

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi
di Unipol Merchant S.p.A.
5 luglio 2007

Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Merchant S.p.A.

In data odierna, 5 luglio 2007, presso la sede di Unipol Merchant S.p.A. in Bologna,

tra

UNIPOL MERCHANT S.p.A., rappresentata dai sigg. Claudio Albertini, Mauro Piacenti e Claudio Casagrande

e

la delegazione sindacale:

– **FISAC/CGIL** rappresentata dai sigg. Carlo Luchetti, Fabio Naldi e Mauro Lambertini.

Premesso che:

- in data 27 febbraio 2001 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Merchant S.p.A. (ex Finec Merchant 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 esclusivo all'esercizio 2006 – non essendo stati individuati criteri o indicatori riguardanti la produttività/efficienza – verrà riconosciuto a titolo di premio aziendale un importo "**una tantum non ripetibile**", denominato "**premio una tantum 2006**", ripartito tra i diversi livelli con le modalità di seguito indicate:

<i>inquadramento</i>	<i>premio una tantum 2006 importo in euro</i>
Quadro direttivo 4° livello	2.807,00
Quadro direttivo 3° livello	2.462,00
Quadro direttivo 2° livello	1.699,00
Quadro direttivo 1° livello	1.600,00
3^ area prof. – 4° livello retr.	1.280,00
3^ area prof. – 3° livello retr.	1.231,00
3^ area prof. – 2° livello retr.	1.170,00
3^ area prof. – 1° livello retr.	1.126,00
2^ area prof.	1.028,00
1^ area prof.	1.028,00

* * * * *

Con riferimento all'esercizio 2007 il premio aziendale sarà, invece, determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito individuati:

- a) redditività
 - b) produttività
 - c) efficienza
- a) indicatore di redditività: *utile d'esercizio (voce 290 del conto economico)*.
Sarà determinato un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,55% dell'utile d'esercizio.
 - 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).
 - In caso di incremento rispetto all'esercizio precedente superiore al 25% si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,20 % dell'utile d'esercizio;

- in caso di incremento rispetto all'esercizio precedente compreso fra il 10% ed il 25%, si procederà alla definizione di un importo utile per il calcolo dell'*importo medio unitario* pari allo 0,15 % dell'utile d'esercizio;
- 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 0,10% dell'utile d'esercizio;
- 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 0,20 % dell'utile d'esercizio;
- 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 0,15% dell'utile d'esercizio;
- 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).

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

- nell'anno 2007 risulti uguale o superiore a quello dell'anno 2006, la misura del premio aziendale non potrà essere comunque inferiore al "premio una tantum 2006"
- nell'anno 2007 risulti inferiore a quello dell'anno 2006, ma comunque uguale o superiore a quello dell'anno 2005, la misura del premio aziendale non potrà essere comunque inferiore al "premio una tantum 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 terza 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 Merchant 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 (utile netto consolidato del Gruppo Unipol che corrisponde alla cifra riportata nel "Conto Economico del Bilancio Consolidato" nella riga "Utile d'esercizio al netto delle imposte"):

- 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 terza 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 per entrambi gli esercizi 2006 e 2007 – 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 ai quali sia stato irrogato un provvedimento disciplinare superiore al "rimprovero scritto" con riferimento all'anno 2007;
- 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 una perdita d'esercizio, 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 – relativamente all'esercizio 2007 – 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

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, anche ai fini degli inquadramenti delle persone, che saranno oggetto di specifica informativa.

Le Parti si incontreranno, entro il 30 settembre 2007, per approfondire le problematiche derivanti dall'individuazione di eventuali nuove figure professionali e al fine di confrontarsi in materia di competenze professionali e sugli aspetti relativi agli inquadramenti.

A tal fine verrà istituito un apposito tavolo tecnico formato da rappresentanti dell'azienda e delle oo.ss.aa. presenti in azienda e già firmatarie 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 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.

**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 27/2/2001), fatte salve le norme espressamente richiamate nel Testo Unico e Coordinato che, comunque, avranno validità solo fino al 31/12/2007.

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.