattuale	Decorrenza di maturazione C.I.A. ai fini dell'evoluzione inquadramentale (cd. "pregresso")
Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A1L	Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A2L <i>(da 1.09.08)</i>	da 1.09.2008
Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A2L	Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A2L	da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo <i>(per maturazione 3A3L)</i> .
Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A3L	Resp. di Reparto di D.G. + 5 risorse	3A3L	
Resp. di U.O. di D.G. fino a 9 risorse	3A3L	Resp. di U.O. di D.G. fino a 9 risorse	3A3L	da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo <i>(per maturazione 3A4L)</i> .
Resp. di U.O. di D.G. fino a 9 risorse	3A4L	Resp. di U.O. di D.G. fino a 9 risorse	3A4L	
Resp. di U.O. di D.G. con almeno 10 risorse	3A4L	Resp. di U.O. di D.G. con almeno 10 risorse	3A4L	da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo ai sensi del Regolamento Az.le <i>(per maturazione Q.D.1)</i> .
Resp. di U.O. di D.G. con almeno 10 risorse	Q.D.1	Resp. di U.O. di D.G. con almeno 10 risorse	Q.D.1	da 1.09.2007 o, se successivo, dal momento dello svolgimento del ruolo ai sensi del Regolamento Az.le <i>(per maturazione Q.D.2)</i> .

ALLEGATO C:

“TESTO DELLA LETTERA, ALLEGATA AL C.I.A., INVIATA DALLE OO.SS. ALL’AZIENDA”

Verona, 1 agosto 2008

Oggetto: Coinvolgimento sindacale - art.67 CCNL 12.02.05

In considerazione del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data odierna, chiediamo - ai sensi dell’art.67 del CCNL 12.02.05 - un incontro sugli indirizzi, principi e criteri che l’Azienda intende adottare per lo sviluppo professionale del Personale.

Distinti saluti.

ALLEGATO D:

“TESTO DELLA LETTERA DI RISPOSTA AZIENDALE, ALLEGATA AL C.I.A.”

Verona, 1 agosto 2008

Con riferimento alla Vostra lettera pervenuta in data odierna, confermiamo l’impegno ad incontrarVi dal mese di settembre.

Distinti saluti.

ALLEGATO E:

“TESTO DELL’ART.67 DEL C.C.N.L. 12.02.05”

ART.67 - COINVOLGIMENTO SINDACALE

1. L’impresa, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi - nel corso di un apposito incontro - gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell’ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l’impresa rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l’impresa intendesse apportare successivamente.

3. L’impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

4. Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l’applicazione dei principi e criteri su indicati.

ALTRI ACCORDI SULLE "MATERIE COMUNI"

• "Welfare di Gruppo"

Nell'affrontare la lunga ed articolata stagione di rinnovo dei C.I.A. delle Aziende del Gruppo UniCredit, le OO.SS. unitarie si sono poste l'obiettivo di **intercettare significative quote** delle Redditività e Produttività che il Gruppo genera in così grande misura, anche grazie all'apporto di Lavoratori e Lavoratrici.

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

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

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

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

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

Vediamo quali sono le principali acquisizioni:

Assistenza Sanitaria Integrativa

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

- da **gennaio 2008**:

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

- da **gennaio 2009**:

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

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

Previdenza Complementare

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

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

Inoltre

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

Buono Pasto

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

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

Inoltre,

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

Polizza Infortuni

Vengono introdotti significativi miglioramenti:

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

Polizza Kasko

Abbiamo conseguito miglioramenti delle Franchigie:

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

Provvidenze Aziendali

Dalle prossime erogazioni cambiano gli importi per:

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

Maternità

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

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

Condizioni, Prestiti, Sovvenzioni

Alcune novità anche in questa materia:

- **Condizioni di C/C** - Incremento del tasso sullo Scoperto dal **3% al 4%**, **Canone Gratuito** per le Cassette di Sicurezza (oggi era al **50%**);
- **Prestito Personale** - Incremento del tasso dal **3,5 al 4%** ed Incremento dell'importo erogabile da **31.000 € a 40.000 €**;
- **Sovvenzioni al Personale** - Aumento delle casistiche previste (*Riparazione Immobili di proprietà del richiedente e/o della sua Famiglia, Acquisto e/o Riparazione Mobili, ecc.*) con previsione, quale garanzia, non solo del TFR maturato, ancorché versato presso il Fondo di Previdenza Complementare ma anche di quello in corso di maturazione; ciò permetterà a tutti di aver disponibile l'intero ammontare della Sovvenzione, che rimane confermato per gli importi precedentemente previsti.

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

Mutui

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

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

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

Commissione Pari Opportunità

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

Disagio Lavorativo

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

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

Quanto illustrato in tema di "Welfare di Gruppo" permette alle OO.SS. unitarie di esprimere la convinzione di aver realizzato, senza alterare l'equilibrio complessivo dei risultati raggiunti, buona parte degli obiettivi che, su questo capitolo della Piattaforma, ci si era posti, ritenendo, quindi, di poter esprimere su tali materie un giudizio pienamente positivo.



R.S.A. di UniCredit Management Bank

Indice delle Intese e degli Accordi per:

- il 1° CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE in UCMB;
- le «MATERIE COMUNI» a livello di Gruppo (V.A.P. e WELFARE)

TIPO D'ARGOMENTO	PAGINE RELATIVE
A) L'Intesa 1.08.08 per il primo Contratto Integrativo Aziendale in UCMB	<i>pagg. 1-5</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Inquadramenti e Sviluppo Professionale 	pag. 1-5
- Criteri generali per l'Inquadramento del Personale	pag. 1
- Fasi di percorso dello Sviluppo Professionale	pag. 1
- Fase di Ingresso	pag. 2
- Fase di Consolidamento	pag. 2
- Fase di Specializzazione	pag. 2
- Fase di Alta Specializzazione e Facoltà	pag. 3
- Ruoli di Rete con inquadramento a Quadro Direttivo di 1° Livello	pag. 3
- Il nuovo "Ruolo Chiave Zero"	pag. 3
- Ruoli di Rete con inquadramento a Quadro Direttivo di 2° Livello	pag. 4
- Inquadramenti minimi per i Ruoli di Coordinamento presso la Direzione Generale	pag. 4
- Riconoscimento dei "periodi pregressi"	pag. 4
- Pari Opportunità professionali	pag. 4
<ul style="list-style-type: none"> • Tutela della Salute e della Sicurezza 	pag. 5
ALLEGATI all'Intesa C.I.A.	<i>pagg. 7-8</i>
- Esempi di casistiche nella 1° fase applicativa del C.I.A. per i ruoli di Rete	pag. 7
- Esempi di casistiche nella 1° fase applicativa del C.I.A. per i ruoli di coordinamento in D.G.	pag. 7
- Lettera 1.08.08 sullo Sviluppo Professionale inviata dalle OO.SS. all'Azienda	pag. 8
- Lettera 1.08.08 di risposta dell'Azienda alle OO.SS.	pag. 8
- Testo dell'art.67 del CCNL 12.02.05 (art.70 del nuovo CCNL 8.12.07)	pag. 8
B) L'accordo Quadro di Gruppo 27.09.07 sui Premi Aziendali	<i>pagg. 5-6</i>
<ul style="list-style-type: none"> • L'accordo Quadro sul VAP 	pag. 5
Il riepilogo dei Premi Aziendali 2005/2008	pag. 6
C) Gli Accordi del 27.09.07 sulle "Materie Comuni" a livello di Gruppo	<i>pagg. 9-11</i>
<ul style="list-style-type: none"> • "Welfare di Gruppo" 	pag. 9
- Assistenza Sanitaria Integrativa	pag. 9
- Previdenza Complementare	pag. 9
- Buono Pasto	pag. 10
- Polizze (Infortuni e Kasko)	pag. 10
- Provvidenze Aziendali	pag. 10
- Maternità	pag. 10
- Condizioni, Prestiti, Sovvenzioni	pag. 11
- Mutui	pag. 11
- Commissione Pari Opportunità	pag. 11
- Disagio Lavorativo	pag. 11