

ACCORDO QUADRO

Il giorno 29 maggio 2013

Fra

Unifidi Emilia Romagna srl, rappresentata dal Direttore Domenico Menozzi

E

-la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil) rappresentata da Claudio Busi e Andrea Matteuzzi

-la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisac-Cgil di Unifidi Bologna rappresentata da Lara Monti e Mirella Zocca

Premesse

Le parti si sono incontrate nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 7 febbraio 2013, riassunta nel Documento "Riorganizzazione aziendale Unifidi e budget 2013: anticipazione del Piano Industriale 2013-2015 " e nel documento "Riferimento Art. 15 CCNL Credito: rilevanti riorganizzazioni aziendali Processo di informazione e consultazione sindacale".

Il contesto attuale vede il protrarsi di una situazione economica fortemente negativa, caratterizzata dal permanere di difficoltà e fragilità per l'intera economia italiana, aggravate nel contesto della regione Emilia Romagna dai portati negativi degli eventi sismici recentemente occorsi.

In tale contesto, i progetti di riorganizzazione Unifidi esplicitamente non prevedono alcun obiettivo di riduzione dei livelli occupazionali concernenti le persone attualmente impiegate in azienda, salve le limitazioni già da tempo decise ed applicate (blocco ragionato del turn-over, blocco ragionato delle sostituzioni di maternità ecc).

A seguito dei numerosi incontri ed approfondimenti effettuati, le Parti si danno atto che le trattative hanno contribuito a recuperare un modello di Relazioni Industriali , che nel rispetto dei reciproci ruoli, ha permesso di affrontare tematiche complesse con particolare attenzione alle tutele occupazionali e professionali dei dipendenti in presenza delle razionalizzazioni aziendali previste.

Con il presente Accordo:

- Si da atto della conclusione della procedura di consultazione sindacale;
- Vengono normati, meglio definiti e aggiornati alcuni strumenti contrattuali di indennità o contenimento dei disagi in caso di pendolarismo o di trasferimento di sede lavorativa;
- Vengono individuati gli strumenti e le politiche del lavoro che verranno utilizzati per il raggiungimento degli obiettivi previsti;
- Vengono enunciati alcuni principi e tematiche di confronto sulle evoluzioni professionali e occupazionali di Unifidi.

Si conviene che:

1. Parte relativa al pendolarismo e ai trasferimenti di sede lavorativa

1.1 tabelle di indennità di pendolarismo

le tabelle economiche di indennità di pendolarismo, previste nell'accordo del 15 dicembre 2009, sono rivalutate nella misura del 7,5% a far tempo dal 1 luglio 2013. (All. 1 – Nuova tabella)

L'indennità di pendolarismo non verrà corrisposta in caso di fornitura di auto aziendali.

Per il conteggio delle distanze si considererà la distanza effettiva fra la vecchia e la nuova sede di lavoro.

1.2 distanza massima o percorrenza temporale massima in caso di trasferimento

si conferma la distanza massima di 220 km A/R come limite giornaliero per i trasferimenti non volontari; viene, inoltre, stabilito anche un limite temporale massimo di percorrenza (tramite mezzi pubblici, considerato il tragitto città-città) pari a 60 minuti.

1.3 polizza kasko

L'Azienda è disponibile, in caso di particolare scomodità dei mezzi pubblici, a esaminare richieste di fornitura di polizza kasko a carico dell'azienda stessa sul mezzo privato del lavoratore.

2. Parte relativa a politiche del lavoro

2.1 Flessibilità e part-time

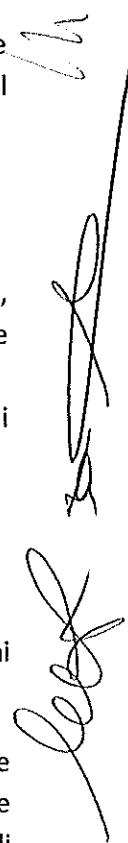
L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare e approvare richieste di part-time, sia verticale che orizzontale, a tempo indeterminato o a termine, nei limiti e con le modalità previsti dal CCNL.

L'azienda favorirà, ai fini della precedenza nell'accoglimento, le domande presentate dai lavoratori che abbiano:

- Presenza di comprovate esigenze personali o familiari;
- Richieste che pervengano da lavoratori/lavoratrici soggetti/e a trasferimento di sede lavorativa.
- Conferma o rinnovo di rapporti part-time a termine antecedenti al presente accordo;

In caso di mancata concessione del part-time, le Parti si incontreranno per approfondire le motivazioni del diniego, al fine di comporre la controversia.

Con particolare riferimento al percorso di aggregazione di Filiali previsto dal progetto di riorganizzazione Unifidi, l'Azienda si dichiara disponibile, in via sperimentale per un anno dalla sottoscrizione del presente Accordo, a consentire al solo personale soggetto a trasferimento di sede lavorativa nel corso del 2013 di applicare la flessibilità nell'orario di lavoro anche tramite riduzione della pausa pranzo ad un minimo di 30 minuti, con conseguente, in alternativa, o posticipo dell'entrata al lavoro alle 9,00 o anticipo dell'uscita dal lavoro alle 17,00.



Quanto sopra potrà essere applicato , previa programmazione almeno mensile da parte degli interessati in rapporto al proprio capo ufficio, senza pregiudizio dell'integrità della piena funzionalità dell'unità operativa per il normale orario di lavoro 8,30-13;14-17,30.

Durante l'anno di sperimentazione, a richiesta di una delle Parti e, comunque, al termine del suddetto anno le Parti si incontreranno per valutare l'esperienza compiuta e decidere in merito alla eventuale prosecuzione o stabilizzazione.

2.2 Turn over, sostituzioni per maternità o malattia

L'Azienda , conferma l'obiettivo del sostanziale blocco del turn over ai fini di un contenimento non traumatico del complesso della forza lavoro per il triennio 2012-2013-2014.

In relazione alla programmata riorganizzazione sia della Sede Centrale che delle Filiali e ai relativi impatti in termini organizzativi e di carichi di lavoro, oggi non perfettamente quantificabili e prevedibili, si dichiara disponibile a esaminare, affrontare e risolvere eventuali casi di particolare disagio o surplus di carichi di lavoro che si potessero evidenziare in esito alla riorganizzazione in atto.

Tali situazioni dovranno essere segnalate alla Direzione di Unifidi da parte delle RSA.

2.3 politiche occupazionali, lavoro a tempo determinato, lavoro somministrato, stagisti

L'Azienda conferma la volontà di ricorrere a lavoro a tempo determinato o somministrato esclusivamente in casi di effettiva urgenza o necessità.

L'Azienda ribadisce, parimenti , il ricorso all'istituto dello stage post universitario quale utile strumento di esperienza per i neo laureati, applicando la relativa normativa nazionale con i seguenti limiti:

- durata massima sei mesi;
- numero massimo contemporaneo corrispondente al 6% della forza lavoro in essere;
- corresponsione di € 500 al mese per tutta la durata del tirocinio;
- fornitura di un buono pasto di € 5,29 per ogni giorno lavorativo;

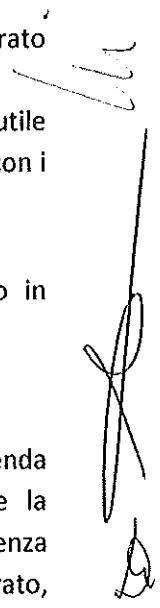
Fatte salve le opportune valutazioni sulla professionalità dimostrata e/o acquisita, l'Azienda conferma la volontà, in caso di futuri nuovi ampliamenti dell'organico, di dare la precedenza nell'assunzione a lavoratori che abbiano maturato positivamente in precedenza esperienze in Unifidi nell'ordine di : lavoro a tempo determinato, lavoro somministrato, stage.

2.4 accordi di incentivazione a esodi volontari

L'Azienda , per il biennio 2013-2014, ha intenzione di incentivare richieste di esodi volontari, tramite la corresponsione di 10 mensilità di stipendio (ovvero della retribuzione mensile di fatto), da erogare assieme al trattamento di fine rapporto.

Per eventuali richiedenti che, alla data della richiesta, non avessero maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, l'importo di cui sopra verrà elevato a 15 mensilità.

L'azienda esaminerà ed accoglierà le richieste, da far pervenire per iscritto all'Ufficio personale a far tempo dalla data del 15 giugno 2013, in ordine cronologico, salvo



esaurimento del plafond messo a disposizione dall'Azienda, pari all'equivalente della retribuzione lorda di numero 8 dipendenti livello medio 3/4 con 7 scatti anzianità.

L' incentivazione non si applicherà al personale a termine o al personale già beneficiario di prestazioni pensionistiche di anzianità o vecchiaia.

Gli accordi relativi al presente incentivo saranno oggetto di conciliazione in sede sindacale.

2.5 Ferie e lavoro straordinario

Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di maturazione delle dotazioni previste dal contratto per le ferie, evitando l'accumulo negli anni successivi di residui e prevedendo il recupero di eventuali giacenze da anni precedenti.

Nei casi di residui di ferie relativi ad anni precedenti superiori a 3 giorni, le Parti convengono che il lavoratore, d'intesa con l'Azienda, ne pianifichi il relativo godimento con la finalità di abbattere il residuo del 50% per ciascun anno del biennio di vigenza del presente Accordo.

Laddove i lavoratori interessati non inseriscano i residui nei piani ferie, l'Azienda potrà procedere in via unilaterale a fissare i relativi periodi di fruizione, fino al raggiungimento dell'obiettivo di cui al periodo precedente.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, l'Azienda si impegna nel biennio a ridurre il quantitativo di ore annue del 10% per ciascun anno, rispetto al numero delle ore di prestazione aggiuntiva effettuate nel 2012.

L'azienda si impegna a fornire alle RSA il tabulato mensile con la situazione di ferie, permessi, banca ore e straordinario.

Per quanto riguarda le modalità di autorizzazione di prestazioni aggiuntive (banca ore o straordinario), si specifica che le ore effettuate in più devono essere autorizzate, di norma preventivamente o al massimo entro la settimana in cui vengono effettuate, tramite comunicazione scritta via mail all'ufficio personale e, per conoscenza, all'interessato, da parte dei responsabili di area e di filiale.

3. Parte relativa alle tematiche di evoluzione professionale, occupazionale ed economica di Unifidi

Le Parti concordano di proseguire , con cadenza di norma quadrimestrale, gli incontri per valutare:

- L'andamento dell'applicazione del presente accordo;
- L'andamento della riorganizzazione aziendale;
- L'andamento economico dell'Azienda e le relative ricadute professionali e occupazionali;
- Ipotesi di rinnovo e/o aggiornamento dell'integrativo aziendale;
- Ipotesi di Accordi per produttività e/o salario variabile.

Le Parti si danno reciprocamente atto che , con la sottoscrizione del presente Accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni effetto, la procedura di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012 (ex artt. 15 e 18 CCNL 2007).

UNIFI DI Emilia Romagna Scari

Domenico Menozzi
UNIFI DI
Emilia Romagna s.c. a r.l.
IL DIRETTORE
(Domenico Menozzi)

R.S.A. FISAC/CGIL BOLOGNA

Rullo
.....
[Signature]
.....

R.S.A. FISAC/CGIL UNIFI DI E.R.

Loz Bond
.....
[Signature]
.....

ALLEGATO "A" ALL'ACCORDO QUADRO DEL 29 MAGGIO 2013

| Km. Percorsi Andata e Ritorno | Aree Professionali | Quadri Direttivi |
|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 20/25 | 142 | 189 |
| 26/40 | 201 | 260 |
| 41/55 | 242 | 307 |
| 56/70 | 282 | 378 |
| 71/85 | 323 | 449 |
| 86/100 | 362 | 497 |
| 101/115 | 402 | 568 |
| 116/130 | 443 | 615 |
| 131/145 | 497 | 686 |
| Oltre 145 | 565 | 733 |

