

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

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.

Premessa

Le Parti stipulanti il presente "protocollo d'intesa" si danno atto che:

- attraverso il presente "protocollo d'intesa", è confermato il reciproco impegno allo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali improntato a migliorare la gestione degli strumenti contrattuali, in particolare quelli relativi all'informazione e al confronto, in un'ottica di coinvolgimento delle Parti per consolidare, con le predette modalità, un metodo partecipativo;
- Unipol Banca nasce operativamente nel 1999 - con una rete commerciale costituita inizialmente da 12 filiali - sulla base di un progetto industriale che colloca tra i propri

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

obiettivi la creazione di una rete distributiva, con un significativo radicamento sul territorio, al fine di realizzare al meglio le sinergie tra Banca e Assicurazione.

- Unipol Banca ha acquisito - a seguito di trasferimento di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. - in data 1 luglio 2001 n. 51 filiali dal Gruppo Banca Intesa (rete Bav, Comit, Cariplo, Cassa di Risparmio di Pr e Pc) e in data 1 gennaio 2003 n. 60 filiali dal Gruppo Capitalia (rete Banca di Roma, Banco di Sicilia e Bipop-Carire), con il passaggio alle proprie dipendenze, rispettivamente, di n. 253 e n. 397 lavoratori;
- tali operazioni rientrano in un piano di sviluppo aziendale che, con una politica di costante crescita della Banca, attuata anche tramite l'apertura di nuove filiali, ha consentito la creazione di nuovi posti di lavoro, contribuendo altresì alla salvaguardia dei livelli occupazionali in un settore, quello del credito, che, al contrario è caratterizzato da tensioni occupazionali;
- a seguito di dette acquisizioni sono stati stipulati specifici accordi sindacali che hanno disciplinato il passaggio dei rapporti di lavoro dei dipendenti interessati, dalle aziende cedenti ad Unipol Banca, garantendo adeguati trattamenti in materia di retribuzione, di assistenza, di previdenza, di mobilità, ecc.;
- ai fini dello sviluppo delle strategie aziendali, si è reso e si renderà necessario un costante processo di adeguamento e di revisione organizzativa; tale processo ha determinato e potrà determinare importanti modifiche nell'assetto della struttura aziendale, indispensabili per potere sviluppare, tenuto anche conto del contributo dei lavoratori, un ruolo di rilievo nel proprio settore di attività;
- le risorse umane occupano un ruolo centrale nei fattori di crescita della Banca; tale riconoscimento si afferma nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione e di responsabilità diffuse;
- l'intensa fase di ristrutturazione e concentrazione in corso nel settore del credito e le crisi aziendali verificatesi, rendono necessaria una strategia aziendale in grado di affrontare le esigenze di mercato, in una logica di efficienza, competitività e valorizzazione delle competenze professionali, al fine di elevare le proprie capacità concorrenziali; in tale contesto il sistema di relazioni sindacali aziendale si deve ispirare, nella necessaria distinzione dei ruoli, a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento, così da realizzare sintesi efficaci tra obiettivi aziendali ed attese dei lavoratori anche attraverso specifici momenti di confronto e di verifica;

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

- la contrattazione collettiva aziendale per la parte economica deve essere strettamente correlata all'andamento economico della Banca, tenuto conto di indicatori di produttività e redditività, della remunerazione degli investimenti, ed eventualmente dei diversi apporti professionali;
- in data 18 ottobre 2002 le oo.ss.aa. hanno presentato all'azienda una piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- in data 16 maggio 2003 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale.

Tanto premesso, e le premesse formano parte integrante del presente Accordo, le Parti convengono di definire i seguenti aspetti normativi:

Art. 1 - COPERTURE ASSICURATIVE IN FAVORE DEL PERSONALE

L'azienda attiverà tramite idonee polizze assicurative - con effetto dall'1/7/2003 - le seguenti coperture:

- **polizza infortuni professionali:** con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda; la garanzia comprende anche i c.d. infortuni in "itinere" subiti dal dipendente mentre compie il tragitto per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, ma comunque durante il tempo necessario a compiere tale percorso. In caso di infortunio in "itinere" i capitali assicurati sono ridotti nella misura del 50%.
La presente copertura assicurativa sarà attivata in favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, con decorrenza dal superamento del periodo di prova.
- **polizza infortuni extra professionali:** con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda. Nella garanzia di invalidità permanente si applica una franchigia relativa del 5%.
La presente copertura assicurativa sarà stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

Saranno inoltre mantenute, alle condizioni preesistenti, le seguenti coperture assicurative:

- **polizza invalidità permanente da malattia:** in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione;
- **polizza caso morte:** in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

Dichiarazione a verbale:

le Parti concordano la possibilità di incontrarsi entro il 31 dicembre 2003, per valutare un adeguamento dei massimali delle vigenti coperture assicurative previste dalle polizze invalidità permanente da malattia e caso morte.

Art. 2 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2003 per valutare l'adeguamento dei livelli di contribuzione, a carico della Banca al Fondo Pensione - con riferimento all'andamento aziendale - per i dipendenti già in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31/12/2002.

Le Parti convengono sulla necessità di procedere ad un'armonizzazione delle diverse aliquote contributive a carico dell'azienda; tale armonizzazione dovrà avvenire a parità di costo per la Banca.

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Le Parti si dichiarano disponibili a definire uno specifico incontro entro il 31 marzo 2004 nel corso del quale valuteranno - anche mediante consulenze tecniche esterne - eventuali ipotesi di:

- adesione ad altre forme di previdenza complementare (ad es. Fondi Pensione Interaziendali chiusi);
- accesso alla contribuzione volontaria a carico dei dipendenti, mediante trattenute sul cedolino stipendi.

Art. 3 - ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 ottobre 2003 per esaminare la possibilità di omogeneizzare - ferma restando l'attuale distinzione tra quadri direttivi di 1° e 2° livello/aree professionali e quadri direttivi di 3° e 4° livello - i trattamenti di assistenza sanitaria per il Personale; in tale sede si valuterà la possibilità di prevedere idonee garanzie aggiuntive per prestazioni opzionali in favore del Personale, valutandone i costi ovvero la loro ripartizione fra azienda e lavoratore.

Art. 4 - BANCA ORE

Le Parti convengono sulla necessità di garantire ai lavoratori la fruibilità delle ore riversate nella banca ore, in coerenza con la vigente disciplina contrattuale.

Qualora si verificassero particolari situazioni di mancato recupero delle ore riversate nella banca ore - dipendenti da ragioni tecnico organizzative o produttive aziendali verificatesi a seguito di eventi straordinari - le Parti potranno incontrarsi per convenire eccezionalmente una proroga dei termini, in deroga a quanto previsto all'art. 91 del vigente CCNL, con possibilità di recupero entro i due mesi successivi dalla scadenza.

La Banca si impegna inoltre, fatte salve le verifiche tecniche, a mettere a disposizione dei lavoratori interessati un'apposita comunicazione periodica, riportante: l'ammontare delle ore riversate nella banca ore, le ore già recuperate e il residuo ore ancora da recuperare, con indicazione delle relative scadenze.

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Art. 5 - PRESTAZIONI LAVORATIVE AGGIUNTIVE QUADRI DIRETTIVI DI 1[^] E 2[^] LIVELLO

La Banca si impegna al riconoscimento dell'apposita erogazione conseguente alle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo, svolte nel corso dell'anno 2003 in misura significativamente eccedente l'orario di riferimento e che non sia stato obiettivamente possibile "gestire" secondo il meccanismo dell'autogestione.

Tali prestazioni eccedenti saranno rappresentate, con cadenza annuale, dagli interessati all'azienda che ne valuterà la congruità, in conformità alle previsioni del vigente CCNL; il riconoscimento dell'apposita erogazione potrà avvenire alla data prevista per l'erogazione del premio aziendale in correlazione alle seguenti fasce orarie di prestazioni eccedenti:

- oltre 90 ore e fino a 179 ore;
- oltre 179 ore.

L'azienda provvederà ad apposita informativa alle oo.ss.aa. entro il 31 marzo 2004.

Art. 6 - PREMIO DI RENDIMENTO

A far tempo dall'anno 2003 le quote eccedenti il premio annuale di rendimento, di cui all'art. 38 del CCNL ABI 11/7/1999, risultanti dalla differenza tra la misura standard di settore, già distribuita sulle 13 mensilità contrattuali, e l'importo del premio di rendimento computato ai sensi del C.I.A. 11/7/1997, saranno distribuite sulle stesse 13 mensilità contrattuali dell'anno di competenza a titolo di assegno ad personam non assorbibile e non rivalutabile, a prescindere dal giudizio professionale complessivo annuale attribuito.

Art. 7 - GIUDIZIO PROFESSIONALE COMPLESSIVO

A far tempo dall'anno 2003 il giudizio professionale complessivo annuale, di cui all'art. 57 del vigente CCNL ABI 11/7/1999, sarà attribuito, in deroga alle vigenti disposizioni contrattuali, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Qualora il giudizio professionale complessivo attribuito non sia riferito ad una prestazione "inadeguata" e qualora sia equivalente a quello attribuito nell'anno precedente, non verrà effettuata alcuna comunicazione agli interessati.

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Art. 8 - MOBILITA'

Unipol Banca continuerà, nella gestione della mobilità sul territorio a coniugare le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive con le esigenze dei lavoratori, al fine di addivenire, ove possibile, a soluzioni condivise. L'azienda continuerà altresì a valutare, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio, che potranno essere oggetto di confronto tra l'azienda stessa e le oo.ss.aa. ai fini di eventuali verifiche; compatibilmente con le esigenze di servizio l'azienda continuerà inoltre a valutare eventuali richieste di avvicinamento.

Le Parti convengono che in Unipol Banca è vigente l'accordo 13/7/2001 che prevede - in favore di tutto il Personale - trattamenti migliorativi rispetto alle specifiche tutele previste dal CCNL.

Gli accordi in materia di mobilità già stipulati per la tutela del Personale passato alle dipendenze di Unipol Banca a seguito delle operazioni di acquisizione di filiali (Banca Intesa e Capitalia), sono vigenti fino a scadenza e verranno successivamente sostituiti dal suddetto accordo Unipol Banca 13/7/2001.

Le Parti convengono inoltre che la mobilità condivisa rappresenta, in conformità a principi di pari opportunità, un'importante occasione di valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Le oo.ss.aa. valutano che in occasione dell'operazione di acquisizione delle filiali da Capitalia l'azienda ha attuato una gestione della mobilità sostanzialmente corrispondente ai criteri sopra indicati.

Art. 9 - FORMAZIONE

Le Parti convengono che la formazione continua è un importante fattore per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali del Personale; la formazione assume altresì un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni aziendali.

La Banca continuerà pertanto a sviluppare le attività di addestramento e formazione in favore dei dipendenti al fine di favorire opportunità di crescita nelle singole posizioni professionali e per acquisire eventuali nuove competenze.

Fermi restando i pacchetti formativi previsti dal vigente CCNL, la Banca valuterà eventuali richieste di partecipazione a iniziative di formazione obbligatoria pervenute da parte di quei lavoratori che non ne avessero pienamente fruito nel corso del triennio 2000-2002;

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

l'azienda verificherà, di volta in volta, tali richieste al fine di individuare modalità e soluzioni idonee per definire l'erogazione di adeguati interventi formativi riferiti al periodo in parola.

Per quanto riguarda la formazione riferita all'anno 2003 le oo.ss.aa. prendono atto della sostanziale qualità della proposta formativa della Banca che, al presente, prevede l'obiettivo di erogare oltre n. 6.000 giornate di formazione.

Le oo.ss.aa. si impegnano a verificare l'efficacia dei corsi di formazione e dell'attività di addestramento e l'effettiva fruizione da parte dei dipendenti.

Le Parti si rendono disponibili alla definizione di momenti di comune confronto per l'eventuale valorizzazione ed adeguamento dei pacchetti formativi.

Art. 10 - INCONTRO ANNUALE

Con riferimento alle previsioni di cui agli artt. 10 e 11 del CCNL e a quanto previsto dal presente protocollo in materia di incontri specifici, l'azienda si rende disponibile ad affrontare nel corso di appositi incontri semestrali, su iniziativa delle oo.ss.aa., una verifica relativa ai temi oggetto dell'incontro annuale nonché le eventuali problematiche relative ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge ed alla tutela fisica dei lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

Nell'ambito dei suddetti incontri l'Azienda si rende disponibile a discutere con le oo.ss.aa. dell'andamento dello sviluppo professionale del personale in servizio presso la Direzione Generale.

Art. 11 - TESTO UNICO E COORDINATO

Al fine di dare massima trasparenza agli accordi sottoscritti nonché per valorizzare i rapporti fra azienda e lavoratori, le Parti stipulanti confermano la necessità di procedere alla stesura, entro l'anno 2003, ed alla successiva diffusione al Personale, di un "testo unico e coordinato" che raccolga tutta la normativa aziendale vigente in tema di rapporto di lavoro.

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Art. 12 - CONDIZIONI AGEVOLATE AL PERSONALE

Le Parti si impegnano ad attivare un confronto sulle condizioni agevolate riservate al personale, anche con riferimento ai mutui ipotecari (eventualmente con possibilità di finanziamento tramite il T.F.R.), nonché di valutare la possibilità di un ampliamento delle condizioni assicurative tramite un'apposita convenzione.

UNIPOL BANCA

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Bologna, li 16/05/2003

Spett.le
Unipol Banca
Direzione del Personale

Oggetto: art. 2, ex Accordo 16 maggio 2003.

In relazione all'art. 2 dell'Accordo 16 maggio 2003, le scriventi oo.ss.aa. rappresentano all'Azienda che, con riferimento alla contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca, le percentuali di aumento attese corrispondono alle seguenti misure:

- 0,50% in favore dei dipendenti con contribuzione inferiore al 4,00%;
- 0,25% in favore dei dipendenti con contribuzione compresa tra il 4,00% e il 4,50%;

Le oo.ss.aa., in caso di valutazione positiva da parte dell'azienda, concordano fin d'ora che tali adeguamenti contributivi al Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca abbiano decorrenza dall'1/1/2004.

Distinti saluti.

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Protocollo d'intesa a latere del Contratto Integrativo Aziendale

Bologna, lì 16/05/2003

Spett.li
R.S.A.
FABI
FIBA / CISL
FISAC / CGIL
UILCA / UIL
di Unipol Banca

Oggetto: art. 2, ex Accordo 16 maggio 2003.

Riscontriamo con la presente la Vs. lettera del 16 maggio u.s. di pari oggetto, per confermarVi che - in relazione ad un positivo andamento aziendale - la scrivente Banca prenderà concretamente in esame la richiesta di incremento della contribuzione a carico azienda al Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca, nelle misure e con le modalità da Voi proposte, atteso che eventuali incrementi di contribuzioni potranno applicarsi comunque fino a concorrenza di un'aliquota massima del 4,50%.

Distinti saluti

Unipol Banca S.p.A.
La Direzione del Personale
Mauro Piacenti