

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

In data odierna, 16 maggio 2003, presso la sede di Unipol Banca in Bologna,

tra

UNIPOL BANCA S.p.A. rappresentata dal sig. Mauro Piacenti, Responsabile della Direzione del Personale, e dal sig. Claudio Casagrande, Responsabile della Funzione Relazioni Sindacali,

e

le delegazioni sindacali:

- **FABI** rappresentata dai sigg. Rino Macchi (Segretario Territoriale), Adriano Di Martino e Fabrizio Pascale Guidotti Magnani;
- **FIBA/CISL** rappresentata dai sigg. Marco Sandoni (Segretario Territoriale), Riccardo Paoli, Paola Pisco e Lara Bertoni;
- **FISAC/CGIL** rappresentata dai sigg. Mauro Lambertini (Segretario Territoriale), Fabio Naldi, Mauro Quercioli e Franco Antonio Marullo;
- **UILCA/UIL** rappresentata dai sigg. Adriano Cosentino (Segretario Territoriale), Gianfranco Bruschi e Federico Lenzi.

Premesso che:

- in data 11 luglio 1997 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale per il Personale inquadrato dalla 1^a alla 4^a area professionale (ora aree professionali e quadri direttivi di 1° e 2° livello);
- in data 19 novembre 1997 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale per il Personale Direttivo (ora quadri direttivi di 3° e 4° livello);
- in data 11 luglio 1999 è stato stipulato il CCNL ABI per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali;
- le Parti intendono procedere, ai sensi dell'art. 22 del CCNL ABI 11/7/1999, al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale,

si conviene e sottoscrive quanto segue:

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

Art. 1 - Premio Aziendale

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del CCNL 11/7/1999, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle Parti, atteso che il premio aziendale deve essere opportunamente definito in stretta correlazione a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un miglior andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo conto degli apporti professionali, le Parti convengono che, al presente, non risulta ancora possibile individuare adeguati parametri e/o indicatori (ad es. di redditività, efficienza, produttività, qualità, rischiosità, ecc.) da utilizzarsi ai fini della determinazione del premio aziendale.

Per quanto sopra esposto si conviene di riconoscere per l'anno 2002, un'apposita erogazione "una tantum" - a titolo di "premio aziendale" - nelle misure lorde di seguito indicate:

<u>inquadramento</u>	<u>importo lordo</u>
- Quadro Direttivo di 4° livello	euro 1.805,00=
- Quadro Direttivo di 3° livello	euro 1.540,00=
- Quadro Direttivo di 2° livello	euro 1.380,00=
- Quadro Direttivo di 1° livello	euro 1.300,00=
- 3^ area prof. 4° livello	euro 1.040,00=
- 3^ area prof. 3° livello	euro 1.000,00=
- 3^ area prof. 2° livello	euro 950,00=
- 3^ area prof. 1° livello	euro 915,00=
- 2^ area prof. 3° livello	euro 835,00=
- 2^ area prof. 2° livello	euro 835,00=
- 2^ area prof. 1° livello	euro 835,00=

Si conviene altresì di riconoscere per l'anno 2002, un'ulteriore erogazione "una tantum" al personale inquadrato nei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, nelle misure lorde di seguito indicate:

<u>inquadramento</u>	<u>importo lordo</u>
- Quadro Direttivo di 4° livello	euro 474,00=
- Quadro Direttivo di 3° livello	euro 457,00=

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

L'importo "una tantum" sarà corrisposto con le competenze del mese di giugno 2003, con riferimento all'inquadramento maturato al 31 dicembre 2002, con le seguenti modalità:

- spetta al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2002 ed ancora in servizio alla data di erogazione;
- in caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario;
- non spetta ai dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- nei casi di assenza dal servizio si applica quanto stabilito dall'art. 40 del C.C.N.L. ABI 11/7/1999;
- non sarà erogato al personale che abbia conseguito per l'anno 2002 un giudizio professionale complessivo negativo (inadeguato);
- per il personale a tempo parziale è ridotto in proporzione dell'orario di lavoro;
- non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Si conviene inoltre che:

- ai fini della definizione del premio aziendale relativo all'anno 2003, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2003 per stabilire criteri e condizioni di erogazione, previa verifica della possibilità di individuare adeguati parametri e/o indicatori (ad es. di redditività, efficienza, produttività, qualità, rischiosità, patrimoniali, ecc.);
- in caso di esito negativo della predetta verifica le Parti si impegnano fin d'ora a definire un'eventuale erogazione del premio aziendale, attraverso il sopraesposto meccanismo di erogazione di "una tantum", a titolo di liberalità aziendale, in stretta correlazione all'andamento economico della Banca.

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

Art. 2 – Inquadramenti

In materia di inquadramenti presso tutte le Filiali (o Succursali), a tutto il personale inquadrato nelle aree professionali ed ai quadri direttivi, è applicata la normativa prevista dal vigente CCNL ABI 11/7/1999.

Sono inoltre riconosciuti i seguenti inquadramenti qualora, successivamente alla data di stipula, sussistano le condizioni sotto riportate:

a) Filiali da 4 dipendenti:

- al Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo ulteriori 6 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare già inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 6 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

b) Filiali da 5 dipendenti:

- al Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo ulteriori 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare già inquadrato come Quadro direttivo di 1° livello è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

c) Filiali da 6 dipendenti:

- al Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

- al Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo ulteriori 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare già inquadrato come Quadro direttivo di 1° livello è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

d) Filiali da 7 a 9 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

e) Filiali oltre 9 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

A tali fini si terrà conto dell'organico in pianta stabile e verrà computato il personale appartenente almeno alla 3^a area professionale ed al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2^a area professionale; relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica quanto previsto dall'art. 8 dell'appendice n. 1 del CCNL Assicredito 19/12/1994.

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

Art. 3 – Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro è previsto quanto segue:

- l'azienda si impegna ad estendere quanto più possibile il ricorso a società specializzate per il trasporto valori su tutte le piazze ove tale provvedimento sia concretamente ed obiettivamente attuabile;
- l'operatore di sportello al quale, in caso di rapina, venissero rivolte contestazioni per eccedenze o giacenze di numerario superiori alle previsioni delle norme interne, può farsi assistere da un rappresentante delle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato;
- l'operatore non verrà comunque ritenuto responsabile di eccedenze o giacenze eccedenti createsi per eventi di carattere occasionale e non dipendenti da negligenze dello stesso;
- l'azienda porterà a conoscenza delle R.S.A. nonché, all'atto dell'assunzione dei singoli lavoratori, le condizioni generali e particolari di assicurazione della vigente polizza infortuni del personale;
- l'azienda valuterà la concessione di un breve periodo di riposo ai lavoratori che, a seguito di rapina sul lavoro, ne facciano richiesta e si impegna ad esaminare le domande di avvicendamento eventualmente formulate dagli interessati;
- l'azienda in caso di apertura di nuovi sportelli ovvero di ristrutturazione di quelli già in essere, si impegna a predisporre le necessarie misure di sicurezza con soluzioni che evitino barriere all'accesso e all'uscita dei dipendenti e/o clienti portatori di handicap.

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

Art. 4 – Tutela delle condizioni igienico – sanitarie nell'ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori in ambiente di lavoro, in conformità alle previsioni di cui al D. lgs. 19/9/1994, n. 626 e successive modificazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all'art. 9 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca

Art. 5 – Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dalla data di stipulazione; da tale data restano abrogate e sostituite integralmente tutte le norme dei preesistenti contratti integrativi aziendali (CIA 11/7/1997 e CIA 19/11/1997).

Per quanto non espressamente disposto dal presente contratto, valgono le norme del CCNL ABI 11/7/1999.

Il presente Contratto scade, in conformità alle previsioni del CCNL ABI 11/7/1999, il 31 dicembre 2003.

UNIPOL BANCA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL