



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi
di UGF Banca S.p.A.
19 aprile 2011



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

In data odierna, 19 aprile 2011, presso la sede di UGF Banca S.p.A. in Bologna,

tra

UGF BANCA S.p.A.

e

le delegazioni sindacali:

- **DIRCREDITO** rappresentata dai sigg. Mauro Bicchecchi, Mauro Scaramagli e Lina Corazza;
- **FABI** rappresentata dai sigg. Adriano Di Martino, Valeria Musiani e Mattia Pari;
- **FIBA/CISL** rappresentata dai sigg. Vincenzo Montevago, Paola Pisco, Orietta Ruccolo e Maria Letizia Salerno;
- **FISAC/CGIL** rappresentata dai sigg. Fabio Naldi e Paolo Riga;
- **U.G.L.** rappresentata dai sigg. Luigi Bernabei e Carlo Gori;
- **UIL C.A.** rappresentata dai sigg. Adriano Cosentino, Massimo Cigoli e Marco Aversa.

Premesso che:

- in data 30 ottobre 2006 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.;
- il predetto Contratto Integrativo Aziendale è scaduto in data 31 dicembre 2007;
- in data 8 dicembre 2007 è stato stipulato il CCNL ABI per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- le Parti intendono procedere, ai sensi dell'art. 26 del CCNL ABI 8 dicembre 2007, al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale,

si conviene e sottoscrive quanto segue.



ART. 1 – PREMIO AZIENDALE

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 43 del CCNL 8/12/2007, nonché delle valutazioni congiunte effettuate dalle Parti, atteso che il premio aziendale deve essere opportunamente definito in stretta correlazione a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un miglior andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo conto degli apporti professionali, si stabilisce quanto segue.

Con riferimento all'esercizio 2011 il premio aziendale è determinato sulla base dell'indicatore e dei criteri di seguito individuati.

Utile Lordo:

- utile della operatività corrente al lordo delle imposte (voce 250 del conto economico) al netto dell'utile (perdita) delle partecipazioni (voce 210 del conto economico) e dell'utile (perdita) da cessioni di investimenti (voce 240 del conto economico).

Costo del rischio della Banca:

- rapporto tra voce 130 del conto economico + 160 del conto economico (per la sola parte degli accantonamenti dovuti a revocatorie fallimentari, come desumibili dall'apposito dettaglio disponibile in Nota integrativa) e voce 70 dell'attivo dello Stato patrimoniale.

Costo del rischio "sostenibile":

- costo del rischio della Banca previsto nel budget approvato dal C.d.A. e comunicato alle oo.ss. sommato al 50% della differenza algebrica tra il costo del rischio del sistema bancario (elaborato sulla base dei dati a consuntivo del sistema pubblicati sul "*Rapporto sul settore bancario*" edito dall'ABI nel mese di maggio 2012) ed il costo del rischio della Banca previsto nel budget approvato dal C.d.A. e comunicato alle oo.ss.

Tanto premesso:

- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 41 milioni di euro e inferiore a 45 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 850;
- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 45 milioni di euro e inferiore a 50 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 900;
- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 50 milioni di euro e inferiore a 55 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 950;

- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 55 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 1000.

In via eccezionale, per il solo esercizio 2011:

- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 35 milioni di euro e inferiore a 41 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 700;
- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 30 milioni di euro e inferiore a 35 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 600;
- qualora l'utile lordo consuntivato nell'esercizio 2010 risulti incrementato nell'esercizio 2011 fino al raggiungimento di un importo pari o superiore a 25 milioni di euro e inferiore a 30 milioni di euro, sarà erogato un importo lordo annuo di € 350.

In via eccezionale, unicamente per l'esercizio 2011, qualora l'utile lordo risulti pari o superiore a 30 milioni di euro e inferiore a 41 milioni di euro, se il «Costo del rischio della Banca» risulterà inferiore al «Costo del rischio "sostenibile"», sarà erogato un importo lordo annuo di € 850.

L'importo così ottenuto, riferito alla 1^ area professionale, verrà erogato in base al livello di inquadramento secondo i parametri di seguito riportati:

<i>inquadramento</i>	<i>Parametro</i>
Quadro direttivo 4° livello	235,40
Quadro direttivo 3° livello	199,40
Quadro direttivo 2° livello	178,00
Quadro direttivo 1° livello	167,45
3^ area prof. – 4° livello retr.	146,85
3^ area prof. – 3° livello retr.	136,60
3^ area prof. – 2° livello retr.	128,90
3^ area prof. – 1° livello retr.	122,20
2^ area prof. – 3° livello retr.	114,80
2^ area prof. – 2° livello retr.	110,38
2^ area prof. – 1° livello retr.	107,40
1^ area prof.	100,00

Il premio aziendale sarà corrisposto – sotto forma di “una tantum” – con il cedolino stipendi del mese di luglio 2012, sulla base dell'inquadramento maturato al 31 dicembre 2011, con le seguenti modalità:

- non viene corrisposto ai dipendenti che abbiano conseguito un giudizio professionale complessivo negativo (INADEGUATO) in relazione all'esercizio 2011;
- spetta al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2011 ed ancora in servizio alla data di erogazione;



- in caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno 2011, compete in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni di calendario;
- non spetta ai dimissionari che non abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia e ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- nei casi di assenza dal servizio si applica quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL ABI 8.12.2007;
- per il personale a tempo parziale è ridotto in proporzione dell'orario di lavoro;
- non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di eventi eccezionali non prevedibili riferiti all'esercizio 2011 le Parti si impegnano ad incontrarsi.



ART. 2 – INQUADRAMENTI

AREA COMMERCIALE

In materia di inquadramenti presso tutte le Filiali/Succursali (di seguito Filiali), a tutto il personale inquadrato nelle aree professionali ed ai quadri direttivi, è applicata la normativa prevista dal vigente CCNL ABI 8/12/2007.

Sono inoltre riconosciuti i seguenti inquadramenti qualora, alla data di stipulazione del presente accordo e successivamente in qualsiasi momento, sussistano le condizioni sotto riportate.

1. MERCATO RETAIL

Responsabile Mercato Retail

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 4° livello dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Coordinatore Commerciale

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 3° livello dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Titolare di Filiale

- a) Filiali fino a 4 dipendenti:
 - al Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- b) Filiali da 5 a 6 dipendenti:
 - al Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
 - al Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo ulteriori 7 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
 - al Titolare già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, come Quadro direttivo di 1° livello è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 7 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Vice Titolare di Filiale

- a) Filiali fino a 3 dipendenti:
 - al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- b) Filiali da 4 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo dopo ulteriori 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 2° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

c) Filiali da 5 e 6 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo ulteriori 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Vice Titolare già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

d) Filiali da 7 a 9 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

e) Filiali oltre 9 dipendenti:

- al Vice Titolare è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Ai fini degli inquadramenti dei Titolari e dei Vice Titolari, verrà computato il personale appartenente almeno alla 3^a area professionale ed al 3° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2^a area professionale e si terrà conto del personale assunto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante, con contratto di inserimento e con contratto a tempo determinato per sostituzione di maternità; si precisa che il personale in aspettativa legata alla maternità non viene computato ai fini del suddetto organico; relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale, si applica quanto previsto dall'art. 8 dell'appendice n. 1 del CCNL Assicredito 19/12/1994.

Gestore Small Business

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui ai due precedenti alinea è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo ulteriori 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Gestore Affluent

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo;
- al lavoratore che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo ulteriori 30 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 30 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

2. MERCATO IMPRESE

Responsabile Mercato Imprese

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 4° livello dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Responsabile Centro Imprese

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto, al momento dell'assegnazione dell'incarico, l'inquadramento di Quadro direttivo di 3° livello ;
- al Responsabile di Centro Imprese che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 4° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Responsabile di Centro Imprese che al momento dell'assegnazione nell'incarico risulti già inquadrato come Quadro direttivo di 3° livello è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 4° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Gestore Corporate facoltizzato

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale

tempo per tempo in essere, ed al quale sono attribuiti poteri deliberativi, è riconosciuto, al momento dell'assegnazione nell'incarico, l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello;

- al Gestore Corporate che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al Gestore Corporate che al momento dell'assegnazione nell'incarico risulti già inquadrato come Quadro direttivo di 1° livello è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Gestore Corporate non facoltizzato

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, ma privo di poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Assistente Imprese (facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro - nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere – ed al quale sono attribuiti poteri deliberativi lungo la Filiera Imprese, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^ area professionale, 4° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Assistente Imprese (non facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro - nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere – ma privo di poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^ area professionale, 3° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

3. CREDITI DI AREA

Responsabile Crediti di Area

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 4° livello dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Addetto Crediti di Area (facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, ed al quale sono attribuiti poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^ area professionale, 3° livello retributivo;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento nella 3^ area professionale, 4° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;

- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 9 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui ai due precedenti alinea è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo ulteriori 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Addetto Crediti di Area (non facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, ma privo di poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

DIREZIONE GENERALE

Responsabile

Ai lavoratori/lavoratrici in possesso di elevata preparazione professionale e/o particolare specializzazione che, nell'ambito di una unità organizzativa di Direzione Generale (comunque denominata), ricoprono l'incarico di Responsabile, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo dopo 3 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Addetto funzione Delibere Crediti (facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale tempo per tempo in essere, ed al quale sono attribuiti poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui all'alinea che precede è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice, al momento dell'attribuzione dell'incarico, già inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo è riconosciuto l'inquadramento di Quadro direttivo di 1° livello dopo 5 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice che abbia conseguito l'inquadramento di cui ai due precedenti alinea è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo ulteriori 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico;
- al lavoratore/lavoratrice già inquadrato, al momento dell'attribuzione dell'incarico, come Quadro direttivo di 1° livello è riconosciuto altresì l'inquadramento di Quadro direttivo di 2° livello dopo 12 mesi di adibizione continuativa nell'incarico.

Addetto funzione Delibere Crediti (non facoltizzato)

- Al lavoratore/lavoratrice formalmente incaricato dall'Azienda di svolgere i compiti previsti per tale posizione di lavoro, nell'ambito del modello organizzativo aziendale

tempo per tempo in essere, e privo di poteri deliberativi, è riconosciuto l'inquadramento nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo .

Dichiarazione delle Parti

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

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

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

Nell'ambito del predetto tavolo tecnico, le Parti si impegnano - entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto - ad effettuare una verifica degli inquadramenti sulle nuove figure professionali conseguenti all'evoluzione del modello distributivo di filiale, tenendo conto del concreto contenuto professionale richiesto anche all'esito dell'effettivo consolidamento dei rispettivi ruoli.

Nota a verbale

Si precisa che:

- *il periodo di assegnazione temporanea ai predetti incarichi - previsto ai sensi dell'art. 2103 del cod. civ. e degli articoli 77 e 92 del CCNL ABI dell'8.12.2007 - è computato al fine della maturazione degli inquadramenti disciplinati dal presente CIA. Durante tale periodo di assegnazione temporanea il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'inquadramento minimo disciplinato dal presente CIA. Non sarà applicato il periodo di assegnazione temporanea per gli incarichi i cui inquadramenti minimi hanno decorrenza immediata.*
- *per i lavoratori/lavoratrici che, alla data di stipulazione del presente contratto integrativo aziendale, ricoprono un incarico per il quale è variato il dettame contrattuale rispetto ad accordi sindacali precedenti ovvero è stata definita ex novo la relativa disciplina contrattuale, nel caso in cui:*
 - *l'adibizione al predetto ruolo abbia già superato le tempistiche previste nel presente contratto integrativo aziendale, il conseguente inquadramento sarà riconosciuto a far tempo dal mese successivo alla data di stipulazione, senza riconoscimento alcuno di arretrati economici;*
 - *l'adibizione al predetto ruolo non abbia ancora superato le tempistiche previste nel presente contratto integrativo aziendale, il conseguente inquadramento sarà*



ricosciuto secondo le nuove modalità previste e tenendo conto del periodo di adibizione in itinere già svolto, senza riconoscimento alcuno di arretrati economici.



ART. 3 – GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro è previsto quanto segue:

- l'azienda farà ricorso esclusivamente a società specializzate per il trasferimento di valori nell'ambito della rete delle filiali, tra le filiali e gli uffici della Direzione Generale e viceversa, o tra filiali e/o uffici della Direzione Generale e enti terzi e/o clientela;
- l'operatore di sportello al quale, in caso di rapina, venissero rivolte contestazioni per eccedenze o giacenze di numerario superiori alle previsioni delle norme interne, può farsi assistere da un rappresentante delle organizzazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato;
- l'operatore non verrà comunque ritenuto responsabile di eccedenze o giacenze eccedenti createsi per eventi di carattere occasionale e non dipendenti da negligenze dello stesso;
- l'azienda porterà a conoscenza delle R.S.A. nonché, all'atto dell'assunzione dei singoli lavoratori, le condizioni generali e particolari di assicurazione della vigente polizza infortuni del personale;
- l'azienda valuterà la concessione di un breve periodo di riposo ai lavoratori che, a seguito di rapina sul lavoro, ne facciano richiesta e si impegna ad esaminare le domande di avvicendamento eventualmente formulate dagli interessati;
- l'azienda in caso di apertura di nuovi sportelli ovvero di ristrutturazione di quelli già in essere, si impegna a predisporre le necessarie misure di sicurezza con soluzioni che evitino barriere all'accesso e all'uscita dei dipendenti e/o clienti portatori di handicap.

Si precisa che la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza è disciplinata sulla base di quanto previsto dall'accordo del 28.3.2008.



ART. 4 – TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia di prevenzione, igiene e sicurezza dei lavoratori in ambiente di lavoro, in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 9/4/2008, n. 81 e successive modificazioni, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti di cui all'art. 9 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 5 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA per tutto il personale appartenente alle aree professionali dalla 1^a alla 3^a ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello

Le Parti hanno convenuto di mantenere il trattamento di assistenza sanitaria disciplinato dall'art. 12 del Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca 30.10.2006, che risulta aggiornato come di seguito riportato.

Sono destinatari dei trattamenti di assistenza sanitaria:

- i lavoratori/lavoratrici assunti a tempo indeterminato al termine del superamento del periodo di prova;
- i lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di inserimento, al termine del superamento del periodo di prova.

Le adesioni alla Cassa di Assistenza tempo per tempo individuata avverranno con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa di Assistenza restano a carico di UGF Banca.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di Assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con Unisalute S.p.A.; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 1).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di Assistenza di euro 1.270,00 di cui euro 40,00 a carico del dipendente tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre addebitati sul cedolino stipendi.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo:

- alla garanzia "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche";
- alla garanzia "Dentarie e Lenti".

In proposito si precisa che:

- il figlio a carico non convivente è equiparato a quello a carico convivente risultante da stato di famiglia;
- il coniuge a carico non convivente è equiparato a quello a carico convivente risultante da stato di famiglia;
- il convivente more uxorio – risultante dallo stato di famiglia e con reddito non superiore ai limiti di legge previsti per i familiari fiscalmente a carico – è equiparato al coniuge fiscalmente a carico.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" del piano sanitario ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 279,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio"; in proposito si precisa che il coniuge non a carico e non convivente – purché non legalmente separato – è equiparato al coniuge fiscalmente non a carico e convivente;

- b) euro 217,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- c) euro 620,00 per l'estensione ad ogni genitore, purché presente nello stato di famiglia.

Si precisa che l'attivazione delle opzioni a), b) e c) per la sezione "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" comporta obbligatoriamente l'inserimento di tutti i familiari, intesi come sopra indicati, risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre.

E' prevista altresì la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie e Lenti" del piano sanitario attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 300,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio"; in proposito si precisa che il coniuge non a carico e non convivente – purché non legalmente separato – è equiparato al coniuge fiscalmente non a carico e convivente;
- b) euro 100,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- c) euro 400,00 per l'estensione ad ogni genitore purché presente nello stato di famiglia.

Si precisa che:

- solo i familiari che hanno attivato la garanzia "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" possono acquisire le garanzie della sezione "Dentarie e Lenti";
- l'attivazione delle opzioni a), b) e c) per la sezione "Dentarie e Lenti" comporta obbligatoriamente l'inserimento di tutti i familiari, intesi come sopra indicati, che abbiano attivato la sezione "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche".

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre.

Per l'anno 2011, si evidenzia che:

- la garanzia "Dentarie e Lenti" decorrerà dal 1° giugno 2011 sia per il dipendente sia per gli altri beneficiari a cui erano già state estese le Prestazioni per l'anno 2011,
- l'estensione della garanzia "Dentarie e Lenti" ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente potrà essere effettuata con decorrenza dal 1° giugno 2011.

Personale ex Banca Intesa

Per il Personale ex Banca Intesa il trattamento di assistenza sanitaria di cui al presente CIA entrerà in vigore a decorrere dal 1° giugno 2011; fino a tale data resteranno in vigore le previsioni di cui alla Garanzia di Servizio prevista dall'art. 12 del Testo Unico del 30.10.2006.

* * * * *

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante i seguenti documenti:

- Statuto e Regolamento della Cassa di assistenza (allegati n. 2 e n. 3).
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (allegato n. 1).



ART. 6 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE AI QUADRI DIRETTIVI DI 3° E 4° LIVELLO

Le Parti hanno convenuto di mantenere il trattamento di assistenza sanitaria disciplinato dall'art. 13 del Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca 30.10.2006, che risulta aggiornato come di seguito riportato.

Sono destinatari dei trattamenti di assistenza sanitaria:

- i lavoratori/lavoratrici assunti a tempo indeterminato al termine del superamento del periodo di prova.

Le adesioni alla Cassa di Assistenza tempo per tempo individuata avverranno con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa di Assistenza restano a carico di UGF Banca.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con Unisalute S.p.A.; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 4).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di Assistenza di euro 1.630,00 di cui euro 40,00 a carico del dipendente tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre addebitati sul cedolino stipendi.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo:

- alla garanzia "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche";
- alla garanzia "Dentarie e Lenti".

In proposito si precisa che:

- il figlio a carico non convivente è equiparato a quello convivente risultante da stato di famiglia;
- il coniuge a carico non convivente è equiparato a quello convivente risultante da stato di famiglia;
- il convivente more uxorio – risultante dallo stato di famiglia e con reddito non superiore ai limiti di legge previsti per i familiari fiscalmente a carico – è equiparato al coniuge fiscalmente a carico.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" del piano sanitario ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 310,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio"; in proposito si precisa che il coniuge non a carico e non convivente – purché non legalmente separato – è equiparato al coniuge fiscalmente non a carico e convivente;
- b) euro 310,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;

- c) euro 806,00 per l'estensione ad ogni genitore purché presente nello stato di famiglia.

Si precisa che l'attivazione delle opzioni a), b) e c) per la sezione "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" comporta obbligatoriamente l'inserimento di tutti i familiari, intesi come sopra indicati, risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre..

E' prevista altresì la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie e Lenti" del piano sanitario attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 300,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio"; in proposito si precisa che il coniuge non a carico e non convivente – purché non legalmente separato – è equiparato al coniuge fiscalmente non a carico e convivente;
- b) euro 100,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- c) euro 400,00 per l'estensione ad ogni genitore purché presente nello stato di famiglia.

Si precisa che:

- solo i familiari che hanno attivato la garanzia "Ricoveri, Specialistica e Protesi ortopediche e acustiche" possono acquisire le garanzie della sezione "Dentarie e Lenti";
- l'attivazione delle opzioni a), b) e c) per la sezione "Dentarie e Lenti" comporta obbligatoriamente l'inserimento di tutti i familiari, intesi come sopra indicati, che abbiano attivato la sezione "Ricoveri, specialistica e Protesi ortopediche e acustiche".

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi tramite dieci quote mensili da marzo a dicembre.

Per l'anno 2011, si evidenzia che:

- la garanzia "Dentarie e Lenti" decorrerà dal 1° giugno 2011, sia per il dipendente sia per gli altri beneficiari a cui erano già state estese le Prestazioni per l'anno 2011,
- l'estensione della garanzia "Dentarie e Lenti" ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente potrà essere effettuata con decorrenza dal 1° giugno 2011.

Personale ex Banca Intesa

Per il Personale ex Banca Intesa il trattamento di assistenza sanitaria di cui al presente CIA entrerà in vigore a decorrere dal 1° giugno 2011; fino a tale data resteranno in vigore le previsioni di cui alla Garanzia di Servizio prevista dall'art. 12 del Testo Unico del 30.10.2006.

* * * * *

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante i seguenti documenti:

- Statuto e Regolamento della Cassa di assistenza (allegati n. 2 e n. 3).
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (allegato n. 4).



ART. 7 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I PENSIONATI UGF BANCA

Per i lavoratori collocati in quiescenza nel corso dell'anno:

- le garanzie di cui agli articoli 5 e 6 restano valide fino alla prima scadenza annuale;
- le garanzie per ricoveri per grandi interventi chirurgici a seguito di malattia o infortunio e per cure oncologiche possono restare valide per il solo dipendente anche per le successive tre scadenze annuali, in seguito a comunicazione all'impresa da parte dell'interessato tramite apposito modulo. In tal caso, sarà versato annualmente dall'interessato il contributo di € 200,00.

Il trattamento di assistenza sanitaria di cui al secondo alinea è previsto – a far data dall'1.1.2012 - dal piano sanitario realizzato dalla Cassa di Assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con Unisalute e l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 5).

Nell'anno 2012 possono aderire al trattamento di assistenza sanitaria di cui al secondo alinea i lavoratori collocati in quiescenza negli anni 2009, 2010 e 2011.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa di Assistenza restano a carico di UGF Banca.

ART. 8 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A) Aspetti contributivi

1. Contributo a carico azienda

Premesso che in UGF Banca è istituita una forma di previdenza complementare aziendale realizzata tramite il “Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca” (di seguito denominato Fondo) che ha lo scopo di erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico a favore dei dipendenti, ai sensi del D. Lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, si conviene che il contributo mensile posto a carico di UGF Banca a favore di ciascun lavoratore/lavoratrice iscritto al Fondo - con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi - è stabilito con le modalità e nelle misure indicate nella tabella che segue:

<i>- contribuzione a carico azienda -</i>			
<i>tipologia iscritti</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.1.2007</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.1.2011</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.12.2011</i>
Vecchi iscritti	4,50%	4,50%	4,50%
Nuovi iscritti in servizio presso UGF Banca fino al 13.7.2001	3,75%	4,00%	4,10%
Nuovi iscritti in servizio presso UGF Banca dal 14.7.2001, assunti post 19.12.1994	3,25 %	3,50%	3,60%
Nuovi iscritti in servizio presso UGF Banca dal 14.7.2001, assunti ante 19.12.1994	3,00 %	3,50%	3,60%

2. Contributo a carico dipendente

- Ferma restando la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico si precisa che ciascun iscritto, vecchio o nuovo, può contribuire mensilmente al Fondo con un versamento a partire da un minimo dello 0,25 % (con aliquote intermedie individuate, a partire dallo 0,50%, per multipli dello 0,50%) calcolato sulla retribuzione lorda presa a base per il computo del TFR, con esclusione di ogni altro emolumento;
- è prevista la facoltà dell'iscritto di richiedere la variazione dell'aliquota scelta, non più di una volta nell'anno solare, con richiesta da inoltrare al datore di lavoro entro il 31 dicembre, con effetto dall'1 gennaio.

3. Trattamento di Fine Rapporto

I lavoratori/lavoratrici iscritti contribuiscono inoltre al Fondo con il trasferimento di una quota annua del TFR, nelle seguenti misure:

- “vecchi iscritti”: versamento da un minimo del 2,75% della retribuzione utile al calcolo del TFR, fino all’intero importo del TFR maturando nell’anno;
- “nuovi iscritti” (non di prima occupazione successiva al 28/4/1993): versamento da un minimo del 2,00% della retribuzione utile al calcolo del TFR, fino all’intero importo del TFR maturando nell’anno;
- lavoratori/lavoratrici di “prima occupazione” successiva al 28/4/1993: versamento dell’intero TFR maturando nell’anno.

4. Retribuzione di riferimento e periodicità della contribuzione.

- La retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi al Fondo, posti a carico sia dell’iscritto che dell’azienda, è la retribuzione lorda presa a base per il computo del TFR, con esclusione di ogni altro emolumento;
- i predetti contributi e la quota del TFR sono versati al Fondo con periodicità mensile.

5. Perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo, senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare, è consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell’intera posizione individuale.

6. Trasferimento volontario della posizione individuale

Fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia di fondi pensione, il lavoratore iscritto al Fondo che in costanza di rapporto di lavoro chiede il trasferimento della posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica ha diritto al versamento del solo TFR maturando alla nuova forma pensionistica da lui prescelta, con esclusione del contributo a carico dell’Azienda e con contestuale cessazione delle coperture assicurative accessorie al Fondo, quali la polizza infortuni extra professionali, la polizza invalidità permanente da malattia e la polizza vita caso morte.

7. Adesione mediante conferimento del solo TFR

L’adesione al Fondo o ad un’altra forma pensionistica realizzata tramite il solo conferimento esplicito o tacito del TFR non comporta l’obbligo della contribuzione a carico dell’Azienda.

Qualora la predetta modalità di adesione riguardi il Fondo non verranno, altresì, attivate le coperture assicurative accessorie al Fondo stesso indicate al punto precedente.

B) Aspetti regolamentari

Viene iscritto al Fondo il personale dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto di inserimento ai sensi del D. Lgs. 276/2003 e successive modifiche, con effetto dalla data di decorrenza dell’assunzione, a condizione che la richiesta di iscrizione, munita della documentazione necessaria, pervenga al Fondo entro i 30 gg. successivi alla decorrenza dell’assunzione ovvero entro i 30 gg. successivi al termine dell’eventuale periodo di prova, nei casi in cui il



periodo di prova termini nello stesso anno solare dell'assunzione. Nel caso in cui il periodo di prova non termini nello stesso anno solare dell'assunzione, l'iscrizione decorrerà dall'1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di adesione oltre i termini sopraindicati, la stessa decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui perviene al Fondo la richiesta di iscrizione.

I dipendenti assunti con contratto a termine, ai sensi del D. Lgs. 368/2001 e successive modifiche, vengono iscritti al Fondo al momento dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato del loro rapporto di lavoro, con le medesime modalità già individuate al capoverso che precede (con decorrenza comunque non anteriore alla trasformazione del rapporto di lavoro).

L'adesione al Fondo è volontaria e, una volta effettuata, è irrevocabile per tutta la durata del rapporto di lavoro, salvo i casi di cessazione di partecipazione al Fondo previsti dallo Statuto. All'atto dell'iscrizione, richiesta in forma scritta dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo, ogni dipendente rilascerà alla Banca una delega irrevocabile a trattenere dalla sua retribuzione i contributi previsti dal presente accordo.

La mancata adesione al Fondo da parte dei dipendenti non comporta il nascere di qualsiasi diritto dei medesimi al riconoscimento sotto altra forma di quanto dovuto dalla Banca sulla base degli accordi in materia di previdenza complementare.

I dipendenti che non intendano aderire al Fondo devono pertanto formalizzare per iscritto la volontà di rinunciare al trattamento pensionistico complementare nella consapevolezza che il contributo mensile a carico della Banca non si convertirà in trattamenti di altro genere.

La trattenuta del contributo mensile posto a carico di ciascun dipendente iscritto al Fondo, viene effettuata direttamente dalla Banca sulla retribuzione e trasmessa al Fondo unitamente ai contributi mensili a carico della Banca stessa.

In caso di assenza per aspettativa non retribuita, per la quale si verifichi una sospensione del rapporto di lavoro, con sospensione integrale della retribuzione e senza la maturazione del TFR, è comunque mantenuta l'iscrizione al Fondo pur in assenza di contribuzione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro cessano i requisiti di partecipazione al Fondo, salvo i casi previsti dallo Statuto.

Le spese di gestione del Fondo sono a carico della Banca che si impegna inoltre a fornire idonei locali per il funzionamento dello stesso. Per tali spese la Banca verserà al Fondo una specifica contribuzione nelle misure stabilite annualmente dal C.d.A. del Fondo.

Nota a verbale

Il presente articolo rappresenta la situazione normativa aziendale in materia di previdenza complementare, riveniente da precedenti accordi aziendali già siglati sull'argomento (Accordi 16/5/1991; 17/12/1996; 18/12/1996; 13/7/2001, art. 3; 5/12/2001; 16/5/2003, art. 2; 4/3/2004, 4/1/2006 e 29/12/2006) di cui non costituisce novazione.



ART. 9 – FONDO PENSIONE E CASSA ASSISTENZA

Nell'ambito del processo di integrazione funzionale e gestionale di tutte le Società del Gruppo Unipol, al fine di razionalizzare le attività amministrative legate alla gestione della previdenza ed assistenza sanitaria integrative previste dai contratti collettivi, il Gruppo Unipol si impegna ad attuare la confluenza di tutto il personale dipendente di UGF Banca, con i relativi trattamenti/contributi di previdenza complementare e di assistenza sanitaria, rispettivamente, nel "Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol" e nella "Cassa di Assistenza dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol".

Le oo.ss.aa. di UGF Banca si impegnano a valutare la predetta confluenza secondo i principi sopra riportati.



ART. 10 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente.

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° giugno 2011; da tale data restano abrogate e sostituite integralmente tutte le norme del preesistente contratto integrativo aziendale (CIA 30/10/2006).

Per quanto non espressamente disposto dal presente contratto, valgono le norme del CCNL ABI 8/12/2007.

Il presente Contratto scade, in conformità alle previsioni del CCNL ABI 8/12/2007, il 31 dicembre 2011.