

Protocollo di Intesa Sindacale
PIANO INDUSTRIALE 2019-2020
(comprensivo della Fusione per incorporazione in UBI Banca delle Banche-Rete)

Il giorno 11 dicembre 2016, in Bergamo

Tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle Banche e delle Società del Gruppo

e

la Delegazione sindacale di Gruppo e le Segreterie Nazionali di:

- FABI
- FIRST/CISL
- FISAC/CGIL
- SINFUB
- UGL Credito
- UIL.CA
- UNISIN

Si premette che

1. è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali in data 28.6.2016 il Piano Industriale di Gruppo, contenente le linee guida strategiche e gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali per il periodo 2015 - 2019/2020, comprensivo della "Fusione per incorporazione in UBI Banca delle 7 Banche-Rete";
2. con lettera del 21.7.2016, UBI Banca, anche in nome e per conto delle Banche e Società del Gruppo, ha fornito alle Organizzazioni Sindacali l'informativa relativa al Piano Industriale summenzionato - da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta - secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, dando contestuale avvio alla relativa procedura contrattuale;
3. su richiesta delle Organizzazioni Sindacali si è dato avvio al confronto previsto dalla procedura sopra indicata con l'incontro del 29.7.2016 fra la Delegazione Aziendale e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali, proseguito sino alla data odierna;
4. in relazione ai riflessi derivanti dall'attuale contesto normativo, economico e finanziario di sistema, che confermano il permanere di una generalizzata difficile situazione di mercato, si rende essenziale proseguire nell'ambito del Piano Industriale - in uno con le iniziative programmate di sviluppo sostenibile della produttività e dei ricavi, attraverso l'evoluzione dell'approccio commerciale e l'ampliamento e l'innovazione delle linee di business - anche l'attività di razionalizzazione e contenimento delle diverse componenti di costi operativi, anche non afferenti al costo del lavoro, mediante la semplificazione societaria, la razionalizzazione delle strutture centrali, al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi di Piano, confermando contestualmente i punti di forza strutturali del Gruppo;
5. fermo quanto indicato al capitolo 2 paragrafo D) della citata informativa 21 luglio 2016 anche in tema di ricambio generazionale, in tale quadro è prevista la riduzione degli organici a livello di Gruppo da attuarsi anche attraverso piani di esodo incentivato volontario per 1.300 risorse da gestire attraverso piani di esodo incentivato e anticipato, anche con ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore;
6. considerato l'arco temporale di sviluppo complessivo del Piano, si è inteso ricercare un accordo che permetta di prevedere sin d'ora le norme di riferimento da adottare per le iniziative di esodo relative alle risorse indicate al precedente punto 5 - di cui n. 600 in una prima fase direttamente correlate

FABI

FIRST - CISL

UNISIN

SINFUB
FABI
FABRI

Edo Citterio
FABI

UGL CR

UNISIN

FIRST - CISL

UNISIN

FISAC
CGIL

all'operazione di Banca Unica e al conseguente riassetto organizzativo, e le restanti n. 700 secondo fasi temporali coerenti con l'evoluzione del Piano, previa intesa da stipularsi circa le condizioni ed i criteri di individuazione delle risorse interessate, dei relativi requisiti e termini di accesso all'esodo e nel rispetto delle previsioni contrattuali e di legge;

7. per conseguire le finalità in esame, e con l'obiettivo prioritario di ricercare tutte le soluzioni atte ad attenuare, anche in combinazione tra loro, le ricadute sul piano sociale derivanti dal necessario conseguimento del complesso degli obiettivi dimensionali e di costo, le Parti hanno convenuto di intervenire con strumenti volontari:

- sulla riduzione - mediante forme di sostenibilità sociale - degli organici;
- attraverso la sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nelle forme contrattualmente applicabili, anche mediante il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà ovvero a strumenti equivalenti;

nonché sugli assetti contrattuali del personale dipendente del Gruppo, in ottica di armonizzazione delle previsioni in vigore nel Gruppo stesso;

8. le Parti - nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità delle manovre illustrate nell'informativa di cui al precedente punto 2, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale - convengono, con il presente accordo, di applicare la seguente disciplina economico - normativa.

Tutto ciò premesso, che si intende parte integrante ed essenziale del presente accordo, si conviene quanto segue.

FABI
Paolo Cattaneo
Pellegrino

UNISIN
A. C. M.
E. M.
G. M.

FISAC
G. M.
M. M.
M. M.

Benvenuto
M. M.

SINFUB
M. M.
G. M.

M. M.

UNISIN
G. M.
M. M.

FIRST - CISL
M. M.

Sezione 1
Revisione organizzativa di UBI Banca
Fusione per incorporazione in UBI Banca delle Banche-Rete
Riflessi sulle condizioni del Personale
(riguardante il Personale interessato dalla Revisione organizzativa)

Art. 1.1
Interventi organizzativi

Dichiarazione delle Aziende

Nel confermare le finalità degli interventi di cui alla lettera informativa del 21.7.2016 richiamata nelle premesse:

- in relazione al nuovo assetto organizzativo a livello territoriale, più direttamente interessato dall'integrazione delle Banche-Rete in UBI Banca - compresi gli interventi che saranno realizzati sui punti vendita relativi alla razionalizzazione della rete di sportelli e al nuovo concept di filiale - comportante la revisione delle strutture di presidio del territorio, tramite la creazione di 5 Macroaree Territoriali come evoluzione delle 7 Banche-Rete;
- analogamente, in relazione al nuovo assetto organizzativo "centrale" di UBI Banca dopo le incorporazioni delle Banche Rete (comportanti variazioni in ambito commerciale, creditizio, risorse umane/organizzazione, governo e controllo, con riferimento sia alle attività gestite centralmente sia a quelle non più espletate sui territori in quanto duplicazioni);

UBI Banca conferma che, dalla realizzazione delle manovre sopra descritte potranno derivare riflessi in termini di mobilità professionale, nonché territoriale (di norma, e salvo casi specifici, transitoria e in linea di massima non superiore a 10 mesi, connessa alle esigenze di integrazione delle strutture e di rilascio/acquisizione di attività).

In relazione a quanto sopra vengono contestualmente individuate soluzioni organizzative idonee a consentire la gestione delle risorse in ottica di conferma della distribuzione delle attività sui diversi ambiti geografici e, comunque, col fine di attenuare i riflessi in tema di mobilità territoriale e riconversione professionale per le risorse interessate, fornendo tempo per tempo preventive e adeguate informazioni in merito alla dislocazione dei poli di attività territoriale.

In particolare, relativamente alla prevista allocazione della Macroarea Territoriale Nord Ovest su Cuneo, le eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro dei Dipendenti interessati saranno oggetto, preventivamente alla fase realizzativa, di specifico confronto sindacale. Analogo confronto sarà effettuato, sempre in via preventiva, nel caso in cui la razionalizzazione delle Direzioni Centrali delle attuali Banche-Rete - con particolare riferimento all'accorpamento delle strutture centrali di Banca Popolare di Ancona e di Banca Carime, di Banco di Brescia e di Banca di Valle Camonica - dovesse comportare per il Personale interessato mobilità territoriale o professionale.

Su richiesta delle OO.SS, relativamente alle operazioni di incorporazione di BRE e BPCI, si procederà a specifico incontro sindacale di verifica e confronto.

Dichiarazioni delle Parti.

In relazione allo sviluppo del Piano Strategico 2016-2020, qualora si manifestassero situazioni di tensioni occupazionali, l'Azienda si impegna a esperire procedure volte ad individuare soluzioni anche organizzative a livello di Gruppo, finalizzate al contenimento delle ricadute sull'occupazione e sui livelli retributivi, sempre nell'ambito dell'applicazione del CCNL del credito vigente e tenuto conto di quanto previsto all'art. 31 del CCNL medesimo.

Dichiarazioni delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono la necessità che per conseguire gli obiettivi dimensionali e di costo previsti dal Piano Industriale, siano individuate soluzioni idonee a limitare le ricadute sul piano occupazionale dichiarando la propria contrarietà a qualsiasi processo di esternalizzazione e/o cessione di aziende o rami di esse.

SWAB
SAVERIO
FABI
Paolo Cottelino
Filippo Pupo
UIC CA
FIRST CIS
UNISIN
CCNL
3

Art. 1.2
Rapporti di lavoro in corso

1. I rapporti di lavoro dei Dipendenti delle Banche Rete, dalla data di decorrenza degli effetti giuridici delle singole operazioni di incorporazione, proseguiranno senza soluzione di continuità con UBI Banca, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, di tutti i diritti soggettivi acquisiti e dei patti individuali.
2. Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità delle Banche incorporate, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare o all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, passerà in capo a UBI Banca.
3. Con riferimento alle eventuali ferie arretrate e alle ore accumulate nella Banca delle Ore o a titolo di riposo compensativo alla data di decorrenza degli effetti della fusione per incorporazione, UBI Banca subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della società incorporata nei confronti del Personale interessato dalla fusione.
4. Fermo restando il trattamento economico complessivamente spettante a ciascun dipendente al momento dell'incorporazione, UBI Banca riconoscerà a tutti i Dipendenti interessati, il complessivo trattamento contrattuale nazionale e aziendale, anche tenuto conto di quanto previsto nelle parti 1^a e 2^a della sezione 3 del presente Protocollo, con le decorrenze ivi previste.

Art. 1.3
Pari opportunità e trattamenti delle Risorse

1. UBI Banca riconoscerà a tutti i Dipendenti acquisiti pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale e conferma particolare attenzione alla valorizzazione del patrimonio umano e professionale esistente.
2. Fermo quanto sopra, nel confrontarsi sulle particolarità proprie del passaggio, le Parti si sono accordate per disciplinarle con le previsioni indicate nel presente Protocollo.

Art. 1.4
Riconversione professionale mobilità territoriale e infragruppo

1. Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali connesse alla realizzazione degli interventi in esame e in conformità alle previsioni di cui all'art. 20 CCNL 31.3.2015, tenuto conto sia del numero complessivo delle eccedenze di cui al punto 5 delle premesse dichiarate nell'informativa, sia degli esodi come disciplinati dalla successiva sezione 2 del presente accordo, potranno derivare processi di riconversione professionale e mobilità, anche collettivi e infragruppo, che saranno regolati come previsto dai commi che seguono, nonché dal successivo articolo 1.5, da attuarsi infragruppo anche tramite ricorso all'istituto del distacco, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori interessati. Al riguardo, si intendono ad ogni effetto richiamate le previsioni di cui all'analogo sezione dell'art. 8 del Protocollo di intesa sindacale 14.8.2007, riferite ai distacchi.
2. UBI Banca si impegna altresì – con particolare riferimento alle posizioni di Responsabile di Filiale interessate dagli interventi previsti dalla manovra in esame – a ricercare, nell'attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, in una logica che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel breve e medio periodo.
3. Le Parti concordano che in caso di assegnazione ad un nuovo ruolo che comporti l'interruzione del percorso inquadramentale previsto dagli accordi aziendali attualmente vigenti, saranno riconosciuti gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione nei 18 mesi successivi alla medesima data del passaggio al nuovo ruolo.
4. UBI Banca porrà particolare attenzione al tema della mobilità territoriale, confermando che adotterà idonei accorgimenti, anche di tipo organizzativo e gestionale, finalizzati a razionalizzare l'allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, anche appartenenti a diverse Macroaree Territoriali, ove possibile anche

Ubf

Sindacato
FABI
Cattolico
Pelli Pupo

FABI
Cattolico
Pelli Pupo

UNISIN

UNISIN

FIRST - CISL
4

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

in ottica di avvicinamento al luogo di residenza e di conseguente significativo contenimento dei costi di mobilità. UBI Banca si impegna, altresì, con riferimento alle manovre programmate, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno segnalate.

5. Al riguardo eventuali richieste di avvicinamento relative a posizioni interessate dalla c.d. "grande mobilità" saranno prese favorevolmente in considerazione entro 12 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
6. Le Parti confermano che per gli interventi connessi alla manovra in esame:
 - i Dipendenti in part time non verranno interessati senza il loro consenso alla mobilità che comporti distanze superiori a 50 km a/r tra il luogo di lavoro e la residenza dell'interessato;
 - le aziende si impegnano a non disporre il trasferimento del lavoratore ad oltre 75 km di distanza dalla sua residenza senza il consenso dell'interessato – ad eccezione dei trasferimenti disposti da unità operative di Brescia a unità operative di Milano e viceversa – salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio, fatte salve le previsioni migliorative del CCNL.

Art. 1.5

Principi per la riallocazione del Personale

1. Per il personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale, le Aziende si impegnano a:
 - contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per cogliere le opportunità di crescita e di valorizzazione delle professionalità connesse ai cambiamenti;
 - privilegiare l'attribuzione di nuovi compiti e mansioni consoni alle specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni, mediante soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali, anche in ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente.
2. Le Aziende si impegnano ad avviare colloqui gestionali con il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di valutarne competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.

Art. 1.6

Formazione e riqualificazione professionale

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione professionale oggetto della manovra cui il presente accordo si riferisce.
2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:
 - definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
 - modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
 - programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
 - periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
 - eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

Supelli
SINFUB

Fixac
co. ht

FABI
Roberto Cattaneo
Supelli

FIRST-CISL

UNISIN
5

3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.
4. Le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della manovra cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni.
5. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché UBI Banca, ai sensi della norma transitoria dell'Accordo nazionale del 15.3.2016 tra ABI e Organizzazioni Sindacali Nazionali, presenti istanza di accesso ai finanziamenti pubblici e di settore, ivi compresi i bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e, in forza dell'Accordo odierno, i bandi di FONDIR.
6. Le tematiche attinenti al presente articolo saranno oggetto di apposita verifica anche nell'ambito di una Commissione paritetica aziendale ovvero di Gruppo appositamente costituita – che potrà riunirsi a richiesta di una delle Parti - composta da rappresentanti aziendali e due rappresentanti per ciascuna O.S. firmataria del presente Protocollo.

FABI
Paolo Cattarin
Fell-fyze
Bozelli
SinfAB
Japelle

ASAC
UILEA
UNISIN

FIRST-CISL

6

Sezione 2
Organici
(riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)

Parte 1^
Eccedenze
Piano di incentivazione all'esodo volontario

Art. 2.1
Posizioni di lavoro eccedenti - Piano di esodo anticipato

1. Al fine del conseguimento dei complessivi obiettivi dimensionali e di costo di cui alle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 17, 20 e 21 CCNL 31.3.2015 - concordano l'attivazione di un Piano di esodo anticipato nei termini di seguito individuati.
2. In attuazione di quanto sopra il Gruppo procederà alla riduzione degli organici delle proprie attuali Aziende, mediante esodo volontario di almeno n. 1.300 dipendenti - riferiti all'attuale perimetro societario del Gruppo UBI Banca - di cui n. 600 derivanti dall'implementazione del progetto Banca Unica per i quali troveranno applicazione le norme seguenti.
3. Le Aziende si impegnano ad accogliere le domande, secondo i termini numerici indicati nel precedente comma, nelle entità minime indicate nella tabella che segue:

Aziende "forza-lavoro" al 31.10.2016	Entità
UBI - UBI ACADEMY	80
UBIS	90
Ubi- Ubis- Ubi Academy	170
BBS	85
BPA	40
BPB	90
BPCI	40
BRE	40
BVC	15
CARIME	105
Banche	415
Altre società	15
Gruppo UBI	600

4. Qualora le domande pervenute siano superiori ai limiti stabiliti dalla tabella per ciascuna Azienda, l'accoglimento delle stesse avverrà - per la quota eccedente e sino al massimo complessivo di n. 600 unità, in ragione della graduatoria definita con riferimento a ciascuna singola Azienda esistente alla data del 31.10.2016 e all'appartenenza aziendale (forza-lavoro) delle risorse alla medesima data del 31.10.2016, previa valutazione da parte di UBI Banca delle esigenze e compatibilità organizzative e produttive del Gruppo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che le eventuali domande eccedenti le n. 600 risorse di cui al precedente comma 3, e rimaste escluse, saranno accolte - se confermate dagli stessi - nell'ambito di successivi piani di esodo secondo i criteri stabiliti nelle relative intese con applicazione delle medesime condizioni previste dal presente Protocollo per l'accesso al Fondo di Solidarietà.

Art. 2.2
Criterio della volontarietà

1. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8 del Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, come integrati dall'art 2.8 del presente accordo, utilizzando la volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 2.3
Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale
Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro

1. A tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale – calcolato convenzionalmente alla data del 28.2.2017 – rientranti nelle previsioni del presente articolo, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio entro la predetta data del 28.2.2017 – oppure ultimo giorno del mese di perfezionamento del requisito contributivo in caso di pensione anticipata – con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 20.1.2017 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme al modulo che sarà allegato alla circolare illustrativa destinata a tutto il Personale. A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente alle mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, indicate nelle ipotesi che seguono, tra loro alternative:
 - a) 9 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
 - b) 7 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età;
 - c) 6 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
 - d) 15 per le lavoratrici che esercitino l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" ai sensi dell'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243;
 - e) 15 per i titolari di pensione di invalidità (o comunque qualsiasi altro requisito previdenziale correlato alla diversa abilità);

da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

Nota a verbale

Oltre all'incentivo di cui sopra verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi eventualmente intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO ("finestra") a favore dei dipendenti con decorrenza della prestazione stessa non oltre il 1.1.2018 (compreso).

Le condizioni di cui alla lettera e) devono essere riconosciute in modo definitivo dall'Istituto Previdenziale entro i termini di presentazione delle domande di adesione, stabiliti dal presente Accordo.

Art. 2.4
Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale ed entro il 1.1.2023 compreso
Adesione al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie)

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui all'art. 2.2, a tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al termine del rispettivo periodo contrattuale ed entro il 1.1.2023 compreso, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui all'art. 2.1, viene riconosciuta la facoltà di richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con ultimo giorno di

servizio entro il 28.2.2017 al fine di confluire nel Fondo di Solidarietà di settore, previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (allegato alla circolare esplicativa) da far pervenire al datore di lavoro entro il 20.1.2017.

2. L'Azienda si impegna ad accogliere le domande pervenute ai sensi del presente articolo, nel rispetto dei criteri definiti dall'Accordo, limitatamente a quelle avanzate da Dipendenti con finestra pensionistica INPS entro il 1.1.2022, ferme restando le entità complessive di n. 600 unità di cui all'articolo 2.1, fatte salve le previsioni di cui all'art. 2.8, comma 2.
3. L'accoglimento delle domande presentate da Dipendenti con finestra pensionistica INPS successiva al 1.1.2022 ed entro il 1.1.2023 - nel caso in cui il numero delle domande di cui al comma precedente siano complessivamente inferiori a 600 - viene subordinato alla valutazione aziendale di compatibilità organizzative ed economiche.
4. A detto personale sarà altresì riconosciuta, in caso di accoglimento della domanda, una incentivazione all'esodo, sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art. 5, 1° comma, lettera b) del Decreto 28.7.2014 - un trattamento netto economico pari all' 80% dell'ultima retribuzione netta teorica dell'ultimo mese di servizio, ragguagliata ad anno.
5. L'incentivazione di cui al comma che precede verrà riconosciuta a condizione che le prestazioni del Fondo di Solidarietà siano fruite in forma rateale.
6. Ai dipendenti che aderiscono al Fondo di Solidarietà è riservata comunque l'opzione di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del citato Decreto, inerente alla liquidazione in unica soluzione della prestazione straordinaria del Fondo medesimo, secondo le misure complessivamente stabilite (escluse le ulteriori incentivazioni di cui sia al precedente comma 4, nonché quelle di cui al successivo art. 2.5).

Art. 2.5

Determinazione criteri di calcolo - Trattamenti economici e normativi accessori

1. Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo di cui ai precedenti articoli verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità, rimborso spese, accordi individuali, nonché di quelle non ricorrenti. La retribuzione così determinata resta fissata ai sensi del presente Accordo anche in presenza di ricalcoli dovuti a sopravvenute variazioni derivanti da successivi accordi sindacali nazionali ed aziendali.
2. Per mensilità si intende la retribuzione come identificata al comma che precede diviso 12.
3. A coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta quale ulteriore incentivazione all'esodo - aggiuntiva a quella di cui al precedente articolo - una somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico della Azienda per la rispettiva Forma Previdenziale complementare aziendale, secondo la misura in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo, calcolata convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto a quella di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione AGO secondo le norme in vigore pro tempore. Per coloro che maturano la pensione ai sensi dell'art 24 comma 15 bis della legge 214/2011 si terrà convenzionalmente conto del requisito anagrafico del 64° anno più l'eventuale aspettativa di vita.
4. A coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale, ivi compresi i destinatari di quanto previsto dalla nota a verbale dell'art. 2.3, saranno altresì riconosciute, fino alla rispettiva decorrenza del trattamento pensionistico AGO, con i medesimi criteri e misure tempo per tempo previsti per il Personale in servizio:
 - a) le condizioni bancarie, ivi compresi i finanziamenti, fatto salvo il merito creditizio;
 - b) la copertura all'assistenza sanitaria, in mancanza di analoghe previsioni per il personale in quiescenza, che sarebbe stata riconosciuta in qualità di dipendenti fino alla data di maturazione del diritto a pensione AGO;

SINCRUB
G. G. G.

FABI
Lodo
Cattani
fella
fyp

UNICA
S. S.

FIRST
CISL

UNISIN
S. S.

UNIC
FISAC
CISL

In particolar modo tutti i Lavoratori dovranno sottoscrivere l'avvenuto riconoscimento del periodo di leva ove quest'ultimo sia stato svolto.

In caso di omissione o falsa dichiarazione non verranno riconosciuti i trattamenti economici e normativi integrativi e accessori di cui agli articoli 2.4 e 2.5.

Le Aziende si impegnano inoltre a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a eventuali previsioni normative specifiche (ad es. "diversa abilità").

Art. 2.7

Incontro di verifica

1. Le Parti si incontreranno entro il 15.2.2017, al fine di rendicontare le richieste di adesione pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo e di ogni ulteriore valutazione e conseguenti eventuali determinazioni, anche in caso di presentazione di un numero di domande superiori all'entità stabilite all'art. 2.1 del presente accordo.

Art. 2.8

Criteria di individuazione delle posizioni in eccedenza

1. Le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 2.3 e 2.4 verranno accolte – con riferimento alle entità indicate nella tabella di cui al terzo comma dell'art. 2.1 – nell'ordine di seguito indicato:
 - a) domande di cui all'articolo 2.3; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui all'art. 2.1 si terrà gerarchicamente conto:
 1. delle domande presentate da Personale disabile (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%) o che alla data del presente Accordo abbia diritto (per se stesso) alle prestazioni di cui alla L. 104/1992 o abbia presentato alla medesima data la relativa domanda ed ottenga in esito alla stessa la relativa documentazione;
 2. della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico;
 3. della maggiore età;
 - b) domande di cui all'articolo 2.4; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui all'art. 2.1 si terrà gerarchicamente conto:
 1. delle domande presentate da Personale disabile (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%) o che alla data del presente Accordo abbia diritto (per se stesso) alle prestazioni di cui alla L. 104/1992 o abbia presentato alla medesima data la relativa domanda ed ottenga in esito alla stessa la relativa documentazione, purché non percettori di assegni di invalidità a carico INPS;
 2. della titolarità di rendita INAIL per invalidità superiore al 30%, che sia già stata comunicata all'Azienda alla data del presente Protocollo;
 3. della maggior prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza;
 4. della maggiore età.
2. Il criterio individuato nel comma 1 lettera b) si intende applicabile nell'ambito del medesimo anno solare di maturazione dei requisiti per l'accoglimento (due anni solari nel caso di cui al punto b1).
3. Nel caso in cui le adesioni volontarie complessivamente presentate dal Personale ai sensi dei precedenti articoli 2.3 e 2.4 risultino inferiori agli esodi previsti dall'art. 2.1 comma 3, le Parti si incontreranno al fine di individuare le più opportune soluzioni.

Art. 2.9

Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

1. Fermo restando quanto sopra, in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici, sopravvenute rispetto alla data di stipulazione del presente accordo, le Parti si

SINFUB
FABI
Bob
Attorio
Luciano
Luciano
FIRST-CISL
UNISIN
FISAC
UNISIN

incontreranno per concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

Art. 2.10
Ulteriori esodi

1. Riguardo agli ulteriori esodi per n. 700 risorse di cui al punto 6 delle premesse, le Parti concordano che gli stessi saranno attuati su base volontaria, di massima a partire dal 1.1.2018 previa intesa da stipularsi circa le condizioni ed i criteri di individuazione delle risorse interessate, dei relativi requisiti e termini di accesso all'esodo.

Dichiarazione dell'Azienda

La Capogruppo UBI conferma la disponibilità ad accogliere - ancorché successivamente al 31.12.2016 - le 22 domande residue di cui all'art. 6 dell'Accordo 29.04.2016 in aggiunta alle entità di cui alla tabella riportata all'art. 2.1 comma 3, previa conferma da parte dei dipendenti interessati, alle condizioni previste nel presente Protocollo.

La Capogruppo conferma, altresì, che si intende ad ogni effetto completata l'attuazione del Verbale d'Intesa del 28.1.2016.

Parte 2^a
Altre leve di intervento

Art. 2.11
Attivazione altre leve di intervento

1. Richiamati gli obiettivi dimensionali e di costo di cui alle premesse, nonché il Piano di esodo volontario di cui alla parte 1 della presente sezione, le Parti concordano l'attivazione di ulteriori leve di intervento nei termini di seguito individuati.

Art. 2.12
Periodi di congedo ai sensi del comma 2, art. 57 del CCNL 31.3.2015

1. Le Parti confermano per l'anno 2017 l'adozione di periodi di congedo nell'ambito delle previsioni dell'art. 57 del vigente CCNL. A tal fine, le Aziende valuteranno con particolare attenzione - tenendo conto delle rispettive esigenze tecniche, organizzative e produttive - le richieste dei dipendenti volte a usufruire di periodi di congedo, anche frazionabili a giornate nel periodo, secondo i criteri già utilizzati nell'Accordo 21.11.2015, da intendersi qui interamente richiamati.
2. Durante i periodi di congedo il dipendente non potrà svolgere attività contrarie agli interessi dell'azienda e/o incompatibili con i doveri di ufficio e contrattuali.
3. Restano confermati i trattamenti durante i periodi di congedo già stabiliti nel predetto accordo del 21.11.2015, ivi compreso quello economico corrisposto durante il periodo di congedo (40% della retribuzione lorda giornaliera per ciascun giorno di congedo).

Art. 2.13
Congedi parentali (maternità/paternità facoltativa)

1. Le Aziende - nell'ottica di favorire anche ulteriori soluzioni volte a consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale - riconosceranno, per il periodo 1.1.2017 - 31.12.2017, un trattamento economico, aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla normativa vigente in materia, pari al 20% della

retribuzione lorda giornaliera per ogni giornata intera di fruizione del congedo parentale con diritto all'indennità INPS del 30% a prescindere dalle condizioni di reddito.

2. L'erogazione del trattamento aggiuntivo avverrà - con riferimento a tutte le giornate di assenza dell'anno a titolo di congedo parentale - in unica soluzione unitamente alle competenze del mese di febbraio 2018.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che, in ottica di continuità con gli anni precedenti, le Aziende valuteranno favorevolmente le richieste dei periodi di congedo disciplinati nel presente accordo con l'obiettivo di accogliere a livello di Gruppo almeno 130.000 giornate per l'anno 2017, ivi comprese le giornate di congedo parentale di cui al precedente art. 2.13. Le Parti concordano altresì che ove tale obiettivo non fosse raggiunto si farà luogo ad un incontro al fine di adottare le più opportune determinazioni.

L'accesso a periodi di congedo non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto, compatibilmente con le esigenze aziendali e in caso di congedi non continuativi, il lavoratore interessato continuerà di norma a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di ultima assegnazione.

Ai fini dei criteri di concessione dei congedi straordinari le aziende terranno in prioritaria considerazione le situazioni di particolare gravità personale, familiare e di salute. Inoltre, in caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali, familiari o di salute, le Aziende valuteranno con attenzione le eventuali richieste di cessazione anticipata o di prolungamento dei periodi di congedo.

La riprogrammazione dei periodi di congedo già approvati è consentita, previo accordo con il dipendente, salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio, garantendone la relativa fruizione in corso d'anno.

Per i lavoratori che si assentino per congedo per l'intero anno le Aziende provvederanno ad individuare e collocare nell'anno la spettanza annuale delle ferie, senza riporti all'anno successivo.

Nel caso intervengano erogazioni a carico di enti esterni i trattamenti economici previsti dal presente accordo saranno ridotti in misura corrispondente.

Le Aziende confermano l'impegno a proseguire nel progressivo contenimento anche delle altre spese amministrative, ivi comprese quelle per prestazioni di consulenza, in misura percentualmente coerente con la riduzione del costo ordinario del personale, nonché dei costi complessivi della Governance del Gruppo.

Art. 2.14

Altre misure economico - normative

1. Le Parti convengono sulla necessità che siano poste in essere tutte le possibili misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire la finalità di cui alla Dichiarazione delle Parti posta in calce al cap. VII del CCNL 31.3.2015.
2. A tale scopo le Parti hanno individuato, tra gli strumenti contrattualmente previsti per attenuare le ricadute sociali ed economiche e in continuità con le misure già adottate fin dal 2013, le seguenti leve di intervento:

a) Ex festività

- Le ex festività per l'anno 2017 dovranno essere pianificate, in via prioritaria rispetto alle ferie, e fruite entro l'anno con la precisazione che gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

b) Ferie

- In conformità al principio generale della necessaria fruizione nell'esercizio di competenza delle ferie, in quanto diritto/dovere irrinunciabile del lavoratore finalizzato al ripristino delle sue energie psico-fisiche, il loro riporto in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione non è consentito, salvo casi del tutto eccezionali che dovranno essere

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including 'SIMPUB' and 'FABI'.

Handwritten signatures and initials at the bottom center, including 'FABI' and 'Cittadini'.

Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'FIRST-CISL' and 'UNISIN'.

preventivamente autorizzati dalla struttura di Risorse Umane delle aziende interessate. Le eventuali giacenze di ferie eccezionalmente esistenti al 31.12.2016 e 2017 dovranno essere integralmente fruita entro il 31.12 dell'anno rispettivamente successivo, unitamente a quelle di competenza dell'anno stesso.

Con particolare riferimento al personale che rientra da "lunghe assenze", le Aziende procederanno, di norma, a pianificare i residui di ferie in via prioritaria rispetto alla data del rientro in servizio, tenendo comunque conto delle esigenze dell'unità organizzativa e della risorsa interessata.

Le aziende si impegnano ad assumere tutte le più opportune iniziative atte a garantire il rispetto degli impegni definiti dalle presenti disposizioni, mediante pianificazione diretta dei residui di ferie.

- In relazione alla apposita circolare che l'Azienda emana annualmente in ordine alle modalità di programmazione e fruizione delle ferie, le Parti si danno atto che la programmazione delle stesse dovrà avvenire, a cura del dipendente, indicativamente entro il 15 marzo di ciascun anno, ed essere approvata, a cura dell'azienda medesima, indicativamente entro il 31 marzo, naturalmente ferma restando la possibilità di fruizione a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre.
- È consentita la variazione della programmazione di ferie ed ex-festività su richiesta del lavoratore, successivamente alla loro approvazione, a condizione che si provveda inderogabilmente alla contestuale ripianificazione delle giornate cancellate entro l'anno corrente, garantendone la relativa fruizione comunque in corso d'anno.
- A fronte di necessità personali del dipendente l'azienda potrà accogliere, nel rispetto delle norme di legge in materia, richieste di fruizione di giornate di ferie e/o banca delle ore in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso e a decurtazione della spettanza dell'anno successivo.

Impegno delle Parti

Le Parti si incontreranno entro il 15.10.2017 e comunque a richiesta per la verifica in ordine agli eventuali residui di ferie risultanti al 30.9.2017 e per l'individuazione degli eventuali interventi per la relativa fruizione entro il 31.12.2017.

c) Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore)

- Le Parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso alle prestazioni aggiuntive, che saranno disposte dalle Aziende solo nei casi di particolare urgenza e necessità, curando che siano correttamente attuate le modalità di richiesta (senza limitazione di orario) da parte del responsabile nei confronti della risorsa interessata, nonché la successiva rilevazione, registrazione e liquidazione delle prestazioni medesime secondo le previsioni contrattuali in vigore.
- In ogni caso, le Aziende si impegnano per l'anno 2017 ad autorizzare prestazioni lavorative aggiuntive in misura, di norma non superiore a quanto avvenuto nell'anno 2016, per il complesso delle Aziende del Gruppo.
- L'ammontare delle prestazioni confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31.12.2017 (integrato dalla dotazione iniziale di "riduzione di orario" di competenza del 2018) dovrà essere recuperato entro i 12 mesi successivi, ossia entro il 31.12.2018.

Gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Le Aziende si impegnano a rendere disponibili le informazioni relative alle scadenze dei predetti residui mediante apposito applicativo disponibile nella procedura di rilevazione delle presenze/assenze (GeripWeb) e a predisporre apposito avviso entro il 30.09 in merito alla banca ore in scadenza.

d) Part time

- Al fine di favorire il migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende e i tempi di vita personale, familiare e di lavoro dei dipendenti, le Aziende si impegnano

a valutare favorevolmente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in tutte le sue forme possibili, prestando particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate, anche – ai sensi del comma 24 dell’art. 35 del vigente CCNL – per una durata settimanale dell’orario di lavoro in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai commi 14 e 15 dell’anzidetto articolo.

- Le relative domande verranno accolte, ivi comprese quelle eventualmente giacenti, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, per una durata di quattro anni, salvo diversa richiesta del lavoratore.
- I contratti di lavoro a tempo parziale in essere in tutte le aziende del Gruppo alla data del presente Protocollo aventi scadenza in arco di Piano si intendono prorogati di 48 mesi a decorrere dalla data di rispettiva scadenza, senza necessità di richiesta e salvo espressa rinuncia da parte della risorsa interessata.
- In caso di comprovate ragioni personali e familiari, le Aziende valuteranno favorevolmente le eventuali richieste di rientro a full time prima della scadenza del termine concordato.

A richiesta di una delle Parti si darà luogo ad incontri di verifica in merito all’attuazione delle previsioni di cui al presente articolo 2.14.

Dichiarazione delle Parti

Con riferimento anche alle previsioni di cui all’art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151, le Parti, nell’ambito del confronto sulle politiche sociali di cui alla successiva sezione 4, quale ulteriore sostegno alla conciliazione vita privata/lavoro dei dipendenti, valuteranno il tema delle ferie, dei permessi, delle ex festività e della banca ore, ai fini della possibile istituzione e alimentazione di un Fondo delle giornate solidali (cd. “Banca del tempo”).

Dichiarazione delle aziende

Le Aziende favoriranno i passaggi del contratto di lavoro di dipendenti in regime di distacco da 18 mesi ed entro i 6 mesi successivi, previo accordo tra le Aziende e su richiesta dei singoli lavoratori interessati, che potranno essere attuati – su base volontaria – senza che la distinzione giuridica tra aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale.

In tutti i casi di passaggio del contratto di lavoro, il dipendente conserverà i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, nonché, in quanto applicabile, la disciplina che regola la risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell’Azienda in essere al 31.12.2014, fermo restando che saranno riconosciuti trattamenti complessivamente equivalenti - salvo miglioramenti - a quelli di cui il dipendente beneficiava nell’azienda di provenienza.

[Handwritten signatures and stamps]

UNISIN
FABI
FIRST-...
SINFUB
FISAC

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, fermo restando quanto previsto nella "Parte 1^" della successiva Sezione 3, che abroga e sostituisce le precedenti discipline aziendali relative alle analoghe materie, confermano la volontà e l'impegno di proseguire il confronto al fine di addivenire, entro il 31.12.2017, ad una intesa che regolamenti la complessiva disciplina contrattuale di secondo livello non definita dal presente protocollo, inerente ai rapporti di lavoro dei Dipendenti di tutte le società del Gruppo UBI che applicano il CCNL del credito, definendone tempi, modalità e criteri di applicazione.

Sezione 3
Contrattazione di secondo livello
(riguardante il Personale appartenente ad UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi)

Parte 1^

Art. 3.1
Buono pasto

1. L'importo del buono pasto di cui all'art. 50 del CCNL 31.3.2015, per tutti i Dipendenti di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, sarà pari a € 6,50 (€ 5,29 per il personale con contratto a tempo parziale che non effettua l'intervallo per il pranzo) e verrà attribuito in forma elettronica con le tempistiche e secondo le modalità di cui ai commi successivi.
2. Per i Dipendenti, ivi compreso il personale a tempo parziale, che prestano servizio presso unità organizzative site nei comuni dotati di mensa (attualmente sulle piazze di Bergamo e Brescia) per le quali risulta logisticamente agevole la fruizione del servizio mensa secondo i criteri che saranno definiti dall'apposita commissione che sarà istituita ai sensi del presente articolo l'importo del buono pasto sarà determinato in ragione di € 4,00 dal 1.2.2017.
3. Con esclusivo riferimento al personale di nuova assunzione in UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo i buoni saranno attribuiti - in attesa dell'attivazione del circuito elettronico dei ticket che avverrà, compatibilmente con i tempi tecnici necessari, entro il 30.6.2017 - in forma cartacea nell'importo di € 5,29, fatto salvo quanto previsto al precedente comma 2.
4. Al personale alle dipendenze di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi alla data del presente Protocollo, nonché al personale che passa alle dipendenze della stessa UBI Banca a partire dalla data di incorporazione, sarà riconosciuto il buono pasto nella misura percepita nella Società di provenienza fino all'introduzione del ticket elettronico.
5. Al personale con contratto a tempo parziale che effettua l'intervallo per il pranzo si applica la disciplina di cui ai commi precedenti per quanto applicabili.
6. Per il personale di cui al comma 4 con contratto a tempo parziale che non effettua l'intervallo per il pranzo, la differenza tra il valore del buono pasto eventualmente percepito nelle aziende di provenienza e i valori spettanti in base ai commi che precedono sarà adeguata come segue:
 - se in riduzione, dal 1.1.2019;
 - se in aumento con erogazione di buoni pasto nella misura di € 3,50 dal 1.1.2017 o dalla data di incorporazione, se successiva, e di € 5,29 dal 1.1.2018 (€ 4,00 per le posizioni rientranti nel comma 2).

UBI

*SINFUB
SACU
SACU*

FIJAC

FABI
Polo Cuffano
Boschi

UBI

UNISIM

FIRST - CISL

7. Fermi restando i criteri di cui sopra, in alternativa rispetto all'attribuzione del buono pasto in forma elettronica, il dipendente può richiedere, mediante opzione esercitabile una volta l'anno (entro il 30.9 a valere dal 1.1 dell'anno successivo):

- l'attribuzione del buono pasto in forma cartacea nella misura di € 5,29 oppure,
- la valorizzazione in busta paga, ovvero il versamento sulla posizione personale presso il Fondo di Previdenza Complementare, dell'importo corrispondente al costo sostenuto dall'azienda per l'attribuzione del buono in forma elettronica.

In caso di variazione della vigente normativa di riferimento, le Parti si incontreranno a richiesta al fine di valutarne i relativi effetti.

Dichiarazione delle Parti

Le parti si impegnano, previa costituzione di apposita commissione entro il 31.1.2017, ad affrontare il tema dei servizi di mensa e di ristorazione in genere attualmente forniti all'interno di strutture aziendali in ottica di regolamentazione degli stessi, anche al fine di addivenire entro la data del 01.01.2018 a criteri uniformi di parificazione del relativo contributo pasto.

Ai fine dell'attribuzione del buono pasto, la Commissione verificherà le situazioni delle unità organizzative la cui collocazione logistica rende non agevole la fruizione del servizio mensa o di ristorazione interna.

Art. 3.2 Mobilità territoriale

Grande mobilità

1. Gli importi delle indennità mensili da corrispondere per trasferimenti disposti dall'Azienda a decorrere dal 1.1.2017 che comportano l'allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza/domicilio abituale, e a condizione che il Dipendente non disponga dell'uso di auto aziendale, vengono così fissati:
 - oltre 100 e fino a 120 km (A/R) - € 400
 - oltre 120 e fino a 150 km (A/R) - € 600
 - oltre 150 e fino a 200 km (A/R) - € 800 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità
 - oltre 200 km (A/R) - € 1.000 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità, ovvero a richiesta oltre 300 km (A/R).
2. Ai dipendenti posti in regime di mobilità di cui al primo comma che usufruiscono dei mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dalla Banca, a decorrere dalla data del presente Protocollo sarà riconosciuta dalla data di trasferimento una indennità mensile di € 300 per 12 mesi e di € 200 oltre tale periodo.
3. Agli attuali percettori di indennità di mobilità che usufruiscono dei mezzi di trasporto collettivi aziendali sarà mantenuto l'importo attualmente percepito fino alla data del 31.12.2017. Detto importo sarà commisurato a € 300 dal 1.1.2018 e a € 200 dal 1.1.2019. L'indennità sarà mantenuta, ed eventualmente conguagliata, nella misura di € 300 mensili qualora, a seguito della richiesta di avvicinamento del dipendente da effettuarsi entro il 31.12.2017, la stessa non sia accolta entro 24 mesi.
4. Per il personale che non utilizza mezzi di trasporto collettivi aziendali alle dipendenze di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi alla data del presente Protocollo, nonché al personale che passa alle dipendenze della stessa UBI Banca a partire dalla data di incorporazione, ove già in regime di mobilità secondo le fasce chilometriche di cui al comma 1 del presente articolo, l'adeguamento ai maggiori o minori importi di cui al predetto comma 1 rispetto agli importi riconosciuti alle anzidette date, anche in caso di non percepimento di alcuna indennità, sarà applicato con i seguenti criteri:
 - se in riduzione, in misura del 50% a partire dal 1.1.2020 e per il restante 50% dal 1.7.2020;
 - se in incremento, in misura del 50% a partire dal 1.1.2017, del 25% dal 1.1.2018 e per il restante 25% dal 1.1.2019.
5. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta per 12 mensilità annue con decorrenza dal giorno del trasferimento e fino al permanere delle condizioni di disagio di cui al comma 1.
6. Il personale che non utilizza mezzi di trasporto collettivi aziendali alle dipendenze di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi alla data del presente Protocollo, nonché il personale che passa alle dipendenze della

Unif

SINFUS
Jepeli

FABI
Carlo Catterio
FIRST CISL
UNISIN
17

stessa UBI Banca a partire dalla data di incorporazione, percettore di indennità di mobilità di cui al comma 1, qualora trasferito in avvicinamento alla propria residenza, sarà destinatario delle previsioni di cui al comma 1 secondo le fasce di competenza.

7. L'indennità spetta per i giorni di effettiva presenza presso l'unità organizzativa di assegnazione ovvero presso altra unità organizzativa sita nel medesimo comune. L'indennità sarà erogata in trentesimi e non sarà riconosciuta per i giorni non lavorativi (sabato, domenica o giorni festivi infrasettimanali) compresi fra 2 giornate per le quali l'indennità non spetta o nel caso in cui non sia dovuta per assenza in tutti i giorni lavorativi della settimana.
8. Ove sia previsto contrattualmente il consenso del Dipendente al trasferimento, l'indennità non verrà più corrisposta nel caso in cui il dipendente stesso rifiuti almeno due proposte aziendali - nell'arco di 24 mesi - di assegnazione ad altra unità organizzativa che disti meno di 100 km (a/r) dalla residenza, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.
9. Le aziende terranno in favorevole considerazione - ai fini dell'accoglimento entro i 12 mesi successivi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali - le eventuali richieste di avvicinamento alla residenza presentate per iscritto dai dipendenti in regime di grande mobilità di cui alle previsioni che precedono, con particolare riferimento al personale interessato da lunghe percorrenze ivi compresi gli utilizzatori dei mezzi collettivi aziendali.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende terranno in debita considerazione la situazione di disagio dei fruitori dei mezzi di trasporto collettivi aziendali, la cui residenza/domicilio abituale disti oltre 25 km dalla stazione di partenza più prossima dei suddetti mezzi.

Mobilità ordinaria

10. In caso di trasferimento disposto dall'Azienda a un'unità operativa più distante dalla residenza/domicilio abituale del Dipendente, rispetto all'attuale sede di lavoro vengono definiti i seguenti importi di indennità una tantum da erogare in un'unica soluzione:
 - Oltre 40 e fino a 55 km (A/R) - € 1.400
 - Oltre 55 e fino a 70 km (A/R) - € 1.600
 - Oltre 70 e fino a 85 km (A/R) - € 1.800
 - Oltre 85 e fino a 100 km (A/R) - € 2.000
11. In caso di ulteriore trasferimento nei 12 mesi successivi spetta al Dipendente l'eventuale conguaglio per passaggio di fascia. L'indennità viene corrisposta dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento e a condizione che il dipendente rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.
12. Saranno tenute in favorevole considerazione le eventuali richieste di avvicinamento alla residenza presentate per iscritto da coloro che prestano servizio da almeno due anni presso unità organizzative distanti più di 70 km (A/R) dalla residenza. L'Azienda, in caso di mancato avvicinamento alla residenza entro sei mesi dal termine dei due anni precedentemente indicati, erogherà una seconda indennità una tantum. L'indennità da ultimo citata non verrà corrisposta qualora il lavoratore, ove sia previsto il suo consenso, non accetti il trasferimento all'unità organizzativa in avvicinamento individuata dall'azienda, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

Norma transitoria

Ai dipendenti percettori di indennità di mobilità ordinaria in forma mensile, nella fascia compresa tra 90 e 100 km a/r, sarà mantenuta la relativa erogazione, permanendo la relativa condizione di mobilità, con riduzione del 50% del relativo importo a partire dal 1.1.2020 e per il restante 50% dal 1.7.2020.

Umb

SINFUB

FILAE

FABI

Paolo Cattero

Manzelli fugo

FIRST CISL

UNISIN

18

Norme comuni art. 3.2

13. La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo di residenza/domicilio abituale e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito viamichelin.it (percorso più breve, salvo casi di manifesta impossibilità).
14. L'indennità non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR né di qualunque altro istituto contrattuale.
15. Viene istituita una Commissione paritetica presieduta dal Mobility Manager di Gruppo, composta da due rappresentanti aziendali e due rappresentanti per ciascuna O.S. firmataria del presente Protocollo con l'obiettivo di monitorare l'entità della mobilità territoriale nel Gruppo e individuare e proporre interventi mirati a ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti in ottica di riduzione dei disagi e costi correlati. La Commissione si riunirà di norma trimestralmente e comunque a richiesta di una delle Parti.

Art. 3.3

Rimborsi chilometrici

1. A decorrere dal 1.1.2017, ai Dipendenti autorizzati dall'Azienda ad utilizzare la propria automobile per ragioni di servizio, spetta un rimborso pari ad € 0,40 per ogni chilometro percorso, indipendentemente dalla cilindrata e dal tipo di carburante della medesima.

Art. 3.4

Borse di studio a favore dei lavoratori studenti

1. Ai Lavoratori che conseguano per una sola volta dopo l'assunzione il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea vengono corrisposte le provvidenze di seguito indicate:
 - € 700,00 al conseguimento del diploma di scuola media superiore conseguita in servizio;
 - € 1.300,00 al conseguimento in servizio del diploma di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.
2. Dette provvidenze vengono erogate il mese seguente alla consegna della documentazione a comprova del titolo di studio conseguito.
3. Ai Dipendenti iscritti alle scuole medie superiori e che hanno superato un anno di corso, esclusi coloro che hanno conseguito la maturità nell'anno considerato, viene erogato un premio di € 500.
4. Ai Dipendenti iscritti a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509 a condizione che abbiano raggiunto almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal Piano di studi per l'anno in corso, viene erogato un premio di € 650.
5. Ulteriori provvidenze a sostegno della frequenza:
 - € 103 al Dipendente che, indipendentemente dalla promozione, abbia frequentato con regolarità un anno di studio di scuola media superiore;
 - € 310 al Dipendente che, indipendentemente dalla percentuale di crediti formativi raggiunti, dichiara di essere iscritto a corsi di laurea presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree ivi comprese le lauree triennali e quelle specialistiche di cui al DM 3/11/1999, n. 509.
6. Le provvidenze di cui al precedente punto 5 vengono erogate nel mese di dicembre e si sommano a quelle dei precedenti punti 1 oppure 3 e 4.

Handwritten signatures and initials on the left margin:
Vik
SINFUB
Filiac
AA

Handwritten signatures and initials in the bottom center:
Vino
FABI
Dolo Cuttari
Pelle
Pezzi
H

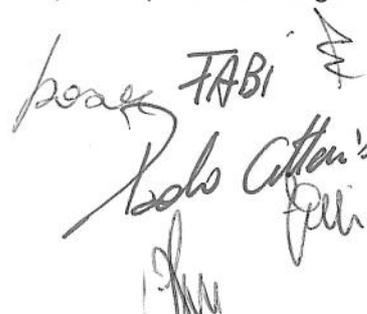
Handwritten signatures and initials on the right margin:
FIRST-OSI
UNISIN
19

Art. 3.5
Anticipazione T.F.R.

1. Ferme restando le condizioni per l'anticipazione del TFR previste dall'art. 2120 c.c., saranno prese in considerazione, anche le richieste relative a:
 - a) ristrutturazione dell'abitazione primaria del Dipendente richiedente;
 - b) acquisto e ristrutturazione di immobile ad uso abitazione secondaria del Dipendente richiedente;
 - c) estinzione o riduzione del mutuo o prestito contratto dal Dipendente per l'acquisto dell'abitazione primaria e secondaria;
 - d) spese di studio dei figli conviventi, limitatamente a quelle di iscrizione a:
 - scuole medie superiori: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 5.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno scolastico;
 - corsi universitari e di specializzazione post-universitari legalmente riconosciuti: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 10.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno accademico;
 - e) contribuire, nel limite del 75%, alle spese di avviamento documentate di attività artigianale, commerciale o professionale dei figli conviventi regolarmente iscritti negli appositi Albi, e di quelle relative all'acquisto dell'immobile in cui detta attività sarà svolta;
 - f) tassa di successione sostenuta dal Dipendente erede;
 - g) spese di trasloco;
 - h) estinzione o riduzione delle esposizioni in conto corrente; tale anticipazione sarà concessa una sola volta e per un importo massimo di € 10.330;
 - i) acquisto di autovetture nuove o usate, incluse motociclette, campers, roulotte, intestate al Dipendente; tale erogazione non potrà superare la somma di € 20.000;
 - j) spese matrimoniali documentate fino ad un massimo di € 15.000;
 - k) spese documentate relative ad adozioni internazionali attuate dal dipendente fino ad un massimo di € 15.000;
 - l) spese conseguenti a separazione o divorzio, fino ad un massimo di € 15.000;
 - m) spese per ricovero di parenti/affini entro il 2° grado presso strutture sanitarie, di assistenza o comunità di recupero fino ad un massimo di € 20.000;
 - n) estinzione o riduzione del "presti auto" già erogato fino ad un massimo di € 20.000.
2. Nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti i) e l), l'importo massimo concedibile sarà di € 20.000 e nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti h), i) e l), l'importo massimo concedibile sarà di € 30.000.
3. Gli importi indicati devono ritenersi sempre al lordo della relativa imposta fiscale.

Art. 3.6
Indennità di rischio

1. A decorrere dal 1.1.2017, al dipendente, che con continuità abbia effettivo maneggio di valori spetta l'indennità di rischio secondo i criteri previsti dall'art. 49 e nella misura mensile prevista dall'allegato 5 del vigente CCNL relativamente al personale in servizio nei capoluoghi di provincia, con applicazione delle maggiorazioni in esso disciplinate per i casi di adibizione allo sportello per una durata giornaliera superiore alle 5 ore.
2. In caso di adibizione saltuaria del dipendente all'attività di cui al punto precedente, spetta giornalmente un'indennità di rischio pari a un decimo dell'indennità mensile sopra indicata, la quale costituisce la somma massima percepibile mensilmente, con applicazione delle maggiorazioni suindicate relativamente all'adibizione allo sportello per una durata giornaliera superiore alle 5 ore.



Art. 3.7
Indennità di sostituzione

1. A decorrere dal 1.1.2017, in caso di assenza del Responsabile di Filiale per l'intera giornata lavorativa, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera al Dipendente che ne effettui la sostituzione mediante lo svolgimento effettivo delle relative mansioni.
2. La stessa sarà pari alla differenza tra la retribuzione giornaliera del dipendente medesimo e quella tabellare prevista per l'inquadramento del Responsabile, determinato ai sensi del comma 4, art. 82, del vigente CCNL, con un minimo giornaliero pari ad € 25 lordi ovvero € 35 con versamento al Fondo Pensione, con opzione esercitabile annualmente in via preventiva al 30.9.

Art. 3.8
Indennità di turno

1. A decorrere dal 1.1.2017, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, nonché la previsione vigente in UBI Banca riguardante la durata dei turni e la correlata riduzione di orario (7 minuti per ogni turno effettuato, da accreditare nella spettanza delle ferie dell'anno successivo), l'Azienda applicherà i seguenti trattamenti:
 - l'indennità di turno diurno prevista dal vigente CCNL viene corrisposta anche nel caso di turni collocati all'interno del nastro orario extra standard;
 - l'indennità di turno diurno prevista dal CCNL viene aumentata a 5,50 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
 - l'indennità di turno notturno prevista dal CCNL viene aumentata a 60,00 Euro per i turni effettuati a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo;
 - il compenso forfettario da erogarsi nei casi in cui la collocazione del turno preveda la necessità dell'utilizzo dell'automobile per raggiungere il posto di lavoro, è fissato a 8,00 Euro;
 - in occasione di turni effettuati nelle giornate di sabato e domenica verrà corrisposto il buono pasto nella misura corrispondente a quella percepita dai Dipendenti che prestano servizio in unità organizzative site in comuni non dotati di mensa aziendale.

Dichiarazione delle aziende

Le aziende favoriranno eventuali richieste di dipendenti che intendano essere adibiti a mansioni che non prevedano turni.

Art. 3.9
Agevolazioni creditizie

1. Le Parti convengono che, compatibilmente con i tempi tecnici necessari e comunque entro il 1° semestre 2017, le agevolazioni creditizie connesse ai rapporti bancari di tutti i dipendenti del Gruppo con conto corrente di accredito dello stipendio in una delle Banche del Gruppo saranno regolati come indicato negli articoli seguenti.
2. Tutti i precedenti accordi in materia di agevolazioni creditizie a favore del Personale dipendente del Gruppo si intendono abrogati.

Art. 3.10
Agevolazioni creditizie - Convenzione Dipendenti

1. Ai Dipendenti di cui all'articolo precedente, assunti con contratto a tempo indeterminato, sono riservate le agevolazioni creditizie di seguito illustrate.

FABI
Polo
Cottone
Bell
Bene

FIRST-CISL

UNISIN

A) Apertura di credito a convenzione

Al Dipendente, previa specifica richiesta, può essere concessa un'apertura di credito, a revoca, sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio di un importo massimo pari ad Euro 10.000 per i primi tre anni di anzianità di servizio ed Euro 16.000 oltre i tre anni.

Il tasso debitore applicato è pari al tasso creditore tempo per tempo comunicato dall'Azienda.

B) Mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione della casa primaria

Finalità

Il mutuo in esame può essere concesso, previa specifica richiesta, per l'acquisto, la costruzione ovvero la ristrutturazione dell'immobile da adibire o adibito a casa primaria del Dipendente richiedente (per il medesimo programma di investimento immobiliare può essere concesso un solo mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione della casa primaria). Tali finalità devono essere debitamente comprovate mediante la presentazione di adeguata documentazione.

Per casa primaria si intende l'immobile di effettiva e stabile abitazione della famiglia, comprovata da attestazione anagrafica.

Importo massimo e quota finanziabile

L'importo massimo finanziabile viene fissato in Euro 250.000.

La quota massima finanziabile non può, in ogni caso, essere superiore al 100% del minore tra il prezzo di acquisto, costo di costruzione o ristrutturazione e il valore di perizia dell'immobile.

Nuove richieste

Entro il limite complessivo di € 250.000, per la somma eccedente la quota di debito residuo del mutuo originario, il dipendente può richiedere un nuovo mutuo con riferimento:

- a diverso immobile da adibire ad abitazione principale;
- allo stesso immobile adibito a casa primaria, per interventi di ristrutturazione/ampliamento.

Durata e modalità di rimborso

La durata minima è pari a 60 mesi e quella massima è pari a 360 mesi, fermo restando che la scadenza finale prevista dal contratto di mutuo non può essere collocata oltre l'80° anno di età del Dipendente mutuatario.

Il rimborso del finanziamento avviene mediante rate mensili posticipate addebitate sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio. Compatibilmente con le esigenze tecniche, il pagamento della rata sarà allineato con la data di accredito dello stipendio.

Per gravi e comprovati motivi, sarà valutata la possibilità di concedere la moratoria/sospensione temporanea della rata per massimo due volte e per massimi 36 mesi nell'arco di durata del mutuo.

Tasso variabile

Il tasso è variabile e indicizzato a un parametro costituito dalla media aritmetica semplice dei valori giornalieri dell'Euribor a 6 mesi dei mesi di dicembre e di giugno (d'ora in poi: "parametro"), considerando esclusivamente i primi due numeri espressi dopo la virgola, ed arrotondato in base alla seguente regola:

- al primo decimale intero immediatamente superiore se il secondo numero è compreso fra il sei ed il nove;
- al decimale intero inferiore se il secondo numero è compreso fra l'uno ed il cinque.

Fermo restando che le variazioni di tasso trovano applicazione sulla rata successiva a quella in corso al momento del mutamento, la misura dell'agevolazione di tasso viene determinata secondo i criteri di seguito indicati:

- a) tasso minimo pari a 10 bps;
- b) fermo restando il tasso minimo suindicato, applicazione di un tasso pari al "parametro" secondo la seguente scalettatura:
 - il tasso agevolato coincide esattamente col "parametro" se questo non supera il 2;
 - il tasso agevolato è fissato al 2% se il "parametro" è maggiore del 2 ma non supera il 3;

udc
SINFUB
FILSAC
FABI
CISL
UNISIN

22

- il tasso agevolato è fissato al 2,3% se il "parametro" è maggiore del 3 ma non supera il 3,5;
- il tasso agevolato è fissato al 2,6% se il "parametro" è maggiore del 3,5 ma non supera il 4;
- il tasso agevolato è fissato al 3% se il "parametro" è maggiore del 4 ma non supera il 4,5;
- qualora il "parametro", alle previste date di rilevazione, esprima un valore superiore a 4,5 il tasso agevolato ne seguirà l'andamento e il suo valore verrà determinato mediante applicazione di uno spread in riduzione di 1,75 punti percentuali rispetto a quello del "parametro" stesso con un minimo del 3%.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si incontreranno qualora il parametro superi il 4,5%.

Tasso fisso

Il tasso è pari all'Eurirs tempo per tempo in vigore, di durata correlata a quella del finanziamento richiesto per mutui fino a € 150.000; Eurirs aumentato di uno spread pari a 50 punti base fino a ulteriori € 100.000.

Tasso misto

Il tasso misto è articolato secondo la strutturazione del prodotto "mutuo formula open", richiedibile dai dipendenti ove disponibile anche per la clientela ordinaria, e regolato secondo l'entità dei tassi – fisso o variabile – sopra definiti.

C) Prestito chirografario

Finalità

Il prestito in esame, previa specifica richiesta, può essere concesso per fronteggiare le seguenti necessità personali o familiari del Dipendente debitamente motivate con esclusione di finalità ulteriori.

Importo massimo

L'importo massimo finanziabile viene fissato in:

- Euro 25.000 a fronte di ordinarie necessità
- Euro 40.000 per la ristrutturazione, acquisto, costruzione della casa primaria.

Durata e modalità di rimborso

La durata minima è pari a 24 mesi e quella massima è pari a 150 mesi.

Il rimborso del finanziamento avviene mediante rate mensili posticipate addebitate sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio.

Tasso

Il tasso applicabile è pari al tasso variabile previsto per il mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione casa primaria disciplinato alla lett. B), del presente articolo, aumentato di uno spread di 100 punti base.

Art. 3.11

Altre facilitazioni creditizie per il Personale Dipendente

1. Ai Dipendenti, di cui all'art. 3.10, sono altresì riservate le seguenti ulteriori agevolazioni creditizie.

D) Apertura di credito discrezionale

Al Dipendente, previa specifica richiesta, può essere concessa un'apertura di credito ulteriore rispetto a quella prevista dall'art. 3.10 lett. A), a revoca, sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio.

Handwritten signature

Handwritten signatures: Simeone, Sepelli, FIDAC, and others

Handwritten signatures: FAB, Cutler, and others

FIRST-CISL
Handwritten signatures and stamp

Il tasso debitore applicato è pari al tasso previsto per l'apertura di credito di cui all'art. 3.10 lett. A), aumentato di uno spread di 100 punti base.

E) Mutuo ipotecario discrezionale

Finalità

Il mutuo in esame può essere concesso ai Dipendenti, previa specifica richiesta, a fronte di motivate finalità (quali ad esempio: acquisto, costruzione o ristrutturazione di immobile di proprietà adibito a 1° casa per l'importo eccedente i limiti di cui all'art. 3.10 lett. B; acquisto, costruzione o ristrutturazione di immobile di proprietà non adibito a 1° casa). Le stesse devono essere debitamente comprovate mediante la presentazione di adeguata documentazione.

Quota finanziabile

La quota finanziabile, in caso di acquisto, costruzione o ristrutturazione di immobile di proprietà, è pari a quanto previsto per il mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione casa primaria disciplinato dall'art. 3.10 lett. B).

Durata e modalità di rimborso

La durata minima è pari a 60 mesi e quella massima è pari a 360 mesi, fermo restando che la scadenza finale prevista dal contratto di mutuo non può essere collocata oltre l'80° anno di età del Dipendente mutuatario.

Il rimborso del finanziamento avviene mediante rate mensili posticipate addebitate sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio.

Tasso variabile

Il tasso applicabile è pari al tasso variabile previsto per il mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione casa primaria disciplinato dall'art. 3.10 lett. B), aumentato di uno spread di 100 punti base.

Tasso fisso

Il tasso è pari all'Eurirs, di durata correlata a quella del finanziamento richiesto, aumentato di uno spread pari a 100 punti base.

Tasso misto

Il tasso misto è articolato secondo la strutturazione del prodotto "mutuo formula open", richiedibile dai dipendenti ove disponibile anche per la clientela ordinaria, e regolato secondo l'entità dei tassi – fisso o variabile – sopra definiti.

F) Prestito chirografario discrezionale

Finalità

La Banca può concedere il prestito in esame, previa specifica richiesta, a fronte di motivate finalità. Le stesse devono essere debitamente comprovate mediante la presentazione di adeguata documentazione.

Durata e modalità di rimborso

La durata minima è pari a 24 mesi e quella massima è pari a 150 mesi.

Il rimborso del finanziamento avviene mediante rate mensili posticipate addebitate sul conto corrente aziendale di accredito dello stipendio.

Tasso

Il tasso applicabile è pari al tasso base previsto per il mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione casa primaria disciplinato dall'art. 3.10 lett. B), aumentato di uno spread di 150 punti base.

Art. 3.12

Agevolazioni creditizie - Disposizioni generali

1. La concessione delle agevolazioni creditizie di cui agli articoli 3.10 e 3.11 è subordinata alla preventiva valutazione del merito creditizio e della capacità finanziaria del Dipendente richiedente.

Art. 3.13

Agevolazioni creditizie – adeguamento tassi mutui in essere

1. I dipendenti che abbiano in ammortamento un contratto di mutuo ipotecario a tasso variabile, hanno facoltà, una sola volta nel corso del periodo di ammortamento dello stesso, di richiedere la variazione del regime di tasso da variabile a fisso, alle condizioni vigenti per il personale al momento della variazione, relativamente al tasso fisso previsto per la quota eccedente € 150.000 per i mutui casa primaria, ferma la tipologia di mutuo originariamente richiesto.

Art. 3.14

Agevolazioni creditizie - Norme transitorie

1. I contratti di mutuo e/o di prestito già in corso di ammortamento - ovvero già deliberati ed in attesa di erogazione - proseguiranno con le condizioni economiche in essere alla data del presente accordo ovvero alla data di perfezionamento della fusione per incorporazione della singola Banca Rete in UBI Banca.
2. Per il Personale dipendente delle Banche Rete incorporate in UBI, dal momento della fusione e sino alla data di cui al precedente art. 3.9, troverà applicazione, relativamente alle agevolazioni creditizie, la regolamentazione disciplinata dalla convenzione dipendenti UBI.
3. L'azienda pubblicherà apposita circolare contenente le istruzioni e i criteri applicativi di dettaglio concernenti le agevolazioni creditizie di cui alla presente sezione.
4. Le aperture di credito in essere a favore del Personale e concesse in forza di Accordi precedenti, qualora eccedenti i limiti previsti dall'articolo 3.10 lett. A), resteranno, in via transitoria, invariati nell'importo concesso sino al 31.12.2020, fermo restando che in tali casi saranno definite opportune forme di intervento, anche mediante ricorso al prestito discrezionale di cui all'art. 3.11 lett. F). In ogni caso, decorsa la data sopraindicata, troveranno applicazioni i limiti previsti dall'art. 3.10 lett. A) già sopracitato.

Nota a verbale

Fermo quanto previsto al precedente quarto comma:

- con riferimento ai Dipendenti di Banca Regionale Europea, le aperture di credito in essere alla data di incorporazione in UBI verranno ricondotte, fino a € 7.000, al tasso previsto per l'apertura di credito di cui all'articolo 3.10 lett. A), e - per la quota eventualmente eccedente - al tasso previsto per apertura di credito di cui all'articolo 3.11 lett. D);
- con riferimento ai Dipendenti di Banca di Valle Camonica, le aperture di credito in essere alla data di incorporazione in UBI verranno ricondotte al tasso previsto per apertura di credito di cui all'articolo 3.11 lett. D).

Dichiarazione delle Parti

La favorevole disciplina riservata ai rapporti bancari dei dipendenti, ivi comprese le agevolazioni creditizie, rientrano fra gli elementi che caratterizzano la peculiarità del rapporto di lavoro che le Aziende del Gruppo UBI Banca intendono intrattenere con il proprio Personale.

In tal modo, l'insieme delle norme e delle condizioni – amministrative e creditizie - che regolano gli anzidetti rapporti bancari rappresentano, unitamente al complesso delle norme di contratto collettivo, i principi sui quali si fonda, tra l'altro, anche il sostanziale equilibrio delle posizioni rispettivamente dei Dipendenti e delle Aziende.

Pertanto, le Parti si danno atto che la modifica dell'assetto contrattuale complessivamente introdotta dal presente Protocollo - condiviso tra le Parti anche sulla base delle richieste delle OO.SS. - con particolare riguardo

UNISIN

ITABI

FIRST CISL

alle innovazioni in tema di agevolazioni creditizie, costituisce "giustificato motivo" ai fini delle variazioni che, per effetto del Protocollo stesso, troveranno applicazione ai rapporti bancari in essere dei Dipendenti.

Le Aziende procederanno pertanto ad adeguare le vigenti condizioni, secondo quanto previsto dal presente Protocollo, con la presa d'atto di entrambe le Parti che la favorevole disciplina riservata ai rapporti bancari dei Dipendenti, in quanto strettamente correlata alla qualifica di "dipendente", verrà applicata fino a che sarà mantenuta tale qualifica, fatto salvo quanto previsto all'art. 2.5 comma 4.

L'azienda valuterà favorevolmente l'accoglimento di richieste di surroga relative a mutui ipotecari accessi dai dipendenti del Gruppo in periodo antecedente alla loro assunzione, con l'applicazione delle condizioni tempo per tempo stabilite per il personale dipendente, per le stesse tipologie di finanziamento in surroga.

Art. 3.10

Contributo monoreddito

1. A decorrere dal 1.1.2017 o dalla data successiva di incorporazione, l'Azienda erogherà, ai dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e 1° e 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi monoreddito e che abbiano almeno un figlio, un contributo annuo lordo pari a € 250,00 – con possibilità di optare per il versamento del relativo importo al fondo di previdenza complementare di riferimento a parità di costo per l'azienda - per ciascun figlio e per un massimo di € 500 per nucleo, che rientrino nei criteri stabiliti per i "figli fiscalmente a carico" con un massimo di 24 anni.
2. E' considerata in regime di monoreddito la situazione familiare che non comprenda oltre al reddito del Dipendente genitore altri redditi in misura superiore all'importo del trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% che siano riferibili in via diretta (stipendio o altro) o indiretta (pensione di reversibilità in caso di coniuge deceduto, assegni di mantenimento in caso di coniuge separato) all'altro genitore, previa autocertificazione di responsabilità da parte del dipendente.

Parte 2^

Art. 3.11

Disciplina contrattuale in essere

1. Le voci retributive manterranno la modalità di corresponsione, la denominazione attualmente adottata nel cedolino stipendi, la natura delle proprie caratteristiche (indicizzazione, riparametrazione, dinamicità, rivalutazione). Nell'ambito della complessiva definizione della disciplina di secondo livello, le Parti si impegnano ad un riesame delle stesse in ottica di semplificazione amministrativa.

Art. 3.12

Disciplina contrattuale nel periodo transitorio

1. Le Parti convengono che, dal momento della fusione per incorporazione in UBI Banca di ogni singola Banca Rete, ai relativi dipendenti continueranno a trovare applicazione in via di fatto gli istituti contrattuali attualmente in essere, ivi compresa la disciplina in materia di inquadramenti, sino alla definizione della complessiva disciplina contrattuale di secondo livello, ad eccezione di quanto previsto nella parte 1^ della presente sezione.
2. Fermo restando quanto definito al precedente comma 1, con particolare riferimento alla disciplina in materia di inquadramenti vigente nelle Banche, le Parti si impegnano ad avviare uno specifico confronto in argomento a partire dal prossimo mese di gennaio 2017 al fine di prevedere le opportune determinazioni al completamento dell'attuazione del modello distributivo del Gruppo, in relazione sia alle figure professionali attualmente in essere, sia a eventuali nuovi profili derivanti dal complessivo riassetto organizzativo e del modello di servizio.

3. Anche al fine di evitare possibili carenze prestazionali, gli attuali regimi contrattuali aziendali in tema di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, polizza infortuni extraprofessionali e polizza vita, ove presenti, mense aziendali, interventi a sostegno della persona/famiglia e di solidarietà sociale) continueranno a trovare applicazione in via di fatto sino al 31.12.2017, con impegno delle Parti – e salvo diversi accordi fra le stesse – di addivenire all'omogeneizzazione/armonizzazione dei regimi medesimi entro tale data, tenuto anche conto dei termini di scadenza delle relative coperture assicurative in essere.

Dichiarazione delle Aziende

Con riferimento alla disciplina concernente la rilevazione e gestione del presenze del Personale Dipendente troverà applicazione, in via sperimentale fino al 31.12.2017, la regolamentazione prevista per UBI Banca, come di seguito specificato:

- timbrature: regime "non timbranti"
- inserimento giustificativi: effettuato direttamente dal Dipendente ed autorizzato dal Responsabile o delegato;
- fruizione ferie ed ex festivi: a giornate intere o mezza giornate;
- fruizione ROL e recupero banca ore: a minuti;
- prestazione lavorativa aggiuntiva (banca ore, lavoro straordinario): prestazione minima di 30 minuti, con successivi multipli di 30 minuti.

Parte 3^A

Art. 3.13

Premio aziendale 2016 e 2017

1. Con riferimento alle Aziende oggetto di incorporazione, il Premio aziendale relativo all'esercizio 2016, ove spettante, verrà definito mediante apposito accordo sindacale sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali competenti in ragione della Banca di provenienza, sulla base dei risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2016 dalla singola Azienda incorporata, con riconoscimento al Dipendente di un importo distinto in funzione dell'appartenenza aziendale dello stesso alla data del 31.12.2016 o, nel caso di Banca Regionale Europea e Banca Popolare Commercio Industria, alla data del 20.11.2016.
2. Il Premio Aziendale relativo all'intero esercizio 2017 sarà erogato, ove spettante, secondo i tempi, i criteri e le misure che saranno previsti presso UBI Banca dall'apposito accordo sul Premio Aziendale che verrà a suo tempo sottoscritto tra le Parti.

UNISIN

FABI

FISAC

FIRST CIST

Sezione 4
Politiche sociali
Flessibilità – Conciliazione tempi di vita e di lavoro
(riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)

Art. 4.1
Politiche Sociali

1. Le Parti confermano la volontà comune di ricercare soluzioni finalizzate ad assicurare ai Dipendenti condizioni di lavoro eque e sostenibili, nonché a favorire il migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende e i tempi di vita personale, familiare e di lavoro dei dipendenti.
2. Le Parti si impegnano ad avviare da gennaio 2017 un confronto volto a definire un Protocollo condiviso in tema di:
 - clima;
 - smart working;
 - fondo delle giornate solidali (cessione ferie);
 - pacchetto giovani;
 - altre tematiche di interesse sociale.

UNIL
UNISIN
FABI
Cittano
FIRAC
FIRST - CISU
SIMPUB
Johann

