

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

REDISTRIBUZIONE
QUALITÀ DELLA VITA
VALORE DEL LAVORO

La Piattaforma per il Primo
Contratto Integrativo Aziendale
di UniCredit Banca



Sinfub





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:

- ⦿ **Rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;**
- ⦿ **Procedura per i Quadri Direttivi;**
- ⦿ **Discussione dei c.d. “A Latere”.**

Presentiamo a Lavoratori e Lavoratrici un Documento unico, sintesi delle diverse nostre elaborazioni, per fornire loro un più chiaro quadro complessivo.



PREMESSA

La stagione della Contrattazione Integrativa Aziendale che si avvia nelle società italiane del Gruppo UniCredit vede un quadro fortemente mutato rispetto alla situazione in cui, nel 2000/2001 furono firmati i precedenti Contratti.

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

- ⊗ 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 di Prodotto);
- ⊗ proiezione all'estero di UniCredit;
- ⊗ modello commerciale ed organizzativo delle attività Retail.

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), preceduto nel mese di maggio dello stesso anno da un Verbale di Accordo sul clima aziendale (Pressioni Commerciali – Sistema Incentivante e Sistema Valutativo – Qualità del lavoro ed Organici), siglato in UniCredit Banca;
- ⊗ UniCredit ha adottato un Piano Industriale (2004-2007) che per la prima volta prevedeva un forte taglio occupazionale (3000 esuberanti), tanto da non essere accettato dalle OO.SS. ed a 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 strategiche per il Gruppo (2S Banca – cd Banca Depositaria), cedendo con essa Lavoratori e Lavoratrici – da ciò un'aspra vertenza che ha portato 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.

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 è stata tutta sbilanciata a favore degli Azionisti, come del Top e Middle Management;
- ⊗ le condizioni di lavoro quotidiano hanno subito un forte peggioramento.



Occorre quindi che

- **il reddito** dei Lavoratori e delle Lavoratrici attraverso il salario aziendale (Premio Aziendale e Inquadramenti) **recuperi in modo consistente** la ricchezza prodotta in Azienda;
- **migliori la Qualità del Lavoro** e del **Clima Aziendale**, anche attraverso norme ed accordi chiaramente esigibili.

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**, tesa a **sfidare la Banca**

- su **un'effettiva centralità dei Lavoratori e Lavoratrici**, troppo spesso solo citata nelle diverse Comunicazioni Aziendali e poco applicata nella quotidianità,
- e sul modo di intendere la tanto sbandierata **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,

come pure a raggiungere obiettivi che noi riteniamo centrali:

- ⊙ **un forte recupero retributivo**, da attuarsi come detto attraverso lo strumento degli Inquadramenti ed il Premio Aziendale;
- ⊙ **un riequilibrio nella distribuzione della Produttività tra il Fattore Lavoro ed il Capitale;**
- ⊙ **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 Lavoratori e Lavoratrici;**
- ⊙ **la tutela di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici della Banca, 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 articola la sua presenza in Italia, aldilà degli strumenti aziendali tesi a creare artificialmente una cultura comune, egemonizzata dal Profitto come Valore.

Sottoponiamo pertanto questo Documento alle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori di UniCredit Banca con queste finalità e questo spirito, nella convinzione che rappresenti uno strumento in grado di portare questa Azienda ad un confronto stringente ed utile al raggiungimento degli obiettivi enunciati.



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.

All'interno del Gruppo UniCredit Banca ha segnato percentuali di **crescita di redditività e produttività** anche maggiori, e comunque superiori agli stessi obiettivi individuati dai Piani Industriali che si sono succeduti.

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 delle redditività e produttività ormai consolidate** e quello di **intercettare l'ulteriore positiva dinamica** che dovrebbe segnare l'andamento aziendale per la durata di questo Contratto.

A tal fine, una volta individuata la cifra da erogare in relazione al **Bilancio 2006**, vogliamo definire **parametri ed indicatori aziendali** che permettano, a fronte di risultati positivi per UniCredit Banca, la **crescita nel tempo del Premio Aziendale**.

All'interno di detti parametri ed indicatori potranno esserne opportunamente individuati anche alcuni di Gruppo.



INQUADRAMENTI

UniCredit Banca è molto cambiata nella sua Organizzazione del Lavoro rispetto al momento della sua nascita, nel Gennaio 2003.

Gli Inquadramenti applicati sono peraltro quelli previsti dal Contratto Integrativo Aziendale del Credito Italiano, che risale al Maggio 2001.

La Piattaforma per il primo C.I.A. dopo la realizzazione del Progetto S3 non può quindi prescindere dal “rimettere a fuoco” la fotografia della struttura aziendale così come è venuta articolandosi in questi anni.

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.

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

Da qualche anno rappresentano anche una risposta, strutturale e permanente, alla politica messa in atto dalla Banca con gli Incentivi, sempre più pervasivi ma anche, per loro natura, aleatori ed in gran parte discrezionali.

L'applicazione della Normativa sugli Inquadramenti, così come disciplinata dal vigente C.I.A. e sue successive integrazioni e modificazioni, ha efficacemente rapportato le professionalità tempo per tempo emerse nella realtà operativa ad adeguati livelli di equilibrio tra Aree Professionali e Quadri Direttivi – attualmente il personale si articola in un 1% di Dirigenti, 42% di Quadri Direttivi e 57% di appartenenti alle are Professionali - ed ha contribuito a valorizzare il Personale Femminile, anche se in misura ancora insufficiente.

Questo capitolo della Piattaforma affronta dunque, con uno sguardo attento anche al futuro prossimo, la nuova realtà di UniCredit Banca non disgiunta dai mutati elementi di quadro, che conseguono al variare delle normative nazionali di categoria, come della legislazione sul lavoro.

Va anche richiamato il fatto che, il 18 ottobre 2004, è stato raggiunto un Accordo per normare le Nuove Figure Professionali sorte per effetto della creazione del Ruolo di Sviluppatore e della rivisitazione della Rete con l'istituzione degli Sportelli Leggeri e Staccati.

Premessa necessaria alla trattativa è, comunque, la riscrittura di una chiara norma, che la renda realmente ed effettivamente esigibile, per il recupero dei periodi di “anzianità pregressa nelle mansioni”, anche se non continuativi, ripristinando quanto previsto in merito sia dal C.I.A. Credito Italiano che dall'Accordo del 20/01/2003, ed oggi in larga parte disatteso da un'applicazione aziendale assolutamente arbitraria e non giustificata (oltre che da noi, ovviamente, non condivisa). Tale norma dovrà anche prevedere il conteggio, ai fini della determinazione delle “anzianità nelle mansioni”, dei periodi di assenza per maternità (v. capitolo Welfare di Gruppo), e la validità delle “anzianità pregresse” anche nel caso di mobilità tra aziende del Gruppo.

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, nel corso della quale le OO.SS. possono **solo formulare osservazioni e proposte** che l’Azienda si riserva di accogliere.

Contestualmente all’apertura della Contrattazione Integrativa Aziendale chiederemo pertanto anche l’attivazione di tale Procedura.

PARTE COMUNE

- ⑨ **Ai fini del computo degli addetti per l’applicazione della normativa sugli inquadramenti, nonché del riconoscimento dell’Indennità di Reggenza, vanno inclusi, oltre al Responsabile/Preposto/Direttore di Agenzia, i Lavoratori e le Lavoratrici assunti con Contratto di Apprendistato, mentre i dipendenti con Contratto a Tempo Parziale si considerano ognuno come una unità, indipendentemente dall’orario praticato.**
- ⑨ **Per ogni ruolo di Responsabile di Unità Operativa, qualunque sia la collocazione di quest’ultima, va individuato il Sostituto, cui riconoscere il pagamento della differenza retributiva nei periodi di sostituzione, da effettuarsi per ogni assenza del Responsabile e senza alcun giorno di Franchigia.**

FILIALI

ADDETTO AL SERVIZIO ALLA CLIENTELA

Il Progetto BIG, ma anche la normale articolazione dell’operatività quotidiana, vedono molti ASC chiamati a svolgere mansioni di vendita di “prodotti da bancone”, di supporto all’attività del DDA o dell’RSC, come pure dell’AFP.

Si tratta di un potenziamento della professionalità richiesta per il Ruolo, testimoniato anche dal significativo cambiamento della denominazione.

Si tratta quindi di cogliere l’occasione per rimettere in moto la mobilità tra i diversi livelli della 3° Area Professionale, con la previsione di Inquadramenti:

- ⑨ al 2° Livello della 3° Area Professionale, dopo **3** anni di adibizione;
- ⑨ al 3° Livello della 3° Area Professionale, dopo ulteriori **2** anni di adibizione;

per chi opera in questa positiva promiscuità di mansioni, essendo formalmente incaricato al loro svolgimento (*a mero titolo di esempio, chi assiste il DDA nell’attività di erogazione di mutui e/o processa pratiche di fido, vende prodotti “da banco” quali carte di debito, svolge operatività in titoli, o ancora assiste o sostituisce l’AFP nella sua attività*).

Per gli ASC va poi risolta l’annosa questione del superamento delle **6 ore** di adibizione giornaliera alle mansioni di Cassa. Superamento che avviene nella totalità degli Sportelli, anche a causa della diminuzione dei numeri di questa Figura Professionale, e al di là delle pause previste dall’organizzazione dei turni di adibizione alla cassa ed anche nei casi di orario di



apertura normali.

Pertanto, a tutti gli ASC va pagata l'Indennità di Rischio con la maggiorazione del **14%**, come previsto dal CCNL.

Nel caso invece di assegnazione occasionale si propone la seguente modalità di calcolo dell'**Indennità di Rischio** più equa e conveniente di quella attualmente applicata:

- ⊗ per adibizione fino a **5** giorni in un mese: **50%** dell'Indennità;
- ⊗ per adibizione superiore ai **5** giorni in un mese: **50%** + un ulteriore **10%** per ogni giorno di adibizione oltre il **5°**, sino ad un massimo del **100%** dell'Indennità.

ADDETTO FAMIGLIE PRIVATI

E' sempre più praticata e diffusa dall'azienda la richiesta di sostituzione degli ASC da parte degli AFP, anche per effetto della costante diminuzione del numero dei primi, e quindi l'assegnazione di giacenze di fondi, per permettere loro di svolgere anche l'operatività di Cassa.

La soluzione che individuiamo per tale adibizione, che deve **comunque essere volontaria e marginale**, è quella dell'erogazione dell'Indennità di Rischio, nella misura del **70%**.

Ai fini del percorso professionale a tutti gli AFP viene riconosciuto **l'intero progresso nel percorso professionale** sopra richiamato per gli ASC.

DIRETTORE DI AGENZIA

E' un Ruolo che ha ritrovato una centralità nell'organizzazione "*flat*" della Rete.

Gli sono stati assegnati compiti ulteriori e delicati, sia dal punto di vista delle politiche commerciali, che da quello dell'erogazione del credito, che, soprattutto, per quanto riguarda la gestione, individuale e collettiva, dei collaboratori, nonché della loro formazione e del loro sviluppo professionale.

Il Progetto BIG poi ha ulteriormente ampliato il bagaglio professionale necessario per tale Ruolo. È pertanto necessario ed indispensabile l'individuazione di un meccanismo che permetta la remunerazione dei maggiori impegno e professionalità richiesti dai processi sopra illustrati.

Lo strumento individuato è l'erogazione di un' **Indennità di Reggenza**.

Tale Indennità andrà riconosciuta, con decorrenza dalla data di assegnazione nell'incarico, nelle seguenti modalità e misure:

- € **100**, per **13** mensilità, per i Preposti a **Sportello Leggero**;
- € **250**, per **13** mensilità, per i Preposti ad Agenzie fino a **7** addetti;
- € **350**, per **13** mensilità, per i Preposti ad Agenzie da **8** addetti ed oltre.

L'Indennità di Reggenza non dovrà assorbire né restare assorbita da emolumenti erogati ad altro titolo.

Dopo un anno di adibizione al ruolo di Preposto di Filiale per la quale sia prevista una Indennità di Reggenza, verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico, un importo corrispondente all'ultima Indennità percepita, sotto forma di assegno "*ad personam*" assorbibile da promozioni non di merito.

Per quanto riguarda i cd "*Grappoli*",



- ⊙ in merito alla loro composizione, la somma fra Agenzia Capofila (*aggregante*) e Sportelli Leggeri (*aggregati*) non può essere superiore a **4**;
- ⊙ al Titolare di Agenzia Capofila, intendendosi con questo termine l'Agenzia cui è demandato il compito di coordinamento di **1** o più Sportelli Leggeri, come definiti nell'**Accordo 18 Ottobre 2004**, viene riconosciuto un Inquadramento da
 - ⊗ **QD3** qualora l'Agenzia Capofila preveda un organico fino a **7** addetti,
 - ⊗ **QD4** se con organico superiore.

SOSTITUZIONI DDA E RSC

Deve essere prevista, per le Agenzie fino a **7** addetti, l'individuazione **obbligatoria** del Sostituto del DDA nell'ambito dell'Agenzia stessa.

Al Lavoratore/Lavoratrice che sostituisce il Titolare, qualunque sia il numero degli addetti della Filiale, andrà riconosciuto il pagamento della differenza retributiva (comprensiva dell'Indennità di Reggenza) nei periodi di sostituzione, da effettuarsi **per ogni assenza** del Direttore di Agenzia e **senza alcun giorno di Franchigia**.

Analogamente prevediamo anche l'**abolizione** della **Franchigia di 3 giorni** per chi sostituisce l'RSC.

AGENZIA LINEA TU

Per il **DDA** si prevede lo stesso inquadramento attribuito al Preposto delle Agenzie.

Per la nuova figura professionale dell'**Addetto Relazione e Finanziamenti (ARF)** si prevede l'attribuzione degli Inquadramenti dell'**AFP**.

CENTRO PICCOLE IMPRESE

Il **Consulente Piccole Imprese**, insieme al DDA, è la figura che più è stata investita dalla necessità di un forte incremento di professionalità.

Coniuga al suo interno la conoscenza dei Prodotti Finanziari e dell'Attività di Vendita con l'indispensabile possesso della capacità di Gestione del Credito e della Valutazione del Merito, come della Gestione delle Garanzie.

Con la perdita del Settore Corporate e con le opportunità (ma anche i rischi) per la Banca derivanti dal processo di Basilea II, questa Figura Professionale ha aumentato la sua centralità come il bagaglio professionale necessario per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Pertanto va prevista per tale figura l'Inquadramento a:

- **QD1** dopo **18** mesi;
- **QD2** dopo **ulteriori 18** mesi.

Per il **Direttore CPI** l'Inquadramento previsto è: **QD4**.

Per i Consulenti Personal Banking ed i Consulenti Privati



Imprenditori

Riteniamo necessario, per queste due Figure Professionali, garantire il conseguimento di un Inquadramento superiore anche nel caso di passaggio ad altro Ruolo prima della maturazione del QD1, dopo comunque un congruo periodo di adibizione.

Pertanto prevediamo questa articolazione di Inquadramenti:

- 3° Area 3° Livello dopo **18** mesi;
- **QD1** dopo **ulteriori 18** mesi.

CENTRI MUTUI

Alla luce della nuova organizzazione aziendale sui Centri Mutui, è opportuno prevedere per gli **Specialisti**, lo stesso Inquadramento dell'**AFP**.

Per il **Responsabile** dei Centri Mutui l'Inquadramento richiesto è il **QD4**.

DIREZIONI REGIONALI

I Ruoli che riteniamo debbano vedere la previsione nell'ambito del Contratto Integrativo di uno specifico Inquadramento, per la professionalità espressa nelle mansioni svolte, sono per ogni Unità Operativa o Settore:

- ⊗ Specialista: **QD3**
- ⊗ Assistente di Direzione Regionale, Addetto Condizioni: **QD1**
- ⊗ Addetto : 3° Area 4° Livello dopo **18** mesi

in forte coerenza con la struttura complessiva degli Inquadramenti qui proposta ed i criteri che la sovrintendono.

Ai fini del riconoscimento di tali Inquadramenti si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di:

- ⊗ Specialista, Assistente di Direzione Regionale, Addetto Condizioni, Addetto

non antecedenti al 1/1/2003.

DIREZIONE GENERALE

L'articolazione delle mansioni della Direzione Generale, e la relativa Professionalità richiesta ed espressa, permettono di individuare lo **Specialista di D.G.** come figura comune alle varie U.O. a cui assegnare un 'Inquadramento minimo.

Definiamo come **Specialista di D.G.** chi è incaricato in via prevalente e continuativa dall'Azienda di svolgere mansioni che richiedono:

- elevate conoscenze di leggi, regolamenti, circolari, anche prodotti da Enti Pubblici;
- particolare conoscenza di strumenti finanziari;
- notevoli conoscenze tecniche finalizzate all'istruzione di pratiche, proposte, progetti;
- attività continua di consulenza alla Rete;
- messa in opera di ricerca, estrapolazione ed elaborazione di informazioni, dati e statistiche.

A tale figura Professionale va riconosciuto l'Inquadramento a:



- 3° Area 4° Livello dopo **18** mesi;
- **QD1** dopo **ulteriori 18** mesi.

Ai fini del riconoscimento di tale Inquadramento, si terrà conto dei periodi di adibizione a mansioni per le quali si configura, ai sensi della presente declaratoria, il ruolo di **Specialista di D.G., non antecedenti** al 1/1/2003.

L'attuale struttura della **Direzione Generale** permette poi di enucleare, al suo interno, la Direzione Crediti che vede peraltro suoi terminali significativi presso ogni Direzione Regionale.

Presentiamo pertanto le richieste per questa struttura aziendale a parte, riunificando sotto tale titolo sia quanto allocato in D.G sia le funzioni decentrate presso le Direzioni Regionali:

DIREZIONE CREDITI

All'interno di questa struttura, ormai peraltro operativa da più di 1 anno e quindi consolidata, sono individuabili le funzioni decentrate nelle Direzioni Regionali.

Nelle **Direzioni Regionali**, riteniamo che gli opportuni Inquadramenti, atteso il diverso livello di Responsabilità e di Professionalità richiesto dai Ruoli presenti, siano:

- ⌘ Gestore MGR: **QD2**;
- ⌘ Gestore MPP: **QD2**;
- ⌘ Assistente : **3° Area 4° Livello** dopo **18** mesi.

CALL CENTER

I Lavoratori e le Lavoratrici, ad oggi, hanno già una previsione di Inquadramenti, in base alle norme del CIA di UniCredito Italiano, che ha mostrato negli anni la sua validità.

Si tratta pertanto di trasferire tale normativa nel CIA di UniCredit Banca, con qualche significativo aggiustamento:

- ⦿ **decorrenza** dell'Inquadramento previsto per i **Team Leader dal momento dell'adibizione**;
- ⦿ **Inquadramento** a **3° Area 2° Livello** dopo **4** anni, alla luce della conoscenza di tutti i prodotti e servizi della Banca e di una certa professionalità acquisita anche tramite la Formazione interna;
- ⦿ **introduzione** di un periodo di **preavviso di 15 gg.** per gli spostamenti di orario e **impegno aziendale**, nella predisposizione dei turni, ad una particolare attenzione ad **esigenze famigliari** e di **studio** dei dipendenti coinvolti.

Va inoltre colta l'opportunità della collocazione del Call Center nell'ambito di un'impresa che presenta una vasta articolazione territoriale della sua Rete, per rendere cogente l'impegno aziendale a **ricollocare altrove i dipendenti** che abbiano maturato più di **4** anni di adibizione a **operatore di sala e/o di operatore help desk internet**, attraverso la fissazione di limiti temporali dopo i quali scatta la garanzia del trasferimento:

- possibilità di presentazione della domanda dopo **3** anni di adibizione al servizio;
- garanzia di accettazione della stessa dopo **1** ulteriore anno.



RESPONSABILE ORGANIZZAZIONE LOCALE

Rivisitazione e ampliamento della Lista delle Filiali, secondo criteri oggettivi e verificabili concordati tra le Parti, al cui ROL è riconosciuto l'Inquadramento a **QD3**.

In tali casi, inoltre, il ROL deve essere affiancato da un Addetto all'Organizzazione Locale, che viene individuato come suo **Sostituto**, cui andrà riconosciuto il pagamento della differenza retributiva nei periodi di sostituzione, da effettuarsi **per ogni assenza del ROL e senza alcun giorno di Franchigia**.

STIMATORI PEGNO

Riconoscimento dell'inquadramento di **QD2** per il **Coordinatore Stimatore Pegni** in tutti i Poli ove presente.

Aumento della commissione al **2** per mille, da erogare anche in occasione di ogni rinnovo del pegno stesso.

COMMESSI

Individuazione di una adeguata collocazione inquadramentale per i Commessi ancora presenti in Azienda, così come andranno valutate soluzioni per gli ex – Commessi ancora inquadrati nel 1° livello della 3° Area.

Seniority

Individuazione di criteri **condivisi** per l'attribuzione della **Seniority** in tutti i casi nei quali è prevista: Consulenti Piccole Imprese, Consulenti Privati, Sviluppatori, ponendo rimedio all'aumento della discrezionalità aziendale in merito.

E' pertanto necessario che l'Azienda ci illustri **criteri oggettivi e trasparenti** da essa individuati per l'assegnazione della Seniority, su cui aprire il confronto tra le Parti.

Per quanto riguarda gli **Addetti all'Attività di Sviluppo**, in particolare, va completato l'**Accordo del 18 Ottobre 2004** che, laddove istituiva l'Inquadramento per quella che allora era una Nuova Figura Professionale, non ha sciolto il nodo dei criteri con cui individuare la **Seniority**.

La situazione attuale vede inoltre una **sostanziale identità** tra le mansioni assegnate di fatto a tali Addetti, sia che venga loro riconosciuta o meno la Seniority e l'Inquadramento a questa collegato.

Pertanto prevediamo che agli **Addetti all'Attività di Sviluppo** venga riconosciuto, una volta maturato l'Inquadramento nella **3° Area 4° Livello** e dopo **ulteriori 5 anni** di adibizione a tale mansione, il **QD1**.



Attestati partecipazione a Corsi e Sviluppo Professionale

In merito al rilascio di certificazioni esterne ai fini dello Sviluppo Professionale, previste per i corsi finanziati ai sensi del “Verbale di Incontro”, sottoscritto il 19 luglio scorso, si ritiene che i risultati conseguiti debbano costituire elemento valido ai fini:

- ⊗ del riconoscimento della Seniority
- ⊗ di titolo di preferenza in caso di occorrenza nei ruoli superiori.

Vanno poi individuati precisi e trasparenti Criteri di Sviluppo Professionale con la previsione di periodi minimi di adibizione nei Ruoli Base, da individuare in maniera condivisa, tali da garantirne la conoscenza e la padronanza, prima dell'assegnazione al Ruolo successivo nell'ambito di Famiglie Professionali omogenee.

Chiudiamo il **Capitolo Inquadramenti** affrontando il problema di un loro raccordo con le previsioni del CCNL per i giovani assunti con **Contratto di Apprendistato Professionalizzante**.

Per questi/e Lavoratori/Lavoratrici deve essere prevista la possibilità di inserimento nei Percorsi Professionali e nel correlato Sistema di Inquadramenti disegnato dal C.I.A, valorizzando, una volta confermati con Contratto a Tempo Indeterminato, al **50%** il tempo trascorso nelle mansioni per cui esistono specifiche previsioni.

Per chi, tra gli Apprendisti, ricoprirà il Ruolo di ASC riteniamo che si debba stabilire il **divieto all'adibizione** negli Sportelli con un solo operatore.

Va poi prevista una **Maggiorazione** del Contributo al Fondo di Previdenza Integrativa, nella misura del **50%** di quanto versato per gli altri Lavoratori, come richiesto nel capitolo “*Welfare di Gruppo*”.

Infine, anche con riferimento ad una corretta accezione di Responsabilità Sociale d'Impresa, chiediamo con forza l'impegno aziendale a far sì che l'Apprendistato Professionalizzante non sia la forma quasi esclusiva delle nuove assunzioni e che si eviti di utilizzare il Contratto a Tempo Indeterminato per le sole assunzioni di personale con esperienza pregressa nel mondo bancario.

Fungibilità Quadri Direttivi

Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede la possibilità di attuare la piena fungibilità – nell'ambito della categoria dei quadri direttivi – Escludendo però una fungibilità piegata alle sole esigenze aziendali.

In merito prevediamo l'istituzione di un momento di confronto tra Lavoratore ed Azienda in merito, secondo la seguente formulazione:

“Nel caso di assegnazione di un Quadro Direttivo ad una mansione per la quale la contrattazione nazionale e/o aziendale preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello di provenienza, il lavoratore interessato che ritenga il nuovo ruolo assegnatogli non rispondente anche alle finalità richiamate più sopra, può, entro il termine di 30 giorni dalla data di effettiva adibizione al nuovo ruolo, presentare istanza alla Direzione Regionale competente – o Direzione Generale se appartenente ad essa – per essere sentito in merito alle motivazioni che hanno determinato la modifica di mansioni.

Nell'incontro, che deve avvenire entro 15 giorni dalla data di richiesta, il lavoratore può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale, facente parte del personale, a cui conferisce mandato”.



SALUTE E SICUREZZA

I temi della Salute e Sicurezza rappresentano terreni fondamentali dell'iniziativa sindacale. In data **3 agosto 2006** sono state presentate **rivendicazioni specifiche**, il cui testo riportiamo integralmente di seguito, sulle quali è già in corso una fase di confronto e negoziazione.

Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro art. 10 CCNL

Le Parti, richiamano innanzitutto 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”*.

A tal fine, fatta salva la normativa in materia (in particolare *DLgs 626*), e fermo quanto già previsto dal C.I.A. Credito Italiano del **2001**, si chiede:

1. 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 viedeterminale 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. Di **estendere le visite (pap-test)** per lavoratrici su tutto il territorio nazionale e per il personale maschile analisi di laboratorio per antigeni prostatico (*PSA*).

3. 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.).

Al fine di eliminare eventuali condizioni che possono dare luogo a situazioni di *mobbing*, si richiede la costituzione di un **Osservatorio Paritetico** composto dal Medico Competente, dagli Rls di Bolognae 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 fornirà agli Organi di Coordinamento una **informativa** su:

- ⊗ n. di lavoratrici/lavoratori sottoposti a visite oculistiche;
- ⊗ n. di lavoratrici/lavoratori che sono stati riconosciuti invalidi permanenti superiore al 50% del totale;
- ⊗ 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. di rapine avvenute nel corso dell'anno precedente ed eventuali lavoratori che hanno subito danni fisici-psichici;
- ⌘ n. dei casi di disagio pervenuti all'Osservatorio distinti per diverse tipologie.

5. 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 della Banca, si chiede di **istituire Asili nido** in tutte quelle realtà che per il numero dei soggetti coinvolti e per situazioni organizzative sia possibile creare tali strutture, riservando una percentuale di posti rivolta all'esterno.

6. Si prevede che i lavoratori disabili adibiti ad Attività di Rete svolgano attività compatibili con la specifica situazione di disabilità, nel rispetto della normativa vigente.

Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

Relativamente al tema **sicurezza nelle agenzie**, il “*Verbale Riservato*” è **da considerarsi superato nel metodo**, pur restando valide le attuali **misure minime** previste dal medesimo Verbale, perché l'attuale normativa sul rischio rapina prevede la valutazione del rischio in ogni singola dipendenza.

Pertanto:

- **Entro il 31 marzo** di ciascun anno si effettuerà un incontro, con gli Organi di Coordinamento, in cui l'Azienda comunicherà tutte le misure relative alla sicurezza, nonché le strategie che intende adottare in tema di sicurezza, con particolare attenzione ai sistemi antirapina nella Rete.
- A livello di Direzione Regionale si aprirà un confronto con i Coordinatori Territoriali, Agenzia per Agenzia, circa l'adozione di misure diverse e/o ulteriori rispetto a quelle già definite, tenuto conto delle specificità del territorio e delle sopravvenute esigenze.
- Impegno dell'Azienda a comunicare tempestivamente, a mezzo telefono, alle RSA gli atti criminosi perpetrati sulle Agenzie di competenza.

In riferimento a quanto previsto dall'art 22 del CCNL relativamente alla **sicurezza antirapina**, si prevede:

- a) l'Azienda concederà un periodo di riposo, per il recupero psico-fisico, ai lavoratori/lavoratrici che, a seguito di rapina sul lavoro, ne facciano richiesta e s'impegna ad accogliere tempestivamente le domande di avvicendamento eventualmente formulate dagli interessati.
- b) Nel caso che la stessa Agenzia abbia subito due o più rapine nell'arco temporale di 6 mesi, l'Azienda si impegna, in attesa del confronto di cui alla successiva alinea d), di provvedere all'immediato presidio con guardia armata.**
- c) La medesima misura sarà adottata anche in caso di una sola rapina qualora vi sia stata violenza sulle persone.
- d) Nell'ipotesi dei due alinea precedenti si attiverà un confronto a livello regionale per definire misure di sicurezza più adeguate.
- e) In caso di rapina, si prevede l'intervento del Medico Competente e del RLS come primo supporto anche psicologico, a favore degli interessati che hanno subito un evento criminoso. Allo scopo, l'azienda si impegna a formare i RLS ed il Medico Competente affinché gli stessi possano effettuare gli interventi di cui sopra con la massima qualità tecnica possibile e siano in grado di poter svolgere un *debriefing* psicologico collettivo nell'immediatezza dell'evento rapina.
- f) Impegno aziendale a farsi carico di oneri sanitari e non (es. risarcimento eventuali danno



- economici subiti durante la rapina), relativi a lavoratori che abbiano subito un atto criminoso e che abbia avuto conseguenze fisiche o psichiche.
- g) L'Azienda si impegna a concordare un apposito *Protocollo Sanitario*, all'interno del quale sarà definito l'iter d'intervento medico per affrontare i danni psico-fisici dei lavoratori oggetto di evento criminoso, purché il lavoratore lo richieda.
 - h) Il dipendente può chiedere di ricorrere a visite psico-fisiche, con costi a carico dell'Azienda, se è stato oggetto di rapina, anche prima del rientro in servizio;
 - i) Qualora a seguito di un atto criminoso cruento il dipendente, mentre è in servizio, dovesse riportare invalidità permanenti superiori ai **2/3**, o si verifici il decesso, l'Azienda risarcirà il dipendente o i suoi eredi con una somma indennitaria, in aggiunta a quanto già previsto come copertura assicurativa.
 - j) È escluso ogni tipo di franchigia sulla polizza rischi personali per eventi collegati al rischio rapina.

La Banca completerà l'installazione di **sistemi anti-malore** nelle Agenzie con organico sino a **2** addetti e nelle agenzie nelle quali anche occasionalmente sia presente un solo addetto. L'Azienda negli sportelli con un solo addetto, a richiesta del lavoratore, deve riconoscere il diritto all'avvicendamento dopo almeno un anno di permanenza nello sportello, nell'ambito dello stesso comune.

Raccomandazione: la Banca si impegna a provvedere modifiche organizzative che garantiscano un'effettiva presenza di **2** persone in ogni unità produttiva.

Con riguardo ai **controlli a distanza**, fatto salvo quanto già previsto in materia nel Gruppo, si stabilisce che l'Azienda non potrà utilizzare nessun dato personale del dipendente rilevato da procedure automatizzate ad insaputa dell'interessato e delle OO.SS., né ai fini disciplinari, né con finalità sulla valutazione professionale.

Il **trasporto del contante e valori** può essere effettuato solo tramite società specializzate.

Dovrà **essere attivata**, in tutti gli stabilimenti presenti sull'intero Territorio Nazionale, un'analisi dei livelli di presenza del "radon" (gas radioattivo emesso dal suolo che può accumularsi negli spazi chiusi, come nelle case o nei luoghi del lavoro).



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

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 del 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:

- ① rimossi alcuni trattamenti discriminatori relativi alle **assenze per maternità e handicap**,
- ② migliorati i trattamenti relativi ai **permessi**,
- ③ corrette le attribuzioni relative ai **buono pasto**,
- ④ 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 progresso**.
- Riconoscimento dei **contributi previdenziali integrativi** per il periodo di **aspettativa obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- **Validità** del periodo di **aspettativa obbligatoria** ai fini del **riconoscimento degli incentivi** di squadra e individuali.
- **Accantonamento del TFR** dei periodi di **astensione obbligatoria e facoltativa** sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
- Corretta applicazione della previsione di legge che prevede il rientro nella stessa unità produttiva e con la medesima mansione dopo il periodo di aspettativa per maternità e comunque **sino al compimento dei 3 anni di età** dei figli.



- Riconoscimento del Buono pasto intero durante il periodo di allattamento a prescindere dalla distribuzione oraria del riposo.

PERMESSI

Permessi L.104/92

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

- ⑨ la **crescita dei Premi Aziendali**;
- ⑨ 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;
- ⑨ 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.



FORMAZIONE

La **Formazione Continua** assolve ormai 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.

Centrale è la funzione della formazione svolta in aula; eventuali modalità *on line* devono porsi in funzione complementare o riservata a corsi tecnici, e purchè questi possano svolgersi in postazioni appositamente dedicate, sia dal punto vista logistico che della strumentazione informatica.

Si richiede che i dipendenti, assunti con qualsiasi forma di contratto, prima di essere adibiti a qualsiasi mansione, debbano effettuare le **4** settimane di addestramento previste dal CCNL all'art. **62**.

Si richiede altresì, un periodo di formazione obbligatorio prima dell'adibizione a un nuovo ruolo o mansione.

Inoltre, la formazione prevista dal CCNL all'art. **63** deve essere estesa ai lavoratori assunti con qualsiasi forma di contratto.

Sempre in un'ottica di trasparente gestione della formazione, si ritiene necessario:

1. una più puntuale ripartizione dei dati che vengono forniti alle OOSS, in relazione alle ore di formazione fruite, in modo tale che sia chiaro il **monte ore pro-capite**;
2. in relazione alla formazione degli apprendisti, nell'ambito dell'informativa prevista, si ritiene utile un **dettaglio maggiore**.

In particolare, così come previsto dall'Accordo sull'Apprendistato Professionalizzante sottoscritto dalle Parti il 23 giugno 2005, in relazione sia ai contenuti che al quantitativo delle ore annuali che l'azienda è tenuta ad erogare, si richiede un'informativa dettagliata dei contenuti delle attività formative, nonché delle modalità di erogazione. Una specifica richiesta riguarda l'informativa del *Piano Formativo Individuale* per ciascun lavoratore apprendista.

I positivi risultati scaturiti dalla **Commissione bilaterale ex Accordo 21 aprile 2004** in termini di Formazione per i lavoratori part time, la gestione della formazione contrattuale, i corsi per chi viene inserito in un nuovo ruolo, i corsi destinati al personale reinserito in ruolo dopo lunghe assenze, temi sui quali l'Azienda ha assunto impegni precisi, ne rendono opportuna **la proroga dell'attività**, con competenze ancora più stringenti nell'analisi dei bisogni formativi, nei contenuti dei corsi, nelle modalità di selezione dei fruitori, nell'accesso ai dati di consuntivazione dell'attività formativa.

Nel più ristretto ambito della cosiddetta "*formazione finanziata*", le OO.SS. chiedono un più puntuale rispetto delle normative vigenti, che impongono il pieno coinvolgimento delle Parti Aziendali ed un loro ruolo attivo in tutte le fasi in cui si articola lo sviluppo dei progetti e dei piani formativi di cui si chiede il finanziamento.



APPALTI

La materia degli appalti dev'essere affrontata tenendo conto dei principi contenuti sia nel "Protocollo sullo sviluppo compatibile e sostenibile del sistema bancario", siglato a livello nazionale il 16 giugno 2004, che in tutti gli Accordi del nostro Gruppo.

In proposito si ritiene indispensabile arrivare alla definizione di un Accordo Quadro che regolamenti tutte le attività oggetto di esternalizzazione o di appalto, con l'obiettivo di garantire:

- ① trasparenza e congruità nell'assegnazione;
- ① diritto di recesso in caso di violazioni normative e dell'accordo stesso;
- ① rispetto da parte dell'Azienda appaltatrice delle disposizioni contrattuali (ex art.16 CCNL credito) e di riferimento dei settori interessati;
- ① ruolo attivo di confronto, verifica ed intervento delle RSA locali e dei Coordinamenti Nazionali.

In virtù di tali principi, le gare di assegnazione dovranno essere effettuate in base al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa che tenga conto, oltre al dato economico e al livello qualitativo delle prestazioni, anche di indicatori sociali, ambientali e di qualità.

Si ritiene 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 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.



RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Il tema della **Responsabilità Sociale dell'Impresa** è ormai entrato a fra parte del dibattito economico nel nostro Paese, ed ha prodotto anche alcuni importanti accordi.

Tra questi spicca il **Protocollo del 16 Giugno 2004** che ha al centro proprio la RSI, articolata nelle sue ricadute su operatività, rapporti con la clientela, etica della vendita e influenza su di questa dei Sistemi Incentivanti.

In tutta evidenza sarebbe sbagliato collocare tale tematica solo al livello nazionale di categoria. Al contrario la Responsabilità Sociale dell'Impresa va fatta vivere nelle Aziende, nelle scelte operative, sia quelle strategiche che quelle che investono la quotidianità, nel rapporto con clientela, territori e dipendenti.

Va evitato che l'RSI venga utilizzata come "foglia di fico" o per una mera operazione di immagine, o peggio come strumento di regolazione della vita interna alternativo all'insieme di regole contrattuali negoziate tra le Parti.

In **UniCredit Banca** abbiamo già un dispositivo utile per affrontare alcuni degli aspetti pratici della RSI: il **Verbale di Accordo del 25 Maggio 2004 sul Clima Aziendale e le Pressioni Commerciali**.

Si tratta allora di intrecciare i principi del Protocollo con le regole del Verbale in uno **schema virtuoso** che permetta a Lavoratori e Lavoratrici di non essere schiacciati tra le dichiarazioni di principio dell'Azienda e la pratica quotidiana, e che costringa la Banca a **comportamenti coerenti** con le idee condivise nei documenti citati, quali:

- ⑨ l'**impegno** a ricercare l'eccellenza della performance non solo in termini di redditività, ma anche di **qualità dei prodotti e di valore dei servizi offerti**;
- ⑨ la messa in opera di comportamenti ispirati a **valori etici fondamentali e responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali**;
- ⑨ la **riaffermazione** quale **obiettivo condiviso** della **centralità delle risorse umane** e la loro **valorizzazione come elemento indispensabile e strategico** di sviluppo e successo dell'impresa;
- ⑨ l'applicazione di **Politiche Attive** tese a garantire la **parità delle opportunità per tutto il Personale**, la **piena integrazione** di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici all'interno del processo produttivo, di efficace **prevenzione** dei comportamenti lesivi dei diritti dei singoli;
- ⑨ l'**effettivo riconoscimento** ai Lavoratori del proprio ruolo di **Portatori di Interesse** (*stakeholders*), al pari della Clientela e degli Azionisti.

Ciò deve avvenire attraverso l'utilizzo di un'articolata strumentazione, concordata tra le Parti, tale da segnare il pieno riconoscimento del Sindacato come attore protagonista dell'individuazione e dell'adozione di "best practices" inerenti la Responsabilità Sociale dell'Impresa, con pari dignità rispetto all'Azienda.

Dicembre 2006