



**TESTO UNICO E COORDINATO**  
**della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree**  
**Professionali e per i Quadri Direttivi di UGF Banca S.p.A.**  
**19 aprile 2011**



**Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente 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.

## 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;
- UGF Banca nasce operativamente nel 1999 - con una rete commerciale costituita inizialmente da 12 filiali - sulla base di un progetto industriale che colloca tra i propri obiettivi la creazione di una rete distributiva, con un significativo radicamento sul territorio, al fine di realizzare al meglio le sinergie tra Banca e Assicurazione;
- UGF Banca ha acquisito a seguito di trasferimento di ramo d’azienda ex art. 2112 Codice Civile:
  - in data 1 luglio 2001 n. 51 filiali dal Gruppo Banca Intesa (rete Bav, Comit, Cariplo, Cassa di Risparmio di Pr e Pc), con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 253 lavoratori/lavoratrici;
  - in data 1 gennaio 2003 n. 60 filiali dal Gruppo Capitalia (rete Banca di Roma, Banco di Sicilia e Bipop-Carire), con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 397 lavoratori/lavoratrici;
  - in data 1 ottobre 2004 n. 2 filiali da Banca Antonveneta, con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 12 lavoratori/lavoratrici;
  - in data 1 gennaio 2005 n. 20 filiali da Banca Antonveneta, con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 88 lavoratori/lavoratrici;
- tali operazioni rientravano in un piano di sviluppo aziendale che, con una politica di costante crescita della Banca, attuata anche tramite l’apertura di nuove filiali, ha consentito la creazione di nuovi posti di lavoro, contribuendo altresì alla salvaguardia dei livelli occupazionali in un settore, quello del credito, che, al contrario è caratterizzato da tensioni occupazionali;
- a seguito di dette acquisizioni sono stati stipulati specifici accordi sindacali che hanno disciplinato il passaggio dei rapporti di lavoro dei dipendenti interessati, dalle aziende cedenti ad UGF Banca, garantendo adeguati trattamenti in materia di retribuzione, di assistenza, di previdenza, di mobilità, ecc.;
- nell’ambito del modello integrato assicurazione – banca previsto nel Piano Industriale del Gruppo Unipol 2010-2012, UGF Banca ha dichiarato che focalizzerà la propria attività sul segmento retail e PMI e su una strategia volta al rafforzamento delle quote di mercato;
- ai fini dello sviluppo delle strategie aziendali, si è reso e si renderà necessario un costante processo di adeguamento e di revisione organizzativa; tale processo ha determinato e potrà determinare importanti modifiche nell’assetto della struttura aziendale, indispensabili per potere sviluppare, tenuto anche conto del contributo dei lavoratori/lavoratrici, un ruolo di rilievo nel proprio settore di attività;

- 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 19 aprile 2011 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 UGF Banca.

Lo sviluppo professionale si realizza, in via principale ed in coerenza con le previsioni dell'art. 66 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, UGF Banca 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 realizzerà anche attraverso specifici percorsi professionali ai quali potrà accedere tutto il personale di UGF Banca, 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.

In particolare si individuano i seguenti percorsi professionali per il personale di UGF Banca, con l'obiettivo di creare delle opportunità per sviluppare conoscenze e competenze finalizzate anche allo sviluppo di carriera del personale stesso:

- 1) *Percorso Professionale Orizzontale;*
- 2) *Percorso Professionale Verticale.*

I lavoratori/lavoratrici interessati ai percorsi professionali potranno farne richiesta in forma scritta, su base volontaria, ai propri Responsabili ed alla funzione Personale.

1) Percorso Professionale Orizzontale - Regolamentazione:

a. requisiti:

- anzianità di servizio, di norma, non inferiore a 24 mesi;
- disponibilità alla mobilità territoriale; tale disponibilità potrà, in via prioritaria, esplicitarsi in ambito provinciale ovvero, con il consenso del lavoratore/lavoratrice, anche su ambiti territoriali più ampi.

b. modalità:

- l'inserimento nel percorso professionale e la sua decorrenza, saranno formalizzati con comunicazione scritta al lavoratore/lavoratrice interessato;
- la mobilità professionale si potrà esplicitare nell'ambito della unità operativa di appartenenza ovvero anche in altre unità operative in funzione delle esigenze aziendali;
- si potrà svolgere facendo ricoprire ai lavoratori/lavoratrici anche tutte le aree di attività previste dall'organizzazione delle u.o. di appartenenza;
- potrà avere, di norma, durata massima di 24 mesi;
- la verifica degli stati di avanzamento del percorso avverrà anche nell'ambito del sistema di valutazione professionale del lavoratore;
- potrà essere interrotto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice in ogni caso o ad iniziativa aziendale solo in caso di valutazione inadeguata delle prestazioni, non prima di 6 mesi dal suo inizio;
- in caso di interruzione e se il percorso professionale aveva già determinato l'assegnazione ad una nuova unità operativa, l'Azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, la possibilità di assegnare prioritariamente il lavoratore/lavoratrice presso l'unità operativa di iniziale appartenenza ovvero presso unità operativa limitrofa.

Al termine del percorso il personale interessato che avrà acquisito un adeguato livello di preparazione professionale e conseguito, per tutta la durata del percorso, giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" - in via prioritaria – potrà, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive, essere assegnato a ricoprire mansioni per le quali ha maturato specifiche competenze che prevedono un inquadramento minimo.

Al termine del percorso formativo, anche nel caso in cui tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo, ferma restando una valutazione non inferiore ad "adeguato", lo stesso maturerà un inquadramento superiore con il limite massimo del 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.

L'azienda formalizzerà, entro il mese di maggio, tramite apposita comunicazione a tutto il Personale, l'intenzione di attivare specifici percorsi professionali orizzontali.

L'individuazione dei partecipanti, tra coloro che ne faranno richiesta, avverrà attraverso il merito della valutazione professionale e, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione ed allo sviluppo professionale, terrà conto di ulteriori elementi e/o criteri quali, a titolo di esempio, le esperienze professionali, la formazione fruita, la rotazione in mansioni diverse, l'anzianità di servizio e/o di permanenza nell'inquadramento, ecc.

Dichiarazione a verbale

*L'azienda raccoglie l'invito delle oo.ss.aa. di valutare con particolare attenzione le richieste di inserimento nei percorsi professionali orizzontali da parte di lavoratori/lavoratrici inquadrati da almeno 5 anni nel 1° e nel 2° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.*

*In tali casi laddove al termine del percorso formativo, tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo e sempre che abbia conseguito, per tutta la durata del percorso, giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" maturerà un inquadramento al livello retributivo superiore rispetto a quello di appartenenza nell'ambito della 3<sup>a</sup> area professionale e con il massimo del 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.*

*In proposito l'azienda dichiara altresì che i lavoratori/lavoratrici già inquadrati nel 1° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale, che già fruiscono di un trattamento economico corrispondente a quello del 2° livello retributivo, matureranno l'inquadramento al 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale.*

## 2) Percorso Professionale Verticale - Regolamentazione:

### a. requisiti:

- anzianità di servizio, di norma, non inferiore a 36 mesi;
- disponibilità alla mobilità territoriale;

### b. modalità:

- l'inserimento nel percorso professionale e la sua decorrenza, saranno formalizzati con comunicazione scritta al lavoratore/lavoratrice interessato;
- le aree di attività sulle quali si svolge il percorso sono - in via principale - quelle relative a ruoli per i quali sono previsti inquadramenti minimi (a titolo di es. Vice Titolare di Filiale) che, di norma, non siano inferiori al 3° livello retributivo della 3<sup>a</sup> area professionale;
- la mobilità professionale si potrà esplicare nell'ambito della unità operativa di appartenenza ovvero anche in altre unità operative in funzione delle esigenze aziendali;
- la verifica degli stati di avanzamento del percorso avverrà anche nell'ambito del sistema di valutazione professionale del lavoratore/lavoratrice;
- potrà avere, di norma, durata massima di 36 mesi;
- potrà essere interrotto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice in ogni caso o ad iniziativa aziendale solo in caso di valutazione inadeguata delle prestazioni, non prima di 6 mesi dal suo inizio;
- in caso di interruzione e se il percorso professionale aveva già determinato l'assegnazione ad una nuova unità operativa, l'Azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, la possibilità di assegnare il lavoratore/lavoratrice in mansioni sostanzialmente equivalenti a quelle di avvio e la possibilità di assegnazione presso l'unità operativa di iniziale appartenenza ovvero presso unità operativa limitrofa.

Al termine del percorso il personale interessato che avrà acquisito un adeguato livello di preparazione professionale e conseguito giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" potrà - in via prioritaria - essere assegnato a ricoprire incarichi comportanti un inquadramento superiore.

Laddove, decorsi 9 mesi dal termine del percorso formativo, tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo e, comunque, dopo aver conseguito una valutazione non inferiore ad "adeguato", maturerà comunque un inquadramento superiore, con il limite massimo del 1° livello retributivo dei quadri direttivi.

### **Norme comuni a tutte le tipologie di percorsi professionali**

Si precisa che:

- i percorsi professionali verranno attivati con cadenza almeno biennale;
- se si dovesse verificare l'interruzione del percorso per fattori non connessi ad una valutazione inadeguata della prestazione professionale, le eventuali nuove competenze, comunque, acquisite verranno tenute in debita considerazione dall'azienda al fine di reinserire eventualmente in futuro il dipendente nel percorso sospeso ovvero in mansioni che tengano conto delle competenze acquisite.



I percorsi professionali (orizzontali e verticali) saranno sostenuti da opportuni progetti formativi mirati a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con i ruoli tempo per tempo da ricoprire e saranno eventualmente personalizzati sui bisogni formativi di ogni singolo lavoratore/lavoratrice; tali interventi formativi potranno rientrare anche all'interno dei quantitativi previsti per la c.d. formazione obbligatoria.

L'azienda prende atto dell'invito delle oo.ss.aa. affinché l'accesso all'iter formativo previsto nei percorsi professionali non venga correlato alla stipula di patti di stabilità o di non concorrenza.

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 66, punto 9 del CCNL 8.12.2007 l'Azienda fornirà alle oo.ss.aa. una informativa annuale con documentazione di supporto sull'andamento complessivo dei percorsi formativi professionali indicando, tra l'altro, il numero dei lavoratori/lavoratrici che ne hanno fatto richiesta, il numero dei lavoratori/lavoratrici inseriti e le loro caratteristiche (ad es. età, anzianità di servizio, titolo di studio ecc.) e dei percorsi attivati nonché di quelli eventualmente interrotti, i passaggi di livello riconosciuti ed il numero delle domande non accolte con le relative motivazioni.

Le parti convengono di avere esperito la procedura di cui all'art. 70 del CCNL 8.12.2007 e di avere condiviso le soluzioni sopra riportate.

Le Parti convengono l'opportunità di verificare l'efficacia di tali percorsi in un apposito incontro da effettuarsi entro il 31/12/2011.

## **ART. 2 – FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Si conferma che - anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 66 del CCNL ABI 8.12.2007 - 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, anche finanziati. Questi ultimi verranno preventivamente presentati dall'Azienda alle oo.ss.aa., al fine di condividerne – quando richiesto dai relativi bandi - i loro contenuti ed il relativo iter progettuale.

Per l'apprendimento di tematiche complesse si prediligerà il ricorso alla formazione di aula e in materia di formazione a distanza si applica quanto previsto dall'accordo del 10.9.2009.

Le giornate di formazione effettuate in comune diverso dalla propria sede di lavoro e dal proprio residenza/domicilio (dimora) danno luogo al trattamento di "Missione" di cui all'art. 64 del vigente CCNL e le stesse saranno utili al computo dei 5 giorni da cui decorre l'opzione per il trattamento di diaria in luogo del piè di lista.



### **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.

#### 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 valuterà con particolare attenzione le richieste di una prestazione lavorativa a tempo parziale provenienti dalla lavoratrice/lavoratore fino al compimento del terzo anno di età del proprio figlio.

L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, accoglierà le richieste fino al 10% complessivo del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi. Si precisa che, nell'ambito dei Quadri direttivi, l'Azienda accoglierà le richieste fino al 5% complessivo del Personale appartenente a tale categoria.

In proposito si precisa che:

- le richieste di effettuare prestazioni lavorative a tempo parziale verranno riscontrate dall'Azienda almeno 30 giorni prima della decorrenza indicata dal lavoratore;
- le richieste di rinnovo relative a prestazioni lavorative a tempo parziale già in essere verranno riscontrate dall'Azienda almeno 45 giorni prima della loro scadenza.

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 di norma prevedrà l'effettuazione dell'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 fino a 6 anni di età ovvero assistenza a familiari conviventi e non ed a conviventi inabili o portatori di handicap;
2. figli minori da 6 a 12 anni di età;
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.

Per quanto riguarda i pacchetti formativi in favore del personale part-time, previsti dall'art. 66 del vigente CCNL e successive modifiche, e per ogni corso di formazione fruito dal medesimo personale, l'Azienda si impegna a retribuire le ore di formazione effettuate oltre il normale orario di lavoro e fino a concorrenza dell'orario giornaliero a tempo pieno, anche eccedenti le 24 ore del pacchetto formativo obbligatorio, nel limite di durata complessiva dei corsi erogati.

## **ART. 5 – FLESSIBILITÀ 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, o ai lavoratori con esigenze di natura personale comunicate tramite una dichiarazione di necessità, 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 Filiali e 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. 6).

#### 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, 30 ore annuali;
  - dai 3 ai 10 anni di vita del bambino, 15 ore annuali.

Tale monte ore sarà fruibile, 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 che viene elevata a 150 minuti nel caso in cui la prestazione sia effettuata in un comune diverso dalla sede di lavoro e ad esso non

limitrofo) 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, o 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.



Il lavoratore/lavoratrice può richiedere i permessi non retribuiti di cui ai punti 1, 2 e 3 anche nel caso in cui non abbia esaurito la propria spettanza di ferie, permessi e banca ore relativi all'esercizio in corso.

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

Compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive, a richiesta del lavoratore/lavoratrice con almeno 24 ore di anticipo, potranno essere concessi permessi con successivo recupero di ore o parti di ore - con frazionamento minimo di mezz'ora - per i seguenti motivi:

- a) interessi di famiglia e gravi motivi di indole privata;
- b) necessità di inserire all'asilo o alla scuola dell'infanzia il proprio figlio.

I permessi di cui alla lettera a) possono essere concessi in caso di esaurimento delle ferie annuali spettanti, nonché delle ore riversate nella "banca delle ore". La suddetta disposizione sull'obbligo di avere esaurito le ferie annuali spettanti non si applica ai lavoratori/lavoratrici a part-time.

Il recupero dei suddetti permessi deve essere inderogabilmente effettuato entro la fine del mese successivo a quello in cui il permesso è stato fruito.

Il recupero dei permessi di cui alla lettera b) deve essere inderogabilmente effettuato entro tre mesi dalla data di fruizione degli stessi.

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

L'azienda ha attivato tramite idonee polizze assicurative - con effetto dal 1° giugno 2011 - le seguenti coperture:

- polizza infortuni professionali: con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda; la garanzia comprende anche i c.d. infortuni in “itinere” 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 “itinere” i capitali assicurati sono ridotti nella misura del 50%.

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

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 7 (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 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 applica una franchigia relativa del 5%.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 8 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza).

Sono inoltre mantenute le seguenti coperture assicurative:

- polizza invalidità permanente da malattia: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato fino a 4 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato, in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 9 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza caso morte: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato pari a 2 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato, in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 10 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza caso di malattia/infortunio che risolve il rapporto di lavoro: con garanzia, per il solo dipendente iscritto alla Cassa di Assistenza, di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda nel caso in cui l'Impresa risolva il rapporto di lavoro per il superamento del periodo di comporto previsto dal C.C.N.L. a causa di malattia (sia per



I.P. sia per morbilità) o infortunio, a condizione che il fatto morboso o l'infortunio abbia avuto inizio dopo il periodo di prova. La liquidazione è effettuata in parte sotto forma di indennizzo e in parte sotto forma di indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il superamento del periodo di comporto a causa di malattia o infortunio.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 11 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza).

#### Dichiarazione a verbale

*Si dichiara altresì che in favore dei dipendenti di UGF Banca, a far tempo dal mese di novembre 2006, sono applicate le condizioni economiche previste per i dipendenti di Unipol Assicurazioni in materia di coperture assicurative così come stabilite da specifica convenzione.*



#### **Art. 8 – ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR) NON DESTINATO A FONDO PENSIONE**

Con riferimento alle modalità previste dalla legge per l'anticipazione di somme accantonate a TFR e non destinate a fondo pensione, l'azienda accoglierà una seconda richiesta di anticipazione presentata dal dipendente nel limite massimo complessivo del 70% della somma accantonata.



## **ART. 9 – 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. 10 – EX PREMIO DI RENDIMENTO**

A far tempo dall'anno 2003 le quote eccedenti il premio annuale di rendimento, di cui all'art. 38 del CCNL ABI 11/7/1999, risultanti dalla differenza tra la misura standard di settore, già distribuita sulle 13 mensilità contrattuali, e l'importo del premio di rendimento computato ai sensi del C.I.A. 11/7/1997, sono state distribuite sulle stesse 13 mensilità contrattuali dell'anno di competenza a titolo di assegno ad personam non assorbibile e non rivalutabile, a prescindere dal giudizio professionale complessivo annuale attribuito.



## **ART. 11 – GIUDIZIO PROFESSIONALE COMPLESSIVO**

A far tempo dall'anno 2011 il giudizio professionale complessivo annuale viene attribuito, in deroga alle vigenti disposizioni contrattuali, entro il mese di maggio 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.

Il Responsabile rilascia copia dei verbali di colloquio sottoscritti per presa visione dal dipendente.

## **ART. 12 – 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;
- a comunicare alle oo.ss.aa. l'elenco dei dipendenti ai quali sia stata riconosciuta una promozione con la specifica dell'inquadramento riconosciuto;
- a comunicare alle oo.ss.aa. in forma aggregata le una tantum riconosciute al personale.



## ART. 13 – CALL CENTER

### 1. Inquadramenti

Per gli addetti al Call Center con mansioni di operatore è previsto l'inquadramento al 1° livello retributivo della 3^ area professionale, salvo le diverse previsioni contrattuali anche in applicazione delle "Politiche attive per l'occupazione" (a titolo di esempio in materia di "Apprendistato professionalizzante" e "Contratti di inserimento").

Per i coordinatori del Call Center è previsto l'inquadramento minimo nel 4° livello retributivo della 3^ area professionale.

### 2. Orario di lavoro

La copertura giornaliera del servizio prevista sulla base degli orari indicati in premessa, potrà avvenire sia attraverso l'utilizzo di personale a tempo pieno che a tempo parziale.

Il personale addetto al CALL CENTER opererà attraverso turni giornalieri di lavoro dal lunedì al venerdì.

Per gli operatori a tempo pieno sarà prevista, per i turni con durata oltre le 6 ore, una pausa di mezz'ora da fruirsi in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

Tali orari dei turni potranno essere rivisti, previa comunicazione alle R.S.A., in ragione dei picchi telefonici registrati o di esigenze organizzative con preavviso al personale di almeno una settimana.

Per i lavoratori a part-time del CALL CENTER non è prevista la flessibilità dell'orario di lavoro.

### 3. Indennità di turno

Ai lavoratori che effettuano turni giornalieri competono le indennità previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

### 4. Registrazioni telefoniche

Premesso che:

- UGF Banca nell'ambito dei propri programmi di innovazione e di sviluppo si è dotata di una struttura di Call Center attraverso la quale realizzare a mezzo telefono un canale diretto di comunicazione con la clientela e con le proprie strutture periferiche allo scopo di vendere e promuovere la vendita di prodotti finanziari, ovvero realizzare e concludere ordini, transazioni e operazioni finanziarie, oltre che fornire informazione, consulenza e assistenza sia alla clientela che ai propri operatori di filiale e ai promotori finanziari;
- tale attività rende necessaria la copertura del servizio dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 19,45;

- è altresì necessario tutelare sia la Banca che gli operatori del Call Center nel caso di eventuali contestazioni che dovessero insorgere da parte della clientela in ordine al contenuto delle operazioni concluse a mezzo telefono;
  - la Consob ha adottato in data 1.7.1998, con delibera n. 11522, il Regolamento di attivazione del D. Lgs. n. 58 del 24.2.1998 concernente la disciplina degli intermediari finanziari, definendo altresì la materia inerente la registrazione degli ordini impartiti telefonicamente;
  - tale disciplina impone di registrare, su nastro magnetico o su altro supporto equivalente, tutti gli ordini impartiti telefonicamente, di far risultare dalla registrazione l'assolvimento degli obblighi informativi in materia di conflitto di interessi e di operazioni non adeguate, nonché le relative autorizzazioni e di conservare le registrazioni per almeno due anni;
  - UGF Banca ha già predisposto un idoneo sistema centralizzato per la registrazione delle predette disposizioni impartite telefonicamente;
- ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 2, della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), si conviene quanto segue.

➤ **Finalità**

Onde provvedere alla puntuale applicazione delle direttive emanate dalla Consob, allo scopo di assicurare la massima trasparenza operativa connessa alle attività di cui in premessa, nonché al fine di dirimere eventuali contestazioni le disposizioni impartite telefonicamente vengono sottoposte a registrazione, su idonei supporti di memorizzazione (ad es. DVD), secondo le modalità di seguito indicate.

➤ **Impegni dell'Azienda**

UGF Banca assicura di non adottare criteri discriminatori nei confronti dei suddetti dipendenti rispetto agli altri lavoratori/lavoratrici nella valutazione delle notizie che dovessero emergere dall'ascolto delle registrazioni.

Infatti tali registrazioni:

- non potranno essere utilizzate a supporto di eventuali contestazioni con esclusione delle ipotesi di dolo o colpa grave o in caso di mancanza degli obblighi di registrazione di cui al citato Regolamento Consob;
- non saranno utilizzate per finalità di controllo a distanza dei lavoratori.

➤ **Sistemi di registrazione**

Presso il Call Center esistono apposite linee telefoniche dedicate nelle quali confluisce tale tipo di operatività.

Un addetto della funzione Information Technology effettuerà, volta per volta, l'estrazione dei supporti di memorizzazione che abbiano esaurito la propria capacità di memoria disponibile e sui quali vengono riversate, per il tramite di un elaboratore elettronico appositamente dedicato, tutte le registrazioni telefoniche; lo stesso provvederà ad apporre su ciascun supporto di memorizzazione estratto un'etichetta indicante: numero progressivo, data e ora di inizio e fine delle registrazioni.

Il medesimo addetto consegnerà, poi, il supporto di memorizzazione ad un operatore della Funzione Call Center che, in presenza di un incaricato della Banca (di norma il Responsabile della Funzione Call Center), lo inserirà in una busta sulla quale trascrive gli

stessi dati apposti nelle etichette di cui sopra e vi apporrà due firme sui lembi di chiusura, sigillandoli con nastro adesivo.

La cancellazione delle registrazioni telefoniche potrà avvenire, non prima di due anni, in conformità alle previsioni regolamentari e di legge sull'argomento, mediante distruzione dei supporti di memorizzazione. Gli estremi identificativi dei supporti di memorizzazione distrutti dovranno essere riportati su apposito registro sottoscritto, di volta in volta, dall'operatore della Funzione Call Center e dall'incaricato della Banca che hanno effettuato l'operazione.

I supporti di memorizzazione contenenti le registrazioni telefoniche, unitamente al registro di cui sopra, saranno custoditi in ordine cronologico in apposito armadio presso la Direzione Generale.

A richiesta congiunta delle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, la Banca consentirà ad un dirigente sindacale – unitariamente designato dalle rappresentanze sindacali medesime – di verificare, in presenza di un incaricato aziendale, l'esistenza di tutti i supporti di memorizzazione, nonché l'avvenuto rispetto delle procedure di archiviazione e cancellazione.

➤ **Riascolto delle telefonate**

All'ascolto, da parte dei singoli operatori che ne facessero richiesta *motivata*, di telefonate registrate dovrà essere presente un incaricato della Banca.

Della richiesta dell'operatore viene effettuata annotazione su apposito registro dei dati identificativi dell'operatore stesso e del supporto magnetico ascoltato, nonché del giorno e dell'ora dell'operazione di riascolto.

Invece - nei casi di reclamo scritto sulle transazioni concluse, ovvero per l'espletamento delle funzioni istituzionali di controllo interno previste da norme di legge o regolamenti delle autorità di vigilanza, nonché per esigenze di tutela della clientela e/o del patrimonio aziendale - l'Azienda potrà disporre l'ascolto delle relative registrazioni, secondo la procedura che segue.

All'ascolto della telefonata registrata oggetto di contestazione dovranno essere presenti:

- il dipendente che ha effettuato l'operazione o, in sua assenza, la persona da lui delegata per iscritto;
- la/e persona/e indicata/e dalla Banca;
- eventualmente, a discrezione della Banca, anche il reclamante coinvolto nella contestazione;
- un dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo eventualmente scelto lavoratore/lavoratrice interessato.



#### **ART. 14 – TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO**

Con riferimento alle previsioni normative tempo per tempo vigenti in materia, UGF Banca accoglie nell'ambito della propria struttura un numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato e, di norma, per una durata non superiore ai 6 mesi per i diplomati ed ai 12 mesi per i laureati.

I progetti di tirocinio formativo e di orientamento sono stati illustrati, nelle loro finalità e metodologie, alle organizzazioni sindacali aziendali.

La Banca corrisponde ad ogni tirocinante un rimborso spese forfettario mensile in misura non superiore a euro 413,17 e si fa carico delle coperture assicurative INAIL e per responsabilità civile.

Il predetto importo verrà elevato ad euro 600,00 a far tempo dal 1° giugno 2011.

A ciascun tirocinante spetta altresì un buono per la consumazione del pasto - nella misura giornaliera di euro 5,29 - per ogni giornata in cui effettua l'intervallo.

## ART. 15 – MOBILITÀ

Al lavoratore/lavoratrice trasferito - senza che ciò comporti cambio di residenza - presso una unità produttiva situata ad una maggiore distanza, superiore ai 25 chilometri, risultante dalla differenza tra:

– la distanza percorsa tra la residenza/domicilio (dimora) e il luogo di lavoro di provenienza e la distanza percorsa tra la residenza/domicili (dimora) o e il luogo di lavoro di destinazione,

viene riconosciuta un'indennità mensile di disagiata destinazione, per il periodo di permanenza, pari a:

- euro 4,30 al chilometro per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 25 chilometri e sino a 70 chilometri;
- euro 325,00 fissi mensili, come contributo minimo, per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 70 chilometri.

I predetti importi, anche per i lavoratori che già percepiscono la suddetta indennità al momento della stipulazione del presente CIA, a far tempo dal 1° giugno 2011 verranno elevati:

- ad euro 5,00 al chilometro per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 25 chilometri e sino a 70 chilometri;
- ad euro 375,00 fissi mensili, come contributo minimo, per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 70 chilometri.

Tali indennità non verranno corrisposte se il trasferimento avviene su accoglimento di richiesta dell'interessato o se, per effetto del trasferimento, il lavoratore viene avvicinato alla propria residenza/domicilio (dimora).

Per i trasferimenti che comportano il cambio di residenza si applicano le disposizioni contrattuali.

L'Azienda valuterà, inoltre, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio.

Per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:

- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni (ovvero al padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
- dipendenti portatori di handicap, ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;

resta inteso che nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio (dimora) del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso dello stesso.

Si precisa che:

- l'azienda utilizzerà l'applicazione web [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it) al fine di determinare le predette distanze chilometriche;
- i calcoli delle distanze chilometriche tempo per tempo operati con tale strumento informatico verranno effettuati con riferimento al percorso "consigliato" con autovettura, avranno validità ultrattiva ed i loro effetti non subiranno modifiche e/o pregiudizio



alcuno in conseguenza di eventuali e successivi cambiamenti introdotti nel programma stesso.

UGF Banca continuerà, nella gestione della mobilità sul territorio a coniugare le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive con le esigenze dei lavoratori, al fine di addivenire, ove possibile, a soluzioni condivise. L'azienda continuerà altresì a valutare, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio, che potranno essere oggetto di confronto tra l'azienda stessa e le oo.ss.aa. ai fini di eventuali verifiche; compatibilmente con le esigenze di servizio l'azienda continuerà inoltre a valutare eventuali richieste di avvicinamento.

Le Parti convengono inoltre che la mobilità condivisa rappresenta, in conformità a principi di pari opportunità, un'importante occasione di valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori/lavoratrici.



## **ART. 16 – MOBILITÀ SOSTENIBILE NELLE AREE URBANE**

Con riferimento alle previsioni di cui al D.M. 27.3.1998, l'Azienda si impegna a nominare il proprio Responsabile della mobilità aziendale al fine dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa in parola.



## **ART. 17 – RIMBORSO CHILOMETRICO**

L'entità del rimborso chilometrico tempo per tempo vigente, dovrà essere commisurata al valore adottato presso la Capogruppo UGF e dovrà seguirne, in via automatica, le variazioni periodiche.



#### **ART. 18 – FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP**

Ai dipendenti con figli (o equiparati) a carico, portatori di handicap, viene erogata annualmente la somma lorda di euro 2.200,00 con il cedolino stipendio del mese di novembre e comunque entro e non oltre la fine dell'anno solare.

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. 19 – PREMIO DI ANZIANITÀ**

Il premio di anzianità viene riconosciuto secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento del 20° anno di servizio presso UGF Banca 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 UGF Banca 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 UGF Banca 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. Sono esclusi dalla presente previsione i dipendenti provenienti da sportelli oggetto di acquisizione per i quali i suddetti premi verranno erogati pro quota in ventesimi, venticinquesimi e trentacinquesimi in relazione all'effettivo periodo di permanenza in servizio presso UGF Banca.

Per tutto il personale assunto da altra azienda di credito, in data anteriore al 12.5.2005, è riconosciuto il 50% dell'anzianità ivi maturata.

## ART. 20 – BUONI PASTO

A ciascun dipendente spetta 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 spetta altresì ai turnisti che effettuano la pausa.

Il predetto importo verrà elevato ad euro 5,29 a far tempo dal 1° giugno 2011.

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

Il predetto importo verrà elevato ad euro 3,60 a far tempo dal 1° giugno 2011.

Il buono pasto non spetta 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. 21 – INDENNITÀ DI RISCHIO**

In considerazione del modello organizzativo di Filiale di UGF Banca, al personale, che svolge il servizio di cassa, la conseguente indennità di rischio – determinata nelle misure previste dal CCNL – spetta nei seguenti casi:

- in misura intera, in caso di svolgimento superiore a 10 giorni lavorativi nel mese;
- in misura ridotta del 50%, in caso di svolgimento non superiore a 10 giorni lavorativi nel mese.

Per il computo di cui al precedente comma, le assenze dal servizio dovute a ferie o malattia sono equiparate ai giorni lavorativi, a meno che il periodo di assenza non sia pari all'intero mese.

Sono fatte salve le previsioni in materia del CCNL per il personale che è stato espressamente incaricato del servizio di cassa con lettera formale.



## **ART. 22 – MATERNITÀ 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. 23 – LAVORO TEMPORANEO E BUONA OCCUPAZIONE**

L'Azienda, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 8.12.2007 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. 24 – 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. 25 – 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. 26 – BORSE DI STUDIO**

Fermo restando quanto previsto sull'argomento dalle vigenti norme del CCNL, l'azienda corrisponde, con il cedolino stipendio del mese di ottobre e comunque entro e non oltre la fine dell'anno solare, 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 € 100,00.

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. 27 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Le Parti riconoscono la necessità di proseguire nello sviluppo di una cultura aziendale che incida concretamente sui fattori in grado di favorire la permanenza, il consolidamento e lo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici nonché di rafforzare il senso di appartenenza ed aumentare la qualità della vita sul posto di lavoro.



#### **ART. 28 – PREMORIENZA**

Nel caso di decesso di un dipendente in servizio, l'Azienda valuterà, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, la possibilità di inserimento di un figlio/a del dipendente, purchè sia in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.



## **ART. 29 – PERSONALE ACQUISITO PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA**

Per il personale proveniente da:

- Cooperbanca S.p.A.;
- Banca Intesa S.p.A. (Rete Banco Ambrosiano Veneto, Banca Commerciale Italiana e Cariplo);
- Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza;
- Banca di Roma S.p.A.,
- Banco di Sicilia S.p.A.
- Bipop Carire S.p.A.
- Banca Antonveneta S.p.A.

si applicano, altresì, le disposizioni di cui agli allegati accordi sindacali (9.6.1999, 8.6.2001, 28.12.2002, 23.9.2004 e 15.12.2004) per quanto ancora applicabili (allegato n. 12).

## DISPOSIZIONI FINALI

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

- si applica al predetto personale dipendente in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente;
- entra in vigore a decorrere dal 1° giugno 2011; da tale data si intendono abrogati e sostituiti integralmente tutti gli accordi sindacali precedentemente stipulati in Banec S.p.A ed in UGF Banca S.p.A. (già Unipol Banca 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 9.6.1999, 8.6.2001, 28.12.2002, 23.9.2004 e 15.12.2004 - relativi al personale proveniente da Cooperbanca S.p.A.; Banca Intesa S.p.A. (rete Banco Ambrosiano Veneto – Banca Commerciale Italiana – Cariplo) e da Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza; Banca di Roma S.p.A., Banco di Sicilia S.p.A. e Bipop Carire S.p.A.; Banca Antonveneta S.p.A. - per quanto ancora applicabili;
  - delle disposizioni di cui agli accordi sindacali:
    - Accordo del 29.09.2009 – Mobilità infragruppo da comparto bancario a comparto assicurativo;
    - Accordo del 10.09.2009 – Formazione a distanza;
    - Accordo del 25.06.2009 – Videosorveglianza;
    - Verbale di incontro del 05.06.2008 – Mutui ex Intesa;
    - Accordo del 05.06.2008 – Orario di lavoro Filiale di Siracusa 276;
    - Accordo del 28.03.2008 – RLS;
    - Verbale di incontro Unipol Banca del 13.12.2007 – Mobilità infragruppo da comparto assicurativo a comparto bancario;
    - Accordo del 30.1.2007 – Bachecca sindacale;
    - Accordo del 17.01.2007 – RegISTRAZIONI telefoniche.
  - delle disposizioni di cui agli accordi sindacali per quanto ancora applicabili:
    - Accordo del 18.2.2011 e del 6.5.2009 – Chiusura filiali;
    - Accordo del 30.1.2007 – Ruoli chiave;
    - Accordo del 29.12.2006 – Accordo sulla previdenza complementare.

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.