

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi**  
**di Unipol Banca S.p.A.**  
**30 ottobre 2006**

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

In data odierna, 30 ottobre 2006, presso la sede di Unipol Banca in Bologna,

tra

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

e

le delegazioni sindacali:

- **FABI** rappresentata dai sigg. Adriano Di Martino, Antonella Busichella, Gianluca Cagnolati e Mattia Pari;
- **FIBA/CISL** rappresentata dai sigg. Vincenzo Montevago, Paola Pisco, Letterio Pellizzotto, Massimo Grossi, Walther Polimeno e Paolo Parisini;
- **FISAC/CGIL** rappresentata dai sigg. Fabio Naldi, Maurizio Corbani e Mauro Lambertini;
- **UIL C.A.** rappresentata dai sigg. Adriano Cosentino, Gianfranco Bruschi e Raffaello Andalo’;
- **FALCRI** rappresentata dai sigg. Claudio Migliorini, Elvira Baldassarri e Vincenzo Fontanini.

Premesso che:

- in data 16 maggio 2003 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.;
- il predetto Contratto Integrativo Aziendale è scaduto in data 31 dicembre 2003;
- in data 12 febbraio 2005 è stato stipulato il CCNL ABI per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- le Parti intendono procedere, ai sensi dell’art. 23 del CCNL ABI 12 febbraio 2005, al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale,

si conviene e sottoscrive quanto segue:

## ART. 1 – PREMIO AZIENDALE

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 41 del CCNL 12/2/2005, 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, si stabilisce quanto segue.

Con riferimento agli esercizi 2006 e 2007 il premio aziendale è determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito individuati:

- a) redditività
- b) produttività
- c) efficienza

a) indicatore di redditività: *utile lordo* delle attività ordinarie (voce 170 del conto economico).

Sarà determinato un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari al 2,50% dell'utile lordo delle attività ordinarie.

b) indicatore di produttività: *marginale di intermediazione* (voce 120 conto economico) / *n. dipendenti medi* (per dipendenti medi deve intendersi la media aritmetica dei dipendenti in organico all'1 gennaio e, ad ogni fine mese, fino al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento; da tale computo saranno esclusi gli eventuali incrementi di personale rivenienti da eventi straordinari che dovessero intervenire dopo il 30/9 dell'anno di riferimento, quali, a titolo di es., acquisizioni di rami d'azienda).

- In caso di incremento rispetto all'esercizio precedente superiore al 20% si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,80% dell'utile lordo delle attività ordinarie;
- in caso di incremento rispetto all'esercizio precedente compreso fra il 10% ed il 20%, si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,40% dell'utile lordo delle attività ordinarie;
- in caso di incremento rispetto all'esercizio precedente compreso fra il 5% ed il 10%, si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,20% dell'utile lordo delle attività ordinarie;
- in caso di incremento inferiore al 5% o di decremento non si procederà alla definizione di alcun importo.

c) indicatore di efficienza: *cost income ratio* (*costi operativi / margine di intermediazione = voce 200 conto economico / voce 120 conto economico*).

- In caso di decremento rispetto all'esercizio precedente superiore al 10% si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,50% dell'utile lordo delle attività ordinarie;
- in caso di decremento rispetto all'esercizio precedente fino al 10%, si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,25% dell'utile lordo delle attività ordinarie;

- in caso di mancato decremento non si procederà alla definizione di alcun importo.

*L'importo medio unitario* del premio aziendale sarà determinato dalla somma degli importi di cui ai precedenti punti a), b) e c) diviso il numero dei dipendenti medi dell'esercizio di riferimento, esclusi i Dirigenti, conteggiando i dipendenti part-time nella misura del 50% (per dipendenti medi deve intendersi la media aritmetica dei dipendenti in organico all'1 gennaio e, ad ogni fine mese, fino al 31 dicembre; da tale computo saranno esclusi gli eventuali incrementi di personale rivenienti da eventi straordinari che dovessero intervenire dopo il 30/9 dell'anno di riferimento, quali, a titolo di es., acquisizioni di rami d'azienda).

Si conviene che, nel caso in cui l'indicatore annuo di redditività di cui alla lettera a) del presente articolo:

- nell'anno 2006 risulti uguale o superiore a quello dell'anno 2005 il premio medio unitario non potrà essere comunque inferiore a quello determinato per l'esercizio 2005;
- nell'anno 2007 risulti uguale o superiore a quello dell'anno 2006 il premio medio unitario non potrà essere comunque inferiore a quello determinato per l'esercizio 2006;
- nell'anno 2007 risulti inferiore a quello dell'anno 2006 ma comunque uguale o superiore a quello del 2005, il premio medio unitario non potrà essere comunque inferiore a quello determinato per l'esercizio 2005.

Per la determinazione delle cifre da erogare al personale, l'importo medio unitario di cui sopra viene riferito ad un parametro medio stabilito nella misura di 100 corrispondente ai dipendenti inquadrati nel 2° livello retributivo della 3^ area professionale.

L'importo così ottenuto sarà parametrato secondo i criteri indicati nella tabella di seguito riportata:

| <i>inquadramento</i>             | <i>parametro</i> |
|----------------------------------|------------------|
| Quadro direttivo 4° livello      | 228              |
| Quadro direttivo 3° livello      | 200              |
| Quadro direttivo 2° livello      | 150              |
| Quadro direttivo 1° livello      | 140              |
| 3^ area prof. – 4° livello retr. | 110              |
| 3^ area prof. – 3° livello retr. | 105              |
| 3^ area prof. – 2° livello retr. | 100              |
| 3^ area prof. – 1° livello retr. | 95               |
| 2^ area prof.                    | 90               |
| 1^ area prof.                    | 90               |

In funzione del fatto che Unipol Banca concorre al perseguimento delle strategie e degli obiettivi dell'intero Gruppo Unipol, il premio aziendale come sopra determinato si comporrà altresì – per il solo esercizio 2007 – di un eventuale ulteriore importo che verrà corrisposto a favore del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi al raggiungimento del seguente indicatore di redditività:

*Utile d'Esercizio di Gruppo (voce 320 del Conto Economico Consolidato):*

- in caso di incremento pari o superiore al 25% dell'Utile d'Esercizio di Gruppo rispetto all'esercizio precedente si procederà alla corresponsione di un importo di euro 200,00

riferito ad un parametro medio stabilito nella misura di 100, corrispondente ai dipendenti inquadrati nel 2° livello retributivo della 3^ area professionale;

- in caso di incremento inferiore al 25% o di decremento dell'Utile d'Esercizio di Gruppo non si procederà alla corresponsione di alcun importo.

L'importo in parola sarà parametrato secondo gli stessi criteri indicati nella tabella sopra riportata.

\* \* \* \* \*

Il premio aziendale sarà corrisposto – sotto forma di “una tantum” – con il cedolino stipendi del mese di luglio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, sulla base dell'inquadramento maturato al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento stesso, con le seguenti modalità:

- non viene corrisposto ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio professionale complessivo negativo (INADEGUATO) in relazione all'esercizio di riferimento;
- spetta al personale in servizio alla data del 31 dicembre dell'esercizio di riferimento 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. 41 del CCNL ABI 12/2/2005 (e successive modificazioni);
- per il personale a tempo parziale è ridotto in proporzione dell'orario di lavoro;
- non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

L'Azienda – prima di procedere alla corresponsione del premio in parola – illustrerà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo gli importi che saranno erogati al personale nonché le relative operazioni di calcolo.

Qualora l'Azienda presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo, non si procederà all'erogazione del premio aziendale.

In presenza di eventuali rilevanti scostamenti negativi, derivanti dall'applicazione dei sopra riportati indicatori assunti a riferimento per la determinazione della misura del premio aziendale - anche per effetto di eventi straordinari - a richiesta anche di una delle Parti, si darà corso entro la fine dell'anno di riferimento a verifica e valutazioni congiunte.

#### Nota a verbale

*Le Parti si danno atto che il presente accordo viene stipulato e sottoscritto anche agli effetti delle previsioni di cui alla Legge n. 135 del 23 maggio 1997.*

## **ART. 2 – INQUADRAMENTI**

### **RETE COMMERCIALE**

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 12/2/2005.

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

### **Titolare e Vice Titolare di Filiale**

a) Filiali da 4 dipendenti:

- al Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Titolare già inquadrato nella 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> area professionale, 3° 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;
- 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> area professionale ed al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2<sup>a</sup> 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.

### **Referente Affluent**

Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda - anche con decorrenza anteriore alla data di stipula del presente C.I.A. - di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento nel 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale dopo 6 mesi di adibizione nell'incarico.

## **DIREZIONE GENERALE**

Ai lavoratori/lavoratrici in possesso di elevata preparazione professionale e/o particolare specializzazione che, nell'ambito di una unità organizzativa di Direzione Generale (comunque denominata), ricoprono - al momento della stipula del presente CIA - l'incarico di Responsabile, è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale decorsi 6 mesi dalla data di stipula del presente contratto integrativo aziendale.

I lavoratori/lavoratrici che riceveranno l'incarico di Responsabile dopo la stipula del presente CIA matureranno il predetto inquadramento dopo 12 mesi di adibizione.

## **Dichiarazione delle Parti**

*Le Parti dichiarano l'opportunità di incontrarsi per approfondire le problematiche derivanti da eventuali modifiche organizzative e/o nuove attività che hanno rilevanza sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità delle persone e che saranno oggetto di specifica informativa.*

*Le Parti si incontreranno ogni qualvolta l'azienda individuerà nuove figure professionali al fine di confrontarsi in materia di competenze professionali e degli aspetti relativi agli inquadramenti.*

*A tal fine verrà istituito un apposito tavolo tecnico formato da n. 3 rappresentanti dell'azienda e n. 1 rappresentante per ogni oo.ss.ll. presente in azienda e già firmataria del vigente CCNL.*

### **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.

**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.

**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 del preesistente contratto integrativo aziendale (CIA 16/5/2003).

Per quanto non espressamente disposto dal presente contratto, valgono le norme del CCNL ABI 12/2/2005.

Il presente Contratto scade, in conformità alle previsioni del CCNL ABI 12/2/2005, il 31 dicembre 2007.