

Contratto integrativo aziendale

**Per il personale
delle aree professionali
e per i quadri direttivi
di UniCredit Banca Mobiliare S.p.A.**

Stipulato in Milano il 14 novembre 2002



UniCredit Banca Mobiliare Società per Azioni
Sede Sociale e Direzione in Milano
via Tommaso Grossi 10 - 20121 Milano
Tel. 02.8862.1 Fax 02.8862.2844 www.ubm.it

Capitale Sociale Euro 232.405.000 int. vers.
Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano,
Codice Fiscale e Partita IVA n.12874220150
C.C.I.A.A. MI R.E.A. n. 1592305

Banca iscritta all'Albo delle Banche - Cod. ABI 3131.0
Appartenente al Gruppo Bancario UniCredito Italiano,
iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari Cod. 3135.1
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI**

UniCredit Banca Mobiliare

INDICE

Articolo 1	Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che svolgono mansioni comportanti responsabilità gerarchiche.
Articolo 2	Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato qualificazione professionale in particolari posizioni di lavoro.
Articolo 3	Premio aziendale
Articolo 4	Decorrenza - Durata

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI E PER I QUADRI DIRETTIVI DI
UniCredit Banca Mobiliare**

Il giorno 14 novembre 2002 in Milano

tra **UniCredit Banca Mobiliare**, rappresentata dal Sig. Roberto Vergnano
e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dalla Sig.ra
Ambra Invernizzi;

la **Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL)**, rappresentata dal
Sig. Marco Toffaloni;

la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito
(FISAC-CGIL)** rappresentata dal Sig. Giuseppe Condorelli;

**l'Associazione Sindacale Nazionale dell'Area direttiva e delle Alte
Professionalità del Credito, della Finanza e delle attività simili e
strumentali (SINDIRIGENTICREDITO)**, rappresentata dal Sig. Roberto Pasello;

in relazione a quanto previsto dall'art 22 del contratto collettivo nazionale di
lavoro 11 luglio 1999, si è stipulato il seguente contratto integrativo aziendale:

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E
PER I QUADRI DIRETTIVI DI UniCredit Banca Mobiliare**

Articolo 1 Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che svolgono mansioni comportanti responsabilità gerarchiche.

Al lavoratore/lavoratrice che, nell'ambito di una unità organizzativa o servizio coordina e/o controlla il lavoro di almeno cinque ovvero di almeno tre appartenenti alla III area professionale, addetti all'unità organizzativa o al servizio medesimi in via continuativa e prevalente è riconosciuto, rispettivamente, il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi ovvero il IV livello retributivo della III area professionale;

Articolo 2 Criteri di inquadramento nelle aree professionali e nei primi due livelli retributivi dei quadri direttivi per i lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato qualificazione professionale in particolari posizioni di lavoro.

— ai lavoratori/lavoratrici che nell'ambito dell'U.O. "Crediti" siano adibiti in via continuativa e prevalente all'attività di "**addetto al controllo rischi di credito** " è riconosciuto, dopo dodici e dopo ventiquattro mesi di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il quarto livello retributivo della terza area professionale ovvero il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alla mansione di "**analista corporate**" presso l'Area "Investment Banking", presso le UU.OO. "Relationship Management", "Corporate Lending", "Strategie & Studi", e presso i team di Ricerca dell'Area "Fixed Income & Forex Markets" e dell'U.O. "Equity Sales, Trading & Research";

— ai lavoratori/lavoratrici che, nell’ambito della U.O. “Affari Legali e Societari”, svolgono in via continuativa e prevalente l’attività di “**legale**” nella negoziazione di contratti con controparti istituzionali e corporate aventi ad oggetto strumenti finanziari complessi (quali ad esempio: derivati over the counter, repo buy sell-back, stock lending) è riconosciuto, dopo due e dopo tre anni di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il I livello retributivo ovvero il II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

— ai lavoratori/lavoratrici adibiti in via continuativa e prevalente all’attività di “**trader**” e “**sales**” è riconosciuto, dopo dodici e dopo ventiquattro mesi di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il IV livello retributivo della terza area professionale ovvero il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

— ai lavoratori/lavoratrici addetti, nell’ambito dell’Area “Investment Banking”, delle UU.OO. “Relationship Management”, “Corporate Lending”, “Strategie & Studi”, e dei team di Ricerca dell’Area “Fixed Income & Forex Markets” e dell’U.O. “Equity Sales, Trading & Research”, in via continuativa e prevalente all’attività di “**analista corporate**” è riconosciuto, dopo dodici e dopo ventiquattro mesi di adibizione a tali mansioni, rispettivamente, il IV livello retributivo della III area professionale ovvero il I livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

Ai fini della maturazione dei riconoscimenti di cui al presente alinea si terrà conto dei periodi di adibizione alle mansioni di “**addetto al controllo rischi di credito**” presso l’U.O. “Crediti”;

— ai lavoratori/lavoratrici addetti in via continuativa e prevalente all’attività di “**specialista OIT**” nel presidio e nella manutenzione sistemistica o applicativa su sistemi informativi e applicativi, nell’attività di programmazione e test di sistemi informativi nonché

nella definizione di procedure organizzative, è riconosciuto, dopo diciotto e dopo trenta mesi di adibizione a tali mansioni, rispettivamente il III ovvero il IV livello retributivo della III area professionale;

— ai lavoratori/lavoratrici addetti, in via continuativa e prevalente all'attività di **“specialista senior OIT”** nella progettazione di infrastrutture hardware/software /di rete, nell'analisi, nella progettazione di sistemi informativi all'interno di gruppi di lavoro complessi o in relazione con utenti finali e fornitori esterni, nonché nella progettazione e reingegnerizzazione di processi operativi e procedure aziendali, è riconosciuto, dopo diciotto mesi di adibizione a tali mansioni, il I livello retributivo della categoria quadri direttivi;

— ai lavoratori/lavoratrici addetti all'attività di **“help desk”** incaricati dell'assistenza e del supporto di primo livello agli utenti nella gestione delle criticità software/hardware dei sistemi e delle applicazioni è riconosciuto, dopo diciotto mesi di adibizione a tali mansioni, il III livello retributivo della III area professionale.

Nota a verbale

L'Azienda riconosce retroattivamente, ai fini della maturazione del diritto all'inquadramento previsto dagli artt. 1 e 2 del presente Contratto, il periodo decorrente dalla data di effettiva adibizione alla mansione, ancorché precedente alla stipula del presente Contratto Integrativo.

Ai lavoratori/lavoratrici che alla data di stipula del presente contratto si trovino, per effetto dell'anzidetta specifica, nella condizione di aver maturato il diritto all'inquadramento così come previsto dagli artt.1 e 2 del presente Contratto, si applicherà la decorrenza del 1[^] dicembre 2002.

Ai lavoratori/lavoratrici che nel periodo intercorrente tra la data del 15 novembre 2002 e il 31 dicembre 2002 si trovino, per effetto dell'anzidetta specifica, nella condizione di aver maturato il diritto all'inquadramento così come previsto dagli artt.1 e 2 del presente Contratto, si applicherà la decorrenza del 1^ gennaio 2003.

Ai lavoratori/lavoratrici che a partire dal 1^ gennaio 2003 si trovino nella condizione di aver maturato il diritto all'inquadramento così come previsto dagli artt.1 e 2 del presente Contratto, si applicherà la decorrenza del primo giorno del mese successivo a quello di maturazione.

Articolo 3 Premio aziendale

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 40 del ccnl 11/7/99, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle parti, il premio aziendale è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito individuati:

a) redditività;

b) produttività;

a) Indicatore di redditività: utile delle attività ordinarie [voce 170 del conto economico dedotta la voce 30, lettere a (limitatamente ai crediti d'imposta) b e c] ed **utile delle attività ordinarie pro capite** (ottenuto dividendo l'anzidetto utile delle attività ordinarie per il personale dell'azienda¹). I due indicatori vengono posizionati nella relativa tabella a doppia entrata (cfr.allegato 1); il primo in ascissa il secondo in ordinata. Per entrambi gli indicatori sono definite fasce di

¹ Semisomma dei dipendenti all' 1/1 ed al 31/12 dell'anno di riferimento del premio, valorizzando pro quota il personale part-time ed i lavoratori c.d. "interinali" con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi.

incremento e di decremento rispetto alle risultanze di bilancio dell'esercizio precedente.

I punti d'incontro nella tabella tra i due indicatori definiscono un valore da utilizzare come specificato al successivo paragrafo "Modalità di determinazione del premio aziendale".

b) Indicatore di produttività: risultato di gestione [somma algebrica voci 10,20,30 (limitatamente alla lettera a con esclusione dei crediti d'imposta) 40,50,60,70,80,90,110 di conto economico] e **risultato di gestione pro-capite** (ottenuto dividendo l'anzidetto risultato di gestione per il Personale dell'Azienda¹).

I due indicatori vengono posizionati nella relativa tabella a doppia entrata (cfr. allegato 1); il primo in ascissa il secondo in ordinata. Per entrambi gli indicatori sono definite fasce di incremento e di decremento rispetto alle risultanze di bilancio dell'esercizio precedente.

I punti d'incontro nella tabella tra i due indicatori definiscono un valore da utilizzare come specificato al successivo paragrafo "Modalità di determinazione del premio aziendale".

Modalità di determinazione del premio aziendale.

La media semplice tra i due valori percentuali individuati come ai punti a) e b) corrisponde alla percentuale di incremento o decremento da applicare al premio aziendale (corrisposto per ogni inquadramento) dell'anno precedente.

¹ Semisomma dei dipendenti all'1/1 ed al 31/12 dell'anno di riferimento del premio, valorizzando pro quota il personale part-time ed i lavoratori c.d. "interinali" con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi.

Nota a verbale:

In considerazione della natura e della durata del rapporto di lavoro interinale, le Parti definiscono che il premio aziendale erogabile al personale con rapporto di lavoro temporaneo superiore a tre mesi:

- viene determinato prendendo a riferimento l'importo del premio aziendale corrisposto l'anno precedente al personale inquadrato nella II Area Professionale I livello retributivo.
- viene erogato in dodicesimi per i mesi interi, al termine del periodo di servizio, sulla base di una valutazione di adeguatezza della prestazione.

*** **

Qualora l'azienda presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo - al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario - non si procederà all'erogazione del premio aziendale.

Il premio aziendale viene corrisposto, sotto forma di "una tantum", con le competenze del mese di luglio di ciascun anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo (*inadeguato*).

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno (con esclusione dei dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e dei lavoratori/lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), il premio aziendale

competete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 40, 8° e 9° comma, del ccnl 11 luglio 1999.

Le parti convengono che in presenza di straordinari eventi aziendali di portata significativa si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti di tali eventi sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio aziendale. Ove ritenuto necessario si valuteranno in tale sede eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, la coerenza dei parametri interni individuati per la determinazione del premio.

Articolo 4 Decorrenza - Durata

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale appartenente alle aree professionali ed al I e II livello retributivo della categoria dei quadri direttivi (salvo quanto previsto agli artt. 3, 4) in servizio alla data del 4 novembre 2002, o assunto successivamente ed i relativi effetti decorrono dalla stessa data.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2003.