

~~IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO~~

Roma, 10 Giugno 2021

Tra

BANCA UBAE S.p.A. ("**Banca**") rappresentata dal dott. Maurizio Valfrè, Direttore Generale, e dal Dott. Esam Elrayas, Condirettore Generale, Dott.ssa B. Camilli, Responsabile Direzione Risorse Umane

E

la delegazione sindacale costituita dalle Segreterie Sindacali Territoriali della Fabi, First-Cisl, Fisac-CGIL, Uilca e Unisin ("**OO.SS.**") rappresentate dai Dott.ri Giovanni Donati, Alessandro Marziali, Maurizio Mancuso, Marco Pasini, Maurizio Coppi, e dalle Organizzazioni Sindacali Aziendali, Gianluca Parente, Daniela Di Giovambattista, Stefano Cattabiani, Massimiliano Schiavoni e Giovanni Mancini.

(congiuntamente la Banca e le OO.SS, "**Parti**")

Premesso che

- In data 1° marzo 2021 la Banca ha avviato una procedura di informazione e consultazione sindacale ai sensi dell'art. 20 del contratto collettivo nazionale per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie ("**CCNL**"), provvedendo ad illustrare i motivi che hanno determinato una situazione di eccedenza rispetto alle esigenze operative ed organizzative della Banca e la conseguente necessità di ricercare delle soluzioni idonee a fronteggiare le tensioni occupazionali e le ricadute sul personale;
- nel corso del confronto sindacale, le Parti hanno analizzato la situazione ed i possibili strumenti di gestione delle denunciate tensioni occupazionali convenendo sull'accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito dell'occupazione e della qualificazione professionale del personale del credito" di cui al decreto interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modifiche e integrazioni ("**Fondo Solidarietà**"), insieme ad altre misure;
- all'esito dell'esame congiunto, tenutosi in conformità con il quadro normativo e del CCNL, le Parti hanno raggiunto il seguente accordo ("**Accordo**").

**Si conviene quanto segue.**

**1. Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

**2. Contesto di riferimento**

Le Parti - verificato il numero delle cessazioni registrate a seguito dell'avvio della procedura ai sensi dell'art. 20 CCNL e del personale eleggibile all'accesso a forme di pensionamento (con e senza ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del settore del credito) e considerato anche il numero dei potenziali beneficiari del presente Accordo, nonché le cessazioni intervenute negli ultimi 24 mesi, concordano sulla riduzione del numero di esuberi inizialmente dichiarato in n. 36 unità ad un numero di **23 unità** (ferma restando la facoltà della Banca di accogliere, a

propria discrezione, richieste di adesioni che dovessero pervenire in misura superiore a tale numero e quanto pattuito all'articolo 7 che segue).

Il presente Accordo si applica a tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato.

Le Parti si danno reciprocamente atto di voler attuare "solo ed esclusivamente uscite su base volontaria".

### 3. Struttura del piano di uscite volontarie

Il presente piano (di seguito, il "**Piano**") prevede i seguenti strumenti di gestione degli esuberanti:

- (a) il ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto interministeriale n. 83486/2014;
- (b) per coloro che hanno maturato o matureranno entro e non oltre il 31 dicembre 2021 il diritto ad altre forme di pensionamento anticipato ai sensi della normativa vigente (quota 100, opzione donna, pensione anticipata anche per disabili) e che decideranno di non accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, un incentivo all'esodo rapportato all'età anagrafica.

### 4. Prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Le Parti concordano sull'attivazione del Fondo di Solidarietà per l'erogazione delle prestazioni straordinarie (prepensionamento) in favore dei/delle lavoratori/lavoratrici che abbiano maturato o maturino i requisiti di età e anzianità contributiva utili per il conseguimento dell'accesso al trattamento pensionistico dell'A.G.O. alle condizioni oggi vigenti, entro e non oltre 60 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (che dovrà avvenire al più tardi entro il 30 giugno 2027, da intendersi quale ultimo giorno di permanenza nel Fondo di Solidarietà).

In favore di ciascun/clascuna lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia fatto pervenire alla Banca una dichiarazione, con cui manifesta la propria volontà di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca nei termini e alle condizioni *infra* definiti, sarà riconosciuto un incentivo all'esodo lordo, secondo i criteri indicati nella tabella che segue.

Data di adesione al Piano	Mensilità di Incentivo	Anni* di permanenza nel fondo
Adesione al Piano entro la data del 30 giugno 2021 e con effettiva risoluzione consensuale entro il 31 dicembre 2021	12	1
	11	2 o 3
	10	4 o 5
Adesione al Piano entro la data del 30 giugno 2021 e con effettiva risoluzione consensuale oltre il 31 dicembre 2021 ed entro il 30 giugno 2022	8	1
	7	2 o 3
	6	4 o 5

\* Gli anni di permanenza al Fondo di Solidarietà sono computati come anni interi e sino al compimento del rispettivo anno intero, i/le lavoratori/lavoratrici non avranno titolo per accedere al trattamento previsto nello scaglione superiore della tabella. Ad esempio, in caso di 1 anno ed 11 mesi di permanenza al fondo, sarà applicabile il primo scaglione della tabella e solamente a partire dal compimento dell'intero secondo anno di permanenza si potrà accedere al trattamento riportato nello scaglione successivo della tabella.

Ai fini del presente Accordo (e, dunque, per tutti gli strumenti di cui all'articolo 3 che precede, ovvero accesso al Fondo di Solidarietà, a forme di trattamento pensionistico anticipato), per "**Mensilità di Incentivo**" si intende convenzionalmente la retribuzione contrattuale lorda ordinaria percepita dal/della lavoratore/lavoratrice nel mese di sottoscrizione del presente Accordo (con esclusione delle voci retributive variabili e non ricorrenti e, dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga) moltiplicata per 14 e divisa per 12 mensilità.

I/le lavoratori/lavoratrici aventi i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà avranno la facoltà di richiedere alla Banca – tramite l'allegato modulo (ALL. 1) da inviare al seguente recapito di posta elettronica [direzionepersonale@ubae.it](mailto:direzionepersonale@ubae.it) entro il 30 giugno 2021 – di fruire della possibilità (con le modalità previste dalle circolari INPS n. 46 del 22 marzo 2021 e n. 105 del 24 luglio 2019, nonché successive modifiche) del riscatto dei periodi di studi universitari non coperti da contribuzione previdenziale, con versamento dei relativi oneri da parte della Banca, ove utili per anticipare l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia e, dunque, per ridurre la permanenza nel Fondo di Solidarietà. La Banca, effettuati gli approfondimenti sulla posizione individuale del/della singolo/a lavoratore/lavoratrice e sulle conseguenze attese in termini di costo, illustrerà al/alla lavoratore/lavoratrice le conseguenze del riscatto in termini di trattamento incentivante (da parametrarsi alla minore permanenza del Fondo di Solidarietà), così come il periodo di permanenza complessiva nel Fondo di Solidarietà. Resta inteso che, in caso di conferma del lavoratore/della lavoratrice della volontà di procedere al riscatto, la Banca vi contribuirà mediante il riconoscimento di un incentivo all'esodo aggiuntivo rispetto a quello riportato nella tabella di cui sopra) il cui importo lordo sarà pari al costo del finanziamento che, ai sensi di legge, la Banca sarebbe tenuta a sostenere per la copertura degli assegni straordinari erogabili con riferimento agli anni di minore permanenza nel Fondo di Solidarietà (i.e. contributo straordinario e correlata contribuzione, di seguito, il "**Incentivo Aggiuntivo per Riscatto**"). Ad esempio, se il riscatto della laurea permette di anticipare l'accesso al trattamento pensionistico dell'A.G.O. di due anni, l'Incentivo Aggiuntivo per Riscatto garantito dalla Banca sarà pari al costo aziendale che la Banca avrebbe sostenuto a titolo di del contributo straordinario e di contribuzione correlata per due anni di permanenza nel Fondo di Solidarietà del/della lavoratore/lavoratrice e ogni eventuale onere aggiuntivo connesso al riscatto rimarrà a carico del/della lavoratore/lavoratrice. Pertanto, qualora il costo per il riscatto degli anni di laurea dovesse eccedere l'importo dell'Incentivo Aggiuntivo per il Riscatto, il/la lavoratore/lavoratrice avrà, comunque, la facoltà di richiedere all'INPS il riscatto, ma dovrà sostenerne i relativi costi, beneficiando del contributo riconosciuto dalla Banca ai sensi del presente articolo a titolo di Incentivo Aggiuntivo per Riscatto nella misura sopra indicata.

Alla luce di quanto sopra, le Parti si danno vicendevolmente atto che l'ammontare dell'Incentivo Aggiuntivo per il Riscatto non potrà mai eccedere il costo aziendale che la Banca dovrebbe sostenere per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà in relazione al medesimo periodo.

Quali agevolazioni ulteriori per i/le lavoratori/lavoratrici, che aderiranno al Piano, optando per l'accesso alle prestazioni straordinarie previste dal Fondo di Solidarietà, la Banca si impegna a:

- a) mantenere in essere le condizioni di restituzione dei prestiti e fidi personali, vigenti anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro e sino alla permanenza nel Fondo di Solidarietà, restando inteso che, con l'accesso alle prestazioni pensionistiche, troveranno applicazione le condizioni previste per il personale in quiescenza;
- b) mantenere la copertura sanitaria integrativa alle condizioni previste per il personale in servizio e versare lo stesso contributo dalla stessa sostenuto per il personale in servizio per tutta la durata di permanenza nel Fondo di Solidarietà;
- c) mantenere l'iscrizione del/della lavoratore/lavoratrice alla forma pensionistica complementare, sino all'accesso alle prestazioni pensionistiche, provvedendo a versare la quota di contribuzione a proprio carico, nelle stesse misure e con le medesime basi imponibili in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, secondo modalità previsti dai fondi di riferimento.
- d) con riferimento ai/alle lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro part-time che dovessero accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo le previsioni del presente Accordo, la Banca accoglierà le eventuali domande di ripristino del rapporto di lavoro a full-time per l'ultimo mese intero antecedente la risoluzione consensuale del rapporto.

Ai fini dell'accesso alle prestazioni straordinarie previste dal Fondo di Solidarietà, ciascun/ciascuna lavoratore/lavoratrice - che ritenga di avere i necessari requisiti - dovrà entro e non oltre la data del 30 giugno 2021:

- (a) consegnare alla Banca il modello Ecocert, unitamente ad una copia dell'estratto conto previdenziale;
- (b) far pervenire alla Banca, tramite apposito modulo allegato (ALL. 1) al seguente recapito di posta elettronica [direzionepersonale@ubae.it](mailto:direzionepersonale@ubae.it) una dichiarazione con cui manifesta la propria volontà di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca entro la data del 31 giugno 2022, al ricorrere della prima finestra utile ai fini dell'accesso al Fondo medesimo.

Resta inteso che l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà è condizionata, oltre che agli adempimenti sopra elencati:

- (i) alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e successive modificazioni ed integrazioni;
- (ii) all'effettivo accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia entro il 60 mesi dalla data di cessazione del rapporto (ovvero entro il periodo di permanenza massima nel Fondo di Solidarietà);
- (iii) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2022, alla data che sarà indicata dalla Banca in base alla prima finestra utile ai fini dell'accesso al Fondo medesimo, con adempimento, qualora ne ricorrerono i presupposti, della prescritta procedura di convalida presso la competente ITL ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.L.gs 151/2001 (la presentazione della documentazione attestante l'avvenuta convalida dovrà avvenire necessariamente entro la di formalizzazione dell'accordo in sede protetta di cui al punto iv) e costituirà condizione per il perfezionamento dell'accordo medesimo e dunque anche per la maturazione del diritto all'Incentivo all'esodo);
- (iv) alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. con il quale il/lavoratore/lavoratrice dichiara di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e comunque di rinunciare ad ogni contestazione ed impugnativa relativa alle procedure di cui alle premesse, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione, inclusa qualsivoglia indennità sostitutiva del preavviso, fatta salva la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, delle spettanze di fine rapporto,

compreso il TFR. Fatto salvo per quanto previsto all'art. 6 del presente Accordo, la Banca, a propria volta, rinuncerà ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice.

## 5. Accesso a forme di trattamento pensionistico anticipato

Per i/le lavoratori/lavoratrici assunti/assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato che hanno maturato o matureranno entro il 31 dicembre 2021 il diritto all'accesso ad altre forme di pensionamento anticipato ai sensi della normativa vigente (dunque, diverse dalla pensione di vecchiaia o di anzianità a carico dell'A.G.O), tra cui anche la cd. "quota 100", la cd. "opzione donna" o il "pensionamento anticipato disabili" ("**Pensione Anticipata**"), la Banca riconoscerà all'atto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro un incentivo all'esodo determinato secondo i termini e le modalità qui di seguito indicati.

TABELLA OPZIONE DONNA

Età	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Mensilità di incentivo	36	34	32	30	28	26	24	22	20

TABELLA QUOTA 100

Età	62	63	64	65	66
Mensilità di incentivo	30	26	22	12	6

TABELLA PENSIONE ANTICIPATA DISABILI

Età	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Mensilità di incentivo	36	34	32	30	28	26	24	22	20	18	15

Quale agevolazione ulteriore per i/le lavoratori/lavoratrici, che dovessero optare per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato, la Banca si impegna a mantenere in essere:

- le condizioni di restituzione dei prestiti e fidi personali alle condizioni previste per il personale in quiescenza.
- la copertura sanitaria integrativa alle condizioni previste per il personale in servizio e verserà, dunque, lo stesso contributo dalla stessa sostenuto per il personale in servizio sino alla fine dell'anno successivo a quello di cessazione (i.e. 31 dicembre 2022).

Ai fini dell'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, ciascun/ciascuna lavoratore/lavoratrice - che ritenga di avere i necessari requisiti - dovrà entro e non oltre la data del 30 giugno 2021:

- (a) consegnare alla Banca il modello Ecocert, unitamente ad una copia dell'estratto conto previdenziale;
- (b) far pervenire alla Banca, tramite apposito modulo allegato (ALL. 2) al seguente recapito di posta elettronica [direzionepersonale@ubae.it](mailto:direzionepersonale@ubae.it) una dichiarazione con cui manifesta la propria volontà di accedere alla Pensione Anticipata e di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca entro il 31 dicembre 2021.

Resta inteso che l'accesso al predetto strumento e il riconoscimento del correlato incentivo sono condizionati, oltre che agli adempimenti sopra elencati:

- (i) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2021, alla data che sarà indicata dalla Banca, con adempimento di quanto prescritto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 o, qualora ne ricorreranno i presupposti, della prescritta procedura di convalida presso la competente ITL ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs 151/2001 (la presentazione della documentazione attestante l'avvenuta convalida dovrà avvenire necessariamente (di formalizzazione dell'accordo in sede protetta di cui al punto iv) e costituirà condizione per il perfezionamento dell'accordo medesimo e dunque anche per la maturazione del diritto all'incentivo all'esodo);
- (ii) all'effettiva maturazione del diritto all'accesso alla Pensione Anticipata entro e non oltre il 31 dicembre 2021;
- (iii) alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. con il quale il/la lavoratore/lavoratrice dichiara di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e comunque di rinunciare ad ogni contestazione ed impugnativa relativa alle procedure di cui alle premesse, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione, inclusa qualsivoglia indennità sostitutiva del preavviso, fatta salva la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, delle spettanze di fine rapporto, compreso il TFR. Fatto salvo per quanto previsto all'art. 8 del presente Accordo, la Banca, a propria volta, rinuncerà ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice.

Resta inteso che - qualora un/a lavoratore/lavoratrice si ritrovi nella situazione anagrafica/previdenziale per la quale avesse maturato i requisiti per accedere sia alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 4 del presente Accordo) sia ad una delle forme di trattamento pensionistico anticipato (di cui all'art. 5 del presente Accordo) - egli/ella potrà liberamente optare per una dei due strumenti, fermo restando il rispetto dei requisiti e delle tempistiche rispettivamente previsti agli artt. 4 e 5 che precedono (previa verifica dell'assenza di condizioni ostative sulla base della normativa vigente).

## 6. Trattamento fiscale e contributivo e regolamentare

L'incentivo all'esodo lordo calcolato secondo i criteri sopra indicati sarà assoggettato a tassazione separata sulla base dei criteri di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22 dicembre 1986 e sarà esente dal versamento della contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. b) della Legge n. 153 del 30 aprile 1969 e successive modifiche. Dall'importo lordo dell'incentivo verrà detratta una somma lorda di importo pari ad Euro 2.500,00, che verrà corrisposta a titolo transattivo ed assoggettata a prelievo fiscale e contributivo in base alle disposizioni vigenti.

Esso non inciderà su alcun istituto retributivo indiretto e/o differito, da qualunque fonte contrattuale o legislativa previsto (ivi incluso il T.F.R.).

In conformità alla disciplina di settore (tra cui la circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013) ed alla politica di remunerazione della Banca tempo per tempo applicabile, la Banca applicherà le clausole di *malus* e di *claw back*, previste dalla normativa di settore e dalla politica di remunerazione della Banca tempo per tempo applicabile.

Nei confronti del "personale più rilevante" – identificato ai sensi della disciplina regolamentare e di legge tempo per tempo in vigore – troveranno applicazione i meccanismi di differimento, nonché le clausole di *malus* e *claw back* previsti dalla politica di remunerazione della Banca.

## **7. Valutazione congiunta dell'esito del Piano**

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Accordo, si impegnano a valutare, nell'ambito di n. 2 incontri da effettuarsi entro il 31 luglio 2021 e entro il 31 luglio 2022, il risultato conseguito con l'attuazione delle misure del Piano.

A seconda dell'esito del Piano che verrà riscontrato dalle Parti all'incontro del 31 luglio 2022, le Parti concordano quanto segue:

- a) Qualora le uscite volontarie conseguenti alle adesioni al Piano fossero inferiori a n. 18 unità, la Banca si impegna a non avviare procedure ex art. 20 CCNL e di riduzione collettiva del personale, né a dare luogo a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (restando impregiudicata la facoltà di eventuali recessi per superamento del periodo di comporto o per impossibilità sopravvenuta a rendere la prestazione lavorativa in conformità alle previsioni di legge e del CCNL) sino alla data del 31 dicembre 2022.
- b) Qualora le uscite volontarie conseguenti alle adesioni al Piano fossero almeno pari a n. 18 unità, la Banca si impegna a non avviare procedure ex art. 20 CCNL e di riduzione collettiva del personale, né a dare luogo a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (restando impregiudicata la facoltà di eventuali recessi per superamento del periodo di comporto o per impossibilità sopravvenuta a rendere la prestazione lavorativa in conformità alle previsioni di legge e del CCNL) sino alla data del 31 dicembre 2023.

La Banca si riserva di gestire eventuali residui esuberanti che dovessero risultare alla data del 30 giugno 2022 (così come risultanti dal secondo incontro di verifica tra la Banca e le OO.SS. effettuato ai sensi del presente Accordo) rispetto alla soglia delle n. 23 unità attraverso (i) la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale e/o (ii) il ricorso ad un accordo di solidarietà ai sensi dell'art. 5, lett. a), punto 2) del decreto interministeriale n. 83486/2014 e/o (iii) la sottoscrizione di accordi di risoluzione consensuale incentivata, ovvero di rinunciare all'esubero residuo. Resta in ogni caso inteso che la Banca potrà ricorrere anche ad iniziative di riqualificazione professionale ai sensi dell'articolo 10 del presente Accordo. Qualora le uscite volontarie conseguenti alle adesioni al Piano fossero almeno pari a n. 23 unità, la Banca si impegna ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato secondo il rapporto di 1 a 2 lavoratori/lavoratrici che dovessero cessare il proprio rapporto di lavoro con la Banca oltre la soglia delle n. 23 unità.

La Banca si riserva la facoltà di accogliere delle ulteriori richieste di adesione al Piano sino ad un massimo di n. 30 unità.

Ai fini del raggiungimento delle soglie di cui al presente articolo – oltre alle uscite conseguenti alle adesioni di cui agli articoli 4 e 5 – andranno considerate tutte le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel periodo

intercorrente tra la data di sottoscrizione del presente Accordo e la data del 30 giugno 2022, e ciò indipendentemente dal motivo per cui tale cessazione sia intervenuta (verranno, dunque, considerate anche le eventuali dimissioni volontarie, le risoluzioni consensuali, i licenziamenti disciplinari, i licenziamenti per superamento del periodo di comportamento, etc.). Parimenti, qualora nel predetto periodo di riferimento la Banca dovesse procedere a una o più assunzioni, tali assunzioni andranno imputate all'assolvimento da parte della medesima dell'obbligo sopra previsto di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato secondo il rapporto di 1 a 2 lavoratori/lavoratrici per le cessazioni di rapporti di lavoro oltre la soglia delle n. 23 unità.

Le Parti si danno reciprocamente atto di aver concluso la procedura di "tensioni occupazionali" aperta in data 1° marzo 2021.

## **8. Clausola di salvaguardia**

Le Parti si danno atto che il Piano è stato definito sulla base della normativa pensionistica vigente al momento della sottoscrizione del presente Accordo e che le singole posizioni saranno valutate in base alle risultanze dei modelli Ecocert che saranno forniti dai/dalle singoli/singole lavoratori/lavoratrici che vi aderiranno.

Qualora (a) nel periodo intercorrente tra il presente Accordo e l'accesso dei/delle lavoratori/lavoratrici al trattamento pensionistico dell'A.G.O., dovessero intervenire modifiche legislative all'attuale normativa e ciò dovesse determinare uno slittamento delle finestre di accesso al trattamento pensionistico dell'A.G.O. e, dunque, un'interruzione tra le prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà prima dell'effettivo accesso al trattamento pensionistico e (b) a livello normativo e/o di contrattazione nazionale di settore non dovesse essere prevista la permanenza del Fondo di Solidarietà o strumenti di sostegno reddituale fino alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico, la Banca si impegna a riammettere i/le lavoratori/lavoratrici in servizio con il medesimo inquadramento contrattuale nonché con il medesimo trattamento economico e contributivo riconosciuto a ciascun lavoratore/lavoratrice al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà sino alla data di prima maturazione del diritto al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O.. La Banca si riserva la facoltà di collocare i/le lavoratori/lavoratrici in aspettativa retribuita per l'intero periodo predetto. Resta inteso che in caso di collocamento in aspettativa retribuita, il trattamento economico e contributivo riconosciuto al/alla lavoratore/lavoratrice sarà pari al minimo tabellare previsto dal CCNL in relazione all'inquadramento contrattuale di ciascun lavoratore/lavoratrice ai sensi di quanto precede, mentre non verranno corrisposte le voci di superminimo individuale o *ad personam*.

## **9. Inscindibilità delle clausole del presente Accordo**

Il presente Accordo contiene tutte le pattuizioni tra la Banca e le OO.SS. relative alla procedura di cui all'art. 20 del CCNL. Tutte le clausole si intenderanno inscindibili tra loro e i benefici previsti dal presente Accordo saranno applicati solo ai/dalle lavoratori/lavoratrici che vi aderiranno ai sensi dei precedenti artt. 4 e 5.

## **10. Formazione**

Premesso che il Protocollo del 14-12-2016 individua nella formazione uno strumento prevalente di occupabilità, le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale del Personale e concordano che la riorganizzazione prevista dal Piano Industriale 2021-2023 sia supportata da processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o affiancamento, tali da fornire competenze per ruoli da ricoprire.

I percorsi formativi saranno oggetto di confronto con le OO.SS. al fine di accedere ai finanziamenti disponibili, con ricorso agli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, dandosi le Parti sin d'ora atto che la citata formazione rientra tra quelle finanziabili anche attraverso le prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà. Le Parti concordano che, nei previsti incontri di verifica, verranno fornite alle OO.SS. informazioni sulle ricollocazioni avvenute, specificando cambiamenti di mansione, funzione, ruolo.

### 11. Dichiarazione di regolare esperimento della procedura

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti dichiarano di intendersi pertanto esaurita e conclusa la procedura sindacale prevista dall'art. 20 CCNL. Le Parti, nel confermano tutte le clausole contenute nei dodici articoli e si danno, pertanto, reciprocamente atto dell'esaurimento della procedura avviata ex art. 20 del CCNL del Credito e che ogni difetto procedurale, formale e sostanziale comportante ipotesi di nullità e annullabilità della stessa procedura deve ritenersi sanato, e comunque nel merito superato dai contenuti della presente intesa.

#### per Banca UBAE S.p.A.:

Direttore Generale (Maurizio Valfrè)

Condirettore Generale (Esam Elrayas)

Direzione Risorse Umane (Barbara Camilli)

#### per le Segreterie Sindacali Territoriali:

FABI (Giovanni Donati)

FISACI CGIL (Maurizio Marcuso)

FIRST-CISL (Alessandro Marziali)

UILCA-UIL (Marco Pasini)

UNISIN (Maurizio Coppi)

#### per le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

FABI (Gianluca Parente)

FISACI CGIL (Daniela D. Giovambattista)

FIRST-CISL (Massimiliano Schiavoni)

UILCA-UIL (Stefano Cattabiani)

UNISIN (Giovanni Mancini)

**ALLEGATO 1**  
**(PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ- RISCATTO**  
**LAUREA)**

Spett.le  
**Banca Ubae S.p.A.**  
Via Quintino Sella 2  
00187 Roma (RM)

Il/La sottoscritto/a

Cognome \_\_\_\_\_ nome \_\_\_\_\_

Nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

codice fiscale \_\_\_\_\_

in qualità di dipendente di Banca UBAE S.p.A. (di seguito la "Banca")

**CONSIDERATO**

- che con accordo stipulato in data 10 giugno 2021 (di seguito, l'"Accordo Sindacale"), la Banca e le Organizzazioni Sindacali si sono reciprocamente date atto di aver concluso le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, di cui all'art. 5 del Decreto interministeriale 83486 del 28 luglio 2014;
- che all'articolo 4 dell'Accordo Sindacale per i/le lavoratori/lavoratrici aventi i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà è prevista la facoltà di richiedere alla Banca di fruire della possibilità del riscatto dei periodi di studi universitari non coperti da contribuzione previdenziale, con versamento dei relativi oneri da parte della Banca, laddove utili per anticipare l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia e, dunque, ridurre la permanenza nel Fondo di Solidarietà;
- che alla data del \_\_\_\_\_ maturerà i requisiti di legge per il diritto al trattamento pensionistico dell'A.G.O.;

**DICHIARA**

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 2) la volontà irrevocabile - in adesione a quanto previsto all'articolo 4 dell'Accordo Sindacale - di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2022, alla data che sarà indicata dalla Banca in base alla prima finestra utile ai fini dell'accesso al Fondo medesimo, rinunciando espressamente a qualsivoglia preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- 3) di accettare tutte le condizioni ed i termini previsti all'Accordo Sindacale e dal Decreto Interministeriale 83486 del 28 luglio 2014 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, impegnandosi ad adempiere a quanto ivi previsto a proprio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione previsto al punto (iv) dell'art. 4 dell'Accordo Sindacale);

- 4) **[per il solo personale che intende avvalersi del riscatto degli anni di laurea]** la volontà irrevocabile di avvalersi della facoltà del riscatto dei periodi di studi universitari non coperti da contribuzione previdenziale, al fine di anticipare l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia e di ridurre la permanenza nel Fondo di Solidarietà e, a tal fine, di aver conseguito un titolo di studio universitario e che i periodi, per i quali viene richiesto il riscatto, non sono coperti da contribuzione previdenziale obbligatoria o figurativa, con il riconoscimento di un incentivo all'esodo aggiuntivo da parte della Banca sino a concorrenza e, dunque, entro i limiti del costo del finanziamento che, ai sensi di legge, la Banca sarebbe tenuta a sostenere per la copertura degli assegni straordinari erogabili con riferimento agli anni di minore permanenza nel Fondo di Solidarietà (i.e. contributo straordinario e correlata contribuzione), restando inteso che l'eventuale importo eccedente rimarrà a carico del/della lavoratore/lavoratrice:
- Sì  
 No
- 5) **[per il solo personale con contratto di part-time]** la volontà irrevocabile di avvalersi della facoltà di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno per l'ultimo mese intero antecedente la risoluzione consensuale del rapporto:
- Sì  
 No
- 6) che darà immediata comunicazione alla Banca, qualora a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro con la Banca dovesse instaurare un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro o committente essendo a conoscenza del fatto che l'assegno straordinario è incompatibile con redditi da lavoro dipendente o autonomo, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione dell'assegno medesimo e derivanti da attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

La presente adesione si intenderà definitiva ed irrevocabile, qualora entro le ore 23:59 del 30 giugno 2021, il/la sottoscritto/a non abbia comunicato per iscritto all'indirizzo e-mail all'indirizzo [direzionepersonale@ubae.it](mailto:direzionepersonale@ubae.it) la revoca formale della stessa.

Data \_\_\_\_\_

Firma del lavoratore: \_\_\_\_\_

**ALLEGATO 2**  
**(ACCESSO A FORME DI TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO)**

Spett.le  
**Banca Ubae S.p.A.**  
Via Quintino Sella 2  
00187 Roma (RM)

Il/La sottoscritto/a

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

Nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

codice fiscale \_\_\_\_\_

in qualità di dipendente di Banca UBAE S.p.A. (di seguito la "Banca")

**CONSIDERATO**

- che con accordo stipulato in data 10 giugno 2021 (di seguito, l'"Accordo Sindacale"), la Banca e le Organizzazioni Sindacali hanno definito degli specifici trattamenti per il personale che ha maturato o maturerà entro il 31 dicembre 2021 i requisiti per l'accesso a forme di trattamento pensionistico anticipato (tra cui anche la cd. "quota 100", la cd. "opzione donna" o il "pensionamento anticipato disabili")

**DICHIARA**

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 2) di voler accedere al trattamento pensionistico anticipato qui di seguito indicato:
  - quota 100
  - opzione donna
  - pensionamento anticipato disabili
- 3) di voler irrevocabilmente - in adesione a quanto previsto all'articolo 5 dell'Accordo Sindacale - risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2021, alla data che sarà indicata dalla Banca sulla base delle previsioni dell'Accordo Sindacale, ai fini dell'accesso al predetto trattamento pensionistico anticipato;
- 4) di accettare tutte le condizioni ed i termini previsti all'Accordo Sindacale, impegnandosi ad adempiere a quanto ivi previsto a proprio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione previsto al punto (iii) dell'art. 5 dell'Accordo Sindacale).

La presente adesione si intenderà definitiva ed irrevocabile, qualora entro le ore 23:59 del 30 giugno 2021, il/la sottoscritto/a non abbia comunicato per iscritto all'indirizzo e-mail all'indirizzo [direzionepersonale@ubae.it](mailto:direzionepersonale@ubae.it) la revoca formale della stessa.

Data \_\_\_\_\_

Firma del lavoratore: \_\_\_\_\_