

**TESTO UNICO E COORDINATO**  
**della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree**  
**Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Merchant S.p.A.**  
**5 luglio 2007**

**Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Merchant S.p.A.**

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

tra

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

e

la delegazione sindacale:

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

si conviene e sottoscrive quanto segue.

## **PREMESSA**

Le Parti stipulanti il presente “Testo Unico e Coordinato” si danno atto che:

- attraverso il presente “Testo Unico e Coordinato”, è confermato il reciproco impegno allo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali improntato a migliorare la gestione degli strumenti contrattuali, in particolare quelli relativi all’informazione e al confronto, in un’ottica di coinvolgimento delle Parti per consolidare, con le predette modalità, un metodo partecipativo;
- le risorse umane occupano un ruolo centrale nei fattori di crescita della Banca; tale riconoscimento si afferma nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione e di responsabilità diffuse;
- l’intensa fase di ristrutturazione e concentrazione in corso nel settore del credito e le crisi aziendali verificatesi, rendono necessaria una strategia aziendale in grado di affrontare le esigenze di mercato, in una logica di efficienza, competitività e valorizzazione delle competenze professionali, al fine di elevare le proprie capacità concorrenziali; in tale contesto il sistema di relazioni sindacali aziendale si deve ispirare, nella necessaria distinzione dei ruoli, a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento, così da realizzare sintesi efficaci tra obiettivi aziendali ed attese dei lavoratori anche attraverso specifici momenti di confronto e di verifica;
- la contrattazione collettiva aziendale per la parte economica deve essere strettamente correlata all’andamento economico della Banca, tenuto conto di indicatori di produttività e redditività, della remunerazione degli investimenti, ed eventualmente dei diversi apporti professionali;
- in data 5 luglio 2007 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale;
- le premesse formano parte integrante del presente “Testo Unico e Coordinato”.

## **ART. 1 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA**

### Premessa

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la produttività di Unipol Merchant.

Lo sviluppo professionale si realizza, in via principale ed in coerenza con le previsioni dell'art. 64 del vigente CCNL, tramite:

- una formazione adeguata (anche tramite affiancamento e addestramento);
- l'esperienza pratica di lavoro;
- la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

L'inquadramento del lavoratore/lavoratrice:

- deve essere coerente alle mansioni effettivamente svolte nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- deve rappresentare un riconoscimento delle competenze professionali acquisite anche attraverso specifici iter formativi ed esercitate attraverso concrete esperienze di lavoro.

\* \* \* \* \*

Tanto premesso, Unipol Merchant si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

In tale contesto, lo sviluppo professionale si potrà realizzare anche attraverso specifici percorsi professionali ai quali potrà accedere tutto il personale di Unipol Merchant, anche sulla base di una valutazione delle potenzialità e delle attitudini dei lavoratori/lavoratrici interessati nonché - prioritariamente - in funzione delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

## **ART. 2 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Si conferma che - anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 63 del CCNL ABI 12.2.2005 - la formazione rappresenta uno strumento essenziale per trasferire cultura, competenza e conoscenza, nonché un necessario fattore di crescita professionale e di motivazione del personale.

La Formazione assume, altresì, un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni aziendali.

Tanto premesso la Banca continuerà a sviluppare le attività di formazione – secondo criteri di trasparenza e pari opportunità – anche con l'obiettivo di favorire la valorizzazione delle persone presenti in azienda al fine di garantirne la crescita e lo sviluppo professionale.

L'impegno di erogare una formazione qualificata, si concretizzerà, in via generale, anche attraverso progetti formativi specialistici.

### **ART. 3 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE**

La Banca, nel confermare che le persone sono un fattore centrale indispensabile allo sviluppo aziendale, dichiara che la valorizzazione delle stesse si afferma tramite la loro motivazione e partecipazione; pertanto le politiche del personale saranno orientate allo sviluppo professionale da realizzarsi prioritariamente tramite la crescita interna.

Conseguentemente, laddove si verificassero esigenze di ricoprire specifiche posizioni di lavoro, la Banca prima di attingere al mercato esterno continuerà a valutare la presenza di eventuali professionalità idonee già presenti al proprio interno.

#### Dichiarazione a verbale

*L'azienda conferma che continuerà, in via generale, a valutare con attenzione quanto previsto dall'art. 88 del vigente CCNL 12.2.2005 in materia di rotazione delle mansioni, riservandosi di accogliere le richieste compatibilmente con le esigenze operative e tenuto, altresì, conto delle attitudini dei lavoratori/lavoratrici richiedenti.*

*L'azienda dichiara, altresì, la propria disponibilità, su richiesta del lavoratore/lavoratrice interessato – dopo 5 anni dall'assunzione o dall'eventuale avanzamento di carriera – ad effettuare, nell'ambito di un apposito incontro, una valutazione di complesso dello sviluppo professionale e delle esperienze formative del periodo in esame.*

## **ART. 4 – LAVORO A TEMPO PARZIALE**

La richiesta di poter effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere presentata per iscritto dal dipendente all'Azienda, indicando le motivazioni della richiesta stessa.

L'Azienda accoglierà le richieste in parola compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Il dipendente può chiedere di effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale secondo una delle seguenti modalità:

modo orizzontale: prevede l'equa distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate nell'arco della settimana, articolato su 20, 25, 30 e 32,30 ore settimanali.

L'articolazione su 30 e 32,30 ore settimanali potrà comprendere o meno l'intervallo.

modo verticale: prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su alcune giornate anche non consecutive, articolato come segue:

- 32 ore settimanali su quattro giornate di 8 ore;
- 30 ore settimanali su quattro giornate di 7,30 ore;
- 22,30 ore settimanali su tre giornate di 7,30 ore;
- 15 ore settimanali su tre giornate di 5 ore;

modo misto: prevede la distribuzione dell'orario di lavoro in 32,30 ore settimanali, su tre giornate di 7,30 ore e due giornate di 5 ore.

Ulteriori modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia per quanto riguarda la quantità che la distribuzione dell'orario di lavoro, potranno essere concordate dalle Parti.

La richiesta del dipendente deve avere una durata massima di 24 mesi, rinnovabile più volte finché sussistono le motivazioni iniziali della richiesta fatta.

L'Azienda valuterà, di norma, le motivazioni contenute nelle richieste pervenute, secondo i seguenti criteri di priorità:

- 1) figli minori in età prescolare ovvero assistenza a familiari conviventi e non ed a conviventi inabili o portatori di handicap;
- 2) figli minori in età scolare;
- 3) altri motivi personali o familiari di rilevante entità;
- 4) motivi di studio;
- 5) altri motivi personali.

In caso di raggiungimento del limite massimo delle richieste di part-time concedibili contenenti motivazioni analoghe, avrà la precedenza la richiesta pervenuta anteriormente. Qualora le richieste siano pervenute contemporaneamente avrà precedenza la richiesta del dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Al fine di favorire l'accoglimento delle richieste ed il superamento delle difficoltà organizzative, o in relazione ad eventuali futuri provvedimenti legislativi in merito, le Parti si incontreranno al fine di approfondire, caso per caso, le problematiche che dovessero presentarsi.

## **ART. 5 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO**

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali, tempo per tempo vigenti, l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, accorda ai lavoratori pendolari, in merito ad esigenze connesse agli orari dei mezzi pubblici, elasticità ovvero spostamenti di orario di entrata e di uscita, nell'ambito massimo di 30 minuti giornalieri, sia in via anticipata che posticipata.

Le elasticità di cui sopra, così come quelle contrattualmente previste, vengono accordate qualora siano garantiti i presidi minimi delle singole unità operative di Direzione Generale.



## ART. 6 - ASPETTATIVE E PERMESSI

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali, tempo per tempo vigenti, l'Azienda accorda permessi con le modalità di seguito riportate:

### A) PERMESSI RETRIBUITI

#### 1. nascite:

- 2 giorni lavorativi, fruibili entro 15 giorni dall'evento, nel caso di nascita di un figlio;

#### 2. decessi:

- 3 giorni lavorativi, in occasione di ogni evento, nel caso di decesso del coniuge (o del convivente more uxorio), di figli e genitori, anche se non conviventi;
- 1 giorno lavorativo, in occasione di ogni evento, nel caso di decesso di un parente di secondo grado, anche se non convivente.

Resta, comunque, ferma la possibilità per il lavoratore/lavoratrice di richiedere - in alternativa a quanto previsto dal precedente punto 2) - l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000 (**allegato n. 1**).

#### 3. cura dei figli:

- permessi retribuiti al fine di consentire la cura dei figli, fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti, con le modalità di seguito riportate:
  - fino ai 3 anni di vita del bambino, 20 ore annuali;
  - dai 3 ai 10 anni di vita del bambino, 10 ore annuali.

Tale monte ore sarà fruibile, previo esaurimento dei periodi di banca ore maturati, da ciascun dipendente genitore - con frazionamento minimo di 30 minuti - per assistere i propri figli in occasione di visite mediche, esami e accertamenti diagnostici e ricoveri ospedalieri.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 24 ore di preavviso e giustificati con successiva presentazione di idonea certificazione medica.

#### 4. prestazioni sanitarie:

- brevi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario alle prestazioni ed agli spostamenti (il permesso relativo all'itinerario non potrà superare complessivamente, di norma, la durata di 90 minuti) per:
  - visite mediche;
  - analisi cliniche;
  - prestazioni sanitarie specialistiche;effettuabili solo in orario di lavoro presso strutture pubbliche, nonché presso strutture private in caso di urgenza;
- permessi retribuiti per il tempo necessario, in caso di cicli di terapia per patologie di carattere oncologico accertate;
- brevi permessi retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - per il tempo strettamente necessario alle prestazioni ed agli spostamenti (il permesso relativo all'itinerario non potrà superare complessivamente, di norma, la durata di 90 minuti) per prestazioni sanitarie aventi carattere

terapeutico a seguito di infortunio e malattia - per le sole fattispecie previste e autorizzate dal piano sanitario aziendale, tempo per tempo vigente - effettuabili solo in orario di lavoro presso strutture pubbliche, nonché presso strutture private in caso di urgenza; restano escluse dal trattamento in parola le cure termali.

I predetti permessi dovranno essere debitamente documentati con presentazione, al rientro in servizio, di dichiarazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico riportante le circostanze di cui sopra (tipo di prestazione sanitaria, la durata e l'impossibilità di sottoporsi alla stessa al di fuori dell'orario di lavoro; tale ultima circostanza potrà eventualmente essere documentata dal lavoratore anche tramite un'autocertificazione).

5. per altre cause:

- brevi permessi retribuiti, previa valutazione caso per caso, a fronte di assenze del lavoratore/lavoratrice determinate da particolari impegni a cui non possa sottrarsi per obblighi di legge ovvero conseguenti a particolari cause esterne e/o di forza maggiore; le richieste devono possibilmente pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di preavviso.

**B) PERMESSI NON RETRIBUITI**

1. esigenze personali:

- permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, nella misura massima di 30 ore annuali; le richieste devono pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di anticipo;

2. assistenza di familiari portatori di handicap:

- in aggiunta a quanto già previsto dalla L. 104/92, permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, nella misura massima di 100 ore annuali per l'assistenza di familiari portatori di handicap;

3. trattamenti terapeutici:

- permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, per necessità di ricorrere a trattamenti terapeutici (nelle fattispecie non previste alla lettera A), punto 4), 2° alinea del presente articolo), documentati da certificazione medica; in tal caso l'assenza si deve protrarre soltanto per una frazione della giornata;

4. aspettative per motivi personali e di studio:

- una aspettativa non retribuita - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore, per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno nel corso del rapporto di lavoro, frazionabile fino ad un massimo di tre periodi, eventualmente aumentabili previo accordo con l'Azienda.

### **C) PERMESSI CON RECUPERO**

- permessi con successivo recupero di ore o parti di ore, con frazionamento minimo di mezz'ora - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - in giornata diversa da quella in cui è stata effettuata l'assenza, a richiesta del lavoratore/lavoratrice - in caso di esaurimento delle ferie annuali spettanti nonché delle ore riversate nella "banca delle ore"- per interessi di famiglia, gravi motivi di indole privata nonché per quelli non retribuiti di cui alla lettera B), punto 1) del presente articolo;
- i lavoratori/lavoratrici part-time potranno fruire dei permessi con recupero di cui al precedente alinea, indipendentemente dall'esaurimento delle ferie annuali spettanti; in tal caso le richieste devono pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di anticipo.

Il recupero deve essere, inderogabilmente, effettuato entro i 5 giorni lavorativi successivi e comunque non oltre la fine del mese in cui il permesso è stato effettuato.

## ART. 7 - COPERTURE ASSICURATIVE IN FAVORE DEL PERSONALE

L'azienda ha attivato tramite idonee polizze assicurative - con effetto dall'1/1/1997 - le seguenti coperture:

- polizza infortuni professionali: con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo di Euro 258.228,45 ed in caso di invalidità permanente di un capitale fino a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo di Euro 309.874,14.

La garanzia opera secondo le condizioni di polizza.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti a "FASCO" con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca a "FASCO".

A far tempo dall'1.1.2008 sarà attivata direttamente dall'azienda una nuova copertura con garanzia in caso di morte pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda; la garanzia comprenderà anche i c.d. infortuni in "itinerare" subiti dal dipendente mentre compie il tragitto per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, ma comunque durante il tempo necessario a compiere tale percorso. In caso di infortunio in "itinerare" i capitali assicurati saranno ridotti nella misura del 50%.

La presente copertura sarà attivata in favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, con decorrenza dal superamento del periodo di prova.

La garanzia opererà secondo le condizioni riportate nell'**allegato n. 2** (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza infortuni extra professionali: con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo di Euro 258.228,45 ed in caso di invalidità permanente di un capitale fino a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo di Euro 309.874,14. Nella garanzia di invalidità permanente si applica una franchigia relativa del 5 %.

La garanzia opera secondo le condizioni di polizza.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti a "FASCO" con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca a "FASCO".

A far tempo dall'1.1.2008 la garanzia in caso di morte sarà pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda. Nella garanzia di invalidità permanente si applicherà una franchigia relativa del 5 %.

La presente copertura assicurativa sarà stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti alla Cassa di assistenza ASSICASSA, con sede in Bologna, via Aldo Moro n. 16 (di seguito definita Cassa o Cassa di assistenza) con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca alla Cassa; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione alla Cassa.

La garanzia opererà secondo le condizioni riportate nell'**allegato n. 3** (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza).

Inoltre le seguenti coperture assicurative operano nei termini sotto indicati:

- polizza invalidità permanente da malattia: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato pari ad Euro 103.291,38.

La garanzia opera secondo le condizioni di polizza.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti a "FASCO" con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca a "FASCO".

A far tempo dall'1.1.2008 il capitale massimo assicurato verrà elevato fino a 4 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato.

La presente copertura assicurativa sarà stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti alla Cassa di assistenza Assicassa con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca alla Cassa; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione alla Cassa.

La garanzia opererà secondo le condizioni riportate nell'**allegato n. 4** (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza caso morte e invalidità permanente: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale pari ad Euro 61.974,83 per il solo caso morte.

La garanzia opera secondo le condizioni di polizza.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti a "FASCO" con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca a "FASCO".

A far tempo dall'1.1.2008 il capitale massimo assicurato verrà elevato a 2 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato per il caso morte ed anche per l'invalidità permanente.

La presente copertura assicurativa sarà stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti alla Cassa di assistenza Assicassa con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca alla Cassa; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione alla Cassa.

La garanzia opererà secondo le condizioni riportate nell'**allegato n. 5** (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

## **ART. 8 - BANCA ORE**

Le Parti convengono sulla necessità di garantire ai lavoratori la fruibilità delle ore riversate nella banca ore, in coerenza con la vigente disciplina contrattuale.

Qualora si verificassero particolari situazioni di mancato recupero delle ore riversate nella banca ore - dipendenti da ragioni tecnico organizzative o produttive aziendali verificatesi a seguito di eventi straordinari - le Parti potranno incontrarsi per convenire eccezionalmente una proroga dei termini, in deroga a quanto previsto dal CCNL, tempo per tempo vigente, con possibilità di recupero entro i due mesi successivi dalla scadenza.

La Banca trasmette ai lavoratori interessati un'apposita comunicazione periodica, riportante: l'ammontare delle ore riversate nella banca ore, le ore già recuperate e il residuo ore ancora da recuperare, con indicazione delle relative scadenze.

## **ART. 9 - INCONTRO ANNUALE**

Con riferimento alle previsioni del CCNL, tempo per tempo vigente, e a quanto previsto dal presente Testo Unico e Coordinato in materia di incontri specifici, l'azienda si rende disponibile ad affrontare nel corso di appositi incontri semestrali, su iniziativa delle oo.ss.aa., una verifica relativa ai temi oggetto dell'incontro annuale nonché le eventuali problematiche relative ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge ed alla tutela fisica dei lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

Nell'ambito dei suddetti incontri l'Azienda si rende disponibile a discutere con le oo.ss.aa. dell'andamento dello sviluppo professionale del personale in servizio presso la Direzione Generale nonché dei percorsi professionali.

**ART. 10 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1^ ALLA 3^ ED AI QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO**

Ferma restando, sull'argomento, la validità delle previsioni di cui all'art. 7 del CIA 27.2.2001 fino al 31.12.2007, le Parti hanno ritenuto di istituire – a far tempo dall'1.1.2008 – un trattamento di assistenza sanitaria integrativa tramite l'adesione alla Cassa di Assistenza ASSICASSA (di seguito definita Cassa o Cassa di assistenza).

Sono destinatari della Cassa:

- i lavoratori/lavoratrici assunti a tempo indeterminato al termine del superamento del periodo di prova;
- i lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, a far tempo dall'inizio del terzo anno di servizio.

Le adesioni alla Cassa avverranno con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa restano a carico di Unipol Merchant.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con primaria impresa assicurativa; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (**allegato n. 6**).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di assistenza, totalmente a carico di Unipol Merchant, nella stessa misura tempo per tempo in essere presso Unipol Banca, che attualmente è pari ad euro 890,00.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita:

- alla garanzia "Ricoveri e specialistica" per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- alla garanzia "Dentarie" per il solo dipendente.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri e specialistica" 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";
- 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, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

Sarà prevista, altresì, la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie" del piano sanitario, ai componenti del nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente, attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo. In proposito le Parti si incontreranno entro il 31.10.2007 per



definire modalità e misure di tali estensioni, in coerenza con quanto previsto per Unipol Banca.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

\* \* \* \* \*

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

- Statuto della Cassa di assistenza Assicassa (**allegato n. 7**).
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate da Assicassa tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (**allegato n. 6**).

## **ART. 11 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE AI QUADRI DIRETTIVI DI 3° E 4° LIVELLO**

Ferma restando, sull'argomento, la validità delle previsioni di cui all'art. 7 del CIA 27.2.2001 fino al 31.12.2007, le Parti hanno ritenuto di istituire – a far tempo dall'1.1.2008 – un trattamento di assistenza sanitaria integrativa tramite l'adesione alla Cassa di Assistenza ASSICASSA (di seguito definita Cassa o Cassa di assistenza).

Sono destinatari della Cassa:

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

Le adesioni alla Cassa avverranno con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa restano a carico di Unipol Merchant.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con primaria impresa assicurativa; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (**allegato n. 8**).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di assistenza, totalmente a carico di Unipol Merchant, nella stessa misura tempo per tempo in essere presso Unipol Banca, che attualmente è pari ad euro 1.250,00.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita:

- alla garanzia "Ricoveri e specialistica" per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- alla garanzia "Dentarie" per il solo dipendente.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri e specialistica" 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";
- 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, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

Sarà prevista, altresì, la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie" del piano sanitario, ai componenti del nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente, attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo. In proposito le Parti si incontreranno entro il 31.10.2007 per definire modalità e misure di tali estensioni, in coerenza con quanto previsto per Unipol Banca.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

\* \* \* \* \*

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

- Statuto della Cassa di assistenza Assicassa (**allegato n. 7**);
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate da Assicassa tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (**allegato n. 8**).

## **ART. 12 – FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

A far tempo dall'anno 2007 ai dipendenti con figli (o equiparati) a carico, portatori di handicap, viene erogata annualmente la somma lorda di euro 2.000,00 con il cedolino stipendio del mese di novembre.

A tale fine l'interessato dovrà presentare l'idonea certificazione medica, prevista ai sensi della Legge 5.2.1992, n. 104.

A richiesta del lavoratore/lavoratrice interessato l'azienda concederà, in aggiunta a quanto già previsto dalla citata L. 104/92, dei permessi non retribuiti nella misura e con le modalità previste alla lettera B), punto 2) dell'art. 6 del presente Testo Unico.

### **ART. 13 – PREMIO DI ANZIANITA'**

Il premio di anzianità viene riconosciuto secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento del 20° anno di servizio presso Unipol Merchant viene erogato al personale un premio nella misura del 50% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente;
- al raggiungimento del 25° anno di servizio presso Unipol Merchant viene erogato al personale un premio nella misura del 100% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente;
- al raggiungimento del 35° anno di servizio presso Unipol Merchant viene erogato al personale un premio nella misura del 100% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente.

Per tutto il personale assunto da aziende del Gruppo Unipol, viene riconosciuto il 100% dell'anzianità eventualmente maturata.

## **ART. 14 – BUONI PASTO**

Ai lavoratori che prestano la propria attività per l'intera giornata o che, comunque, lavorino più di 5 ore nella giornata, viene corrisposto un buono per la consumazione del pasto di euro 4,13.

Il buono non viene corrisposto nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi motivo (eccettuati i permessi sindacali retribuiti e per visite mediche) e nel caso di rimborso delle spese per pasti in occasione di trasferte di lavoro o di rappresentanza aziendale.

\*\*\*\*\*

A far tempo dall'1.10.2007 la corresponsione del buono pasto avverrà esclusivamente secondo le seguenti modalità.

A ciascun dipendente spetterà un buono per la consumazione del pasto - nella misura giornaliera di euro 5,15 - per ogni giornata in cui effettua l'intervallo nell'ambito della prestazione lavorativa:

- a tempo pieno;
  - a tempo parziale con modalità verticale;
- medesimo trattamento spetterà altresì ai turnisti che effettuano la pausa.

Un buono per la consumazione del pasto spetterà, altresì, ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale nella misura giornaliera di euro 3,45.

Il buono pasto non spetterà al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto o altro trattamento equivalente il cui costo è stato sostenuto dall'Azienda.

## **ART. 15 - MATERNITA' A RISCHIO**

Nel caso di maternità a rischio, certificata secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, l'Azienda provvederà ad integrare l'indennità per interdizione anticipata corrisposta dall'INPS, garantendo alla lavoratrice la corresponsione dell'intero trattamento economico.

## **ART. 16 - LAVORO TEMPORANEO E BUONA OCCUPAZIONE**

L'Azienda, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 12.2.2005 in tema di "politiche attive per l'occupazione" e con la scelta operata dalle Parti nazionali all'atto del recepimento delle disposizioni della Legge 30/2003 e del D. Lgs. 276/2003, conferma la propria volontà di proseguire nella direzione della tutela del patrimonio umano e professionale della Banca.

E pertanto valuterà, altresì, con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, fermo restando che ciò avverrà in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.



## **ART. 17 - VOLONTARIATO**

L'Azienda riconosce l'elevato valore sociale delle attività di volontariato, ritenendole espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo.

Pertanto, onde favorire l'attività dei colleghi aderenti alle associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri di cui alla Legge n. 266/1991 (e successive modificazioni), potrà accordare – compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive – brevi permessi non retribuiti e/o flessibilità di orario ai lavoratori/lavoratrici che, per lo svolgimento delle attività in parola, ne facciano motivata richiesta per iscritto.

## **ART. 18 - MOBBING**

Le Parti, nell'esprimere la massima sensibilità sull'argomento, si dichiarano disponibili ad esaminare congiuntamente eventuali casi in cui i lavoratori/lavoratrici dovessero rappresentare - con riferimento allo svolgimento della propria attività lavorativa - una situazione di emarginazione e/o l'esistenza di comportamenti offensivi della persona (eventualmente anche a sfondo sessuale) anche solo potenzialmente in grado di lederne la dignità.

## **ART. 19 - BORSE DI STUDIO**

Fermo restando quanto previsto sull'argomento dalle vigenti norme del CCNL, a far tempo dall'anno 2007 (con riferimento all'anno scolastico 2006/2007) l'azienda corrisponderà, con il cedolino stipendio del mese di ottobre, borse di studio in favore dei dipendenti i cui figli abbiano frequentato corsi regolari di studio in scuole elementari, per il solo quinto anno, nella misura annua di € 60,00.

Si precisa che la predetta provvidenza per motivi di studio spetta una sola volta e solo in caso di superamento della 5<sup>a</sup> elementare.

## **ART. 20 – VALUTAZIONE PROFESSIONALE**

A far tempo dall'anno 2008 verrà attribuito un giudizio professionale, in deroga alle vigenti disposizioni contrattuali, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Qualora il giudizio professionale complessivo attribuito non sia riferito ad una prestazione "inadeguata" e qualora sia equivalente a quello attribuito nell'anno precedente, potrà non essere effettuata alcuna comunicazione agli interessati.

## ART. 21 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premesso che in Unipol Merchant è stata istituita, con accordo del 21.2.2001, una forma di previdenza complementare realizzata mediante adesione al Fondo Pensione Aperto denominato “Unipol Insieme”, 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 Unipol Merchant a favore di ciascun lavoratore iscritto al Fondo aumenterà con le modalità e nelle misure indicate nella tabella che segue:

<i>tipologia iscritti</i>	<i>attuale misura % contribuzione</i>	<i>misura % contribuzione da 1.1.2008</i>	<i>misura % contribuzione da 1.1.2009</i>
Vecchi iscritti	2,50 %	3,00 %	3,25 %
Nuovi iscritti	2,50%	3,00%	3,25 %
Lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993	2,50 %	3,00%	3,25 %

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Merchant S.p.A.:

- si applica al predetto personale dipendente in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente;
- entra in vigore a decorrere dalla data di stipulazione; da tale data si intendono abrogati e sostituiti integralmente tutti gli accordi sindacali precedentemente stipulati in Unipol Merchant S.p.A relativi al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^ alla 3^) ed ai quadri direttivi con esclusione delle disposizioni di cui agli accordi sindacali del 21.2.2001 (verbale di accordo per la costituzione della previdenza complementare – **allegato n. 9**), del 29.12.2006 (verbale di accordo per l'adeguamento delle disposizioni aziendali in materia di previdenza complementare al D. Lgs. 252/2005 – **allegato n. 10**) e del CIA 27/2/2001 solo con riferimento alle norme espressamente richiamate nel presente Testo Unico e Coordinato che, comunque, avranno validità solo fino al 31/12/2007.

In relazione a quanto non espressamente disposto dal presente Testo Unico e Coordinato, valgono le norme del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente.