



Segreterie di Coordinamento UniCredit Banca

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

12 aprile 2007 - 27 settembre 2007: tanto è durata la trattativa per il rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale** di **Unicredit Banca**.

E' stato un confronto lungo, complesso, difficile, fortemente condizionato dall'operazione **Capitalia** che si è inserita nel percorso già avviato.

Gli argomenti trattati hanno riguardato: salute e sicurezza, inquadramenti (anche se non è materia demandata dal **Contratto Nazionale**), premio aziendale, condizioni ai Dipendenti, oltre al c. d. Welfare. Mentre i primi due capitoli sono stati affrontati all'interno della **Banca**, gli altri sono stati oggetto di confronto con la **Capogruppo**.

L'accordo che ne è derivato si applicherà pertanto a tutti i Dipendenti del **Gruppo Unicredito** in Italia.

Ricordiamo che dalla nascita di **Unicredit Banca** in poi, il **CIA** di riferimento è stato quello dell'ex **Credito Italiano** del 2001.

In questi sei anni l'organizzazione del lavoro si è andata modificando, e l'esigenza di definire norme più adeguate e coerenti, capaci di dare risposta ai cambiamenti intervenuti e alle aspettative di sviluppo professionale delle **Lavoratrici** e dei **Lavoratori** era fortemente sentita dalle **OO. SS.**

Riportiamo di seguito, in maniera molto schematica per agevolarne la lettura, i punti principali dell'accordo.

SALUTE E SICUREZZA

- Sottoscrizione di un **PROTOCOLLO** che individua una procedura di confronto **Azienda/Sindacato**, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise in tema di sicurezza, prima a livello di **Direzione Regionale** e successivamente di **D.G.**
- In occasione di ristrutturazioni o nuove aperture di agenzie le **OO. SS.** formulano proposte in merito all'adozione di misure di sicurezza, dopo di che le determinazioni condivise tra le Parti saranno oggetto di accordo.
- In caso di rapina il **Personale**, a richiesta, potrà usufruire nei giorni successivi all'evento di brevi periodi di riposo.
- Diritto per le **OO. SS.** ad ottenere dalla Banca importanti dati informativi sia in fatto di sicurezza che di prevenzione della salute; ciò consentirà un più efficace presidio delle situazioni.
- Impegno dell'Azienda ad installare sistemi anti-malore nelle agenzie con un solo addetto e a provvedere progressivamente all'installazione nelle realtà con due addetti.

INQUADRAMENTI

E' stato l'argomento più dibattuto della trattativa.

Il **CCNL** prevede la discussione degli inquadramenti solo per le "nuove figure professionali".

Le richieste sindacali contenute in piattaforma affrontavano, invece, tutte le figure presenti.

La Banca ha accettato di parlare di inquadramenti, anche in deroga al **Contratto Nazionale**, a condizione che se ne parlasse a 360 gradi, e ponendo, a sua volta, alcune contro-richieste.

L'Azienda si era presentata all'avvio della trattativa su questo argomento lamentando l'eccessivo numero di **Quadri Direttivi** (in **Unicredit Banca** sono il 44 %) che determinerebbe, a suo dire, una rigidità nello utilizzo del **Personale**.

Da qui la proposta di prevedere, al termine del percorso professionale, il **Trattamento Economico Equivalente** (di seguito **TEE**, cioè la retribuzione del **Q. D.**, ma non anche l'inquadramento) in sostituzione dell'inquadramento stesso.

Questa impostazione è stata da noi fermamente, e con successo, rigettata: il risultato è che il **TEE** è previsto solo in alcuni casi, e comunque esclusivamente come passaggio intermedio verso l'inquadramento vero e proprio, non come approdo finale come era nelle intenzioni della Banca.

- 1) **APPRENDISTI:** in caso di assunzione a tempo indeterminato nel ruolo di **AFP** o **ARF** (addetto relazioni e finanziamenti nelle agenzie **TU**) il periodo trascorso quale apprendista con profilo di "addetto all'attività commerciale" è valutato al 50 % ai fini del riconoscimento del percorso inquadramento mentale.
- 2) **ASSENZA OBBLIGATORIA PER MATERNITA':** questo periodo viene riconosciuto ai fini dei percorsi di carriera e del sistema incentivante, sia individuale che di **Gruppo**, a partire dalle maternità in corso.
- 3) **PREGRESSA ADIBIZIONE:** è stata complessivamente migliorata e razionalizzata ed è stato chiarito che assenze e stacchi temporali di qualsiasi durata non annulleranno i periodi di pregressa adibizione all'interno dei vari percorsi professionali, superando così l'applicazione distorta dell'Azienda dall'**Accordo S3** in poi.
- 4) **DIREZIONE GENERALE E DIREZIONI REGIONALI:** il capitolo è stato rimandato ad inizio 2009, dopo l'avvenuto scorporo delle tre **Banche Retail**.
- 5) **CENTRI MUTUI:** trattandosi di un settore in forte ristrutturazione, le parti si incontreranno al termine di questa fase per ridefinire i relativi inquadramenti.

6) **CALL CENTER**

Supervisore

- **QD/1 subito**
- **QD/2 dopo 24 mesi**

Team leader

- **3A 3L dopo 36 mesi**
- **3A 4L dopo ulteriori 24 mesi**

- 7) **ASSISTENTE COMMERCIALE SERVIZIO CLIENTI:** è una nuova figura professionale, con un proprio percorso e un proprio specifico inquadramento, fortemente voluta dalle **OO. SS.** per offrire opportunità di crescita professionale e inquadramentale agli **ASC**. In tale percorso potranno entrare **ASC** formalmente incaricati dall'Azienda di sostituire **AFP** in via non continuativa e prevalente. Gli inquadramenti previsti sono:

- **3 Area 2 Livello** dopo **36** mesi
- **3 Area 3 Livello** dopo ulteriori **24** mesi

In caso di occorrenze di **AFP** e **ARF** verrà data preferenza ai **Lavoratori/Lavoratrici** adibiti al ruolo di **ACSC** riconosciuti idonei.

- 8) **CASSIERE COLLETTORE:** l'Azienda ha dichiarato che, in presenza di una differente organizzazione del lavoro, tale figura debba considerarsi obsoleta. Ciò comporterà che tale ruolo, ove esistente, andrà "ad esaurimento", poiché è intenzione della Banca ripartire gradualmente su più soggetti le mansioni attualmente in capo a questa figura. E' evidente che chi ha già maturato l'inquadramento lo conserverà, così come chi è entrato nel ruolo prima della firma del **CIA** approderà all'inquadramento previsto dalla precedente normativa.

9) **CASSIERE SOSTITUTO**: anche questa figura, così come era configurata nel **CIA ex Credit**, è ritenuta dall'Azienda superata. Coloro che alla firma del **CIA** erano nominati cassieri sostituiti continueranno a percepire l'indennità di rischio al **70%**

10) CONSULENTE PERSONAL BANKING/CONSULENTI PRIVATI IMPRENDITORI

- **3 Area 3 Livello** dopo **24** mesi (nuovo livello di inquadramento)
- **TEE** al **QD/1** dopo ulteriori **12** mesi
- **QD/1** dopo ulteriori **24** mesi

In caso di passaggio a **CPI** il pregresso trascorso nel ruolo di **CPB** viene riconosciuto al **50%** ai fini del nuovo percorso inquadramentale (previsione assente nel precedente **CIA ex Credit**).

11) CONSULENTE PICCOLE IMPRESE

- **TEE QD/1** dopo **24** mesi
- **QD/2** dopo ulteriori **36** mesi.

12) **RESPONSABILE ORGANIZZAZIONE LOCALE**: per chi, tra queste figure, opera in mercati ad elevata complessità organizzativa, sarà riconosciuto l'inquadramento a **QD/3** dopo **60** mesi di adibizione. Ad oggi rientrano in questa previsione **28 Mercati**, ma il perimetro tracciato non è chiuso. Verranno effettuate verifiche periodiche che potranno comportare, come è logico, uscite ed entrate.

13) **DIRETTORI DI AGENZIA**: è riconosciuto, dopo **12** mesi di adibizione, un trattamento economico aggiuntivo - cd. "ruolo chiave rete" - nella misura di **1.800 euro** annui lordi, suddiviso in **13** mensilità. Tale trattamento può essere rivalutato ogni **3** anni, a partire dal quarto, fino ad un massimo del **20 %** per ogni rivalutazione.

14) **DIRETTORI AGENZIE CAPOFILA**: inquadramento a **QD/3** se sovrintendono almeno 3 sportelli leggeri.

15) SOSTITUZIONI

- Nelle agenzie fino a **7** addetti il **Direttore** temporaneamente assente sarà sostituito fin dal primo giorno (eliminazione franchigia di **3** giorni);
- Nelle agenzie con un organico pari o superiore a **13** addetti il **Responsabile Servizio Clienti** temporaneamente assente sarà sostituito fin dal primo giorno (eliminazione franchigia di **3** giorni);

ADIBIZIONE SALTUARIA ALLA CASSA

La modalità di calcolo precedente viene sostituita da quella che di seguito riportiamo:

- 1 - 2 giorni: **40%** dell'indennità prevista per le **6 ore**
- 3 - 4 - 5 giorni: **50%** dell'indennità prevista per le **6 ore**
- 6 giorni **60%**, 7 giorni **70%**, 8 giorni **80%**, 9 giorni **90%**, 10 giorni **100%** dell'indennità prevista per le **6 ore**.

I giorni sono effettivi e non di calendario.

ADIBIZIONE ALLA CASSA PER PIU' DI 6 ORE

Negli sportelli con **un'unica cassa** operativa per tutta la giornata l'indennità di rischio viene automaticamente riconosciuta per l'importo corrispondente alle **6,30** ore

In tutte le agenzie con più di una cassa ogni cassiere dovrà essere adibito a mansioni diverse per almeno mezz'ora al giorno.

Ricordiamo che il vigente **CCNL** prevede una maggiorazione dell'indennità di rischio del **20%** al superamento della quinta ora di adibizione, ed un'ulteriore maggiorazione del **14%** al superamento della sesta.

Non sono ovviamente computabili le pause "fisiologiche".

L'Azienda ha acconsentito alla richiesta sindacale di mettere per iscritto la prassi: ciò significa che, d'ora in poi, non dovrebbero più verificarsi anomalie nel riconoscimento di tale maggiorazione a chi ne ha diritto, fermo restando **l'onere della segnalazione giornaliera a carico del Lavoratore**. Ogni violazione sarà considerata dal **Sindacato** inadempienza contrattuale da parte dell'Azienda.

Rimangono inalterate le nostre perplessità circa l'attuabilità di una turnazione "al ribasso" dell'orario di cassa rispetto all'orario di sportello che non si ripercuota sulla qualità del servizio reso alla clientela. Per questo le Parti si sono reciprocamente impegnate a vigilare affinché lo scarto tra l'annunciato e il praticato non venga a scapito cassieri.

L'Azienda si è impegnata ad attivarsi presso **UGIS** al fine di introdurre una procedura (sulla falsariga di quanto previsto per lo straordinario) che faciliti la segnalazione.

PREMIO AZIENDALE

L'accordo **5 marzo 2007** aveva già acquisito un **incremento medio del premio aziendale di 500 euro** (600 con l'opzione "previdenza"), portandolo da **2.395,94 a 2895,94 euro**.

La recente fase contrattuale ha ulteriormente migliorato le precedenti acquisizioni nei termini sotto riportati:

- Erogazione **2008** su esercizio 2007: stesso importo di quello erogato nel **2007** (arrotondamento a **2.900 euro**)
- A **gennaio 2008** erogazione di un'**UNA TANTUM di 250 euro netti** a favore del **Personale** in servizio al **1° luglio 2007**
- Erogazione 2009 su esercizio 2008: **aumento medio di 250 euro, che porterà ad un importo medio di 3.150 euro**.

Come già nel **2007**, anche nel **2008** e nel **2009** sarà possibile optare per la destinazione di una **quota del Premio pari a 600 €** (a fronte di una decurtazione di **500 €** del **Premio** stesso) sulla **posizione previdenziale individuale**.

Il **Premio aziendale** viene erogato anche al **Personale** assunto con contratto di apprendistato e di inserimento.

Il Premio Aziendale non viene decurtato per le assenze per allattamento, né per quelle ai sensi della Legge 104 (Lavoratori/Lavoratrici disabili in situazioni di gravità o che assistano figli o genitori disabili in situazione di gravità).

PACCHETTO "WELFARE DI GRUPPO"

(meglio dettagliato nell'apposito comunicato delle Segreterie di Gruppo)

CASSA ASSISTENZA UNICA

Aumenta il contributo aziendale per ogni **Dipendente** nelle seguenti misure:

- Da **gennaio 2008** Aree Professionali, QD/1 e QD/2 **euro 400**
QD/3 e QD/4 **euro 680**
- Da **gennaio 2009** Aree Professionali, QD/1 e QD/2 **euro 650**
QD/3 e QD/4 **euro 900**

BUONO PASTO

Da **ottobre 2007**

Personale a tempo pieno: **5,29 €** (importo max non tassato)
Personale a part-time: **4 €**

Il buono pasto verrà erogato per intero anche in caso di assenze per allattamento e ai sensi della **Legge 104 (Lavoratori / Lavoratrici** disabili in situazioni di gravità o che assistano figli o genitori disabili in situazione di gravità).

CONTRIBUTO AI FAMILIARI DISABILI

Aumento dell'importo dagli attuali **2070 € a 2500 €**.

ASSICURAZIONI INFORTUNI E KASKO

- Riduzione della franchigia sulla polizza assicurativa infortuni qualora l'infortunio che determina l'invalidità intervenga a seguito di rapina
- Valutazione al **100%** delle invalidità da infortuni di grado pari o superiori all'**80%**
- Riduzione delle franchigie sulla polizza kasko per "danno professionale".

MUTUI

- Innalzamento del plafond sia per le **Aree Professionali** che per i **Quadri Direttivi**;
- Eliminazione delle soglie di accesso al finanziamento (**5** anni per le **AP**, **3** anni per gli altri, **2** anni per chi contrae matrimonio)
- Possibilità di estendere la durata fino a **30** anni
- Erogazione fino al **100%** del valore di perizia dell'immobile
- Possibilità di accesso al finanziamento da parte dei conviventi e non solo delle coppie sposate
- Tasso invariato

PRESTITI E SOVVENZIONI

- Possibilità di accedere a questi finanziamenti anche al **Personale** con contratto di apprendistato
- Superamento dei limiti connessi alla garanzia del **TFR**/posizione previdenziale
- Estensione alle **Aree Professionali** delle più ampie causali di accesso già previste per i **QD**
- Aumento contenuto dei tassi.

Le nuove condizioni, sia per i **mutui** che per i **prestiti** e le **sovvenzioni**, avranno decorrenza **15 ottobre 2007**.

Questi, in estrema sintesi, i contenuti dell'intesa siglata qualche giorno fa dalle **OO. SS**.

Nel complesso si tratta di un accordo che riteniamo positivo, poiché i risultati conseguiti rispondono, sostanzialmente, agli obiettivi presenti in piattaforma.

Consolida, rendendolo più coerente, e migliora complessivamente l'impianto degli inquadramenti, riconosce e valorizza l'apporto del **Personale** in diversi ruoli, introduce opportunità di crescita professionale, tiene in considerazione le aspettative dei **Colleghi** e delle **Colleghe** più giovani guardando al futuro, ed elimina alcune penalizzazioni ingiustificate nei confronti del Personale Femminile.

Dal punto di vista economico è un contratto che inizia a rispondere all'esigenza di una più diffusa redistribuzione della produttività, grazie ad interventi migliorativi sia sulla retribuzione diretta (**Premio Aziendale**) che indiretta (contributo a **Fondo Pensione**) ed anche, in modo significativo, sul versante del **Welfare** (contributo a **Unica**).

Ora naturalmente la parola passerà alle Lavoratrici e ai Lavoratori che saranno chiamati ad approvare l'ipotesi di Accordo nelle Assemblee che si svolgeranno prossimamente nelle varie realtà territoriali.

Bologna, 6 ottobre 2007

**Intersas Nazionale UniCredit Banca
Dircredito - Fabi - Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Silcea - Sinfub - Ugl Credito - Uilca**

