

**Protocollo di Intesa Sindacale
PIANO INDUSTRIALE DI INTEGRAZIONE
2007 - 2010**

Il giorno 14 agosto 2007, in Bergamo

Tra

Le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate tutte insieme "Aziende",

- UNIONE DI BANCHE ITALIANE SCPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI Banca", o anche "Capogruppo"
- UBI SISTEMI E SERVIZI SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI S."
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPB"
- BANCO DI BRESCIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BBS"
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPCI"
- BANCA REGIONALE EUROPEA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BRE"
- BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPA"
- BANCA CARIME SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "CARIME"
- BANCA DI VALLE CAMONICA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BVC"
- BANCO DI SAN GIORGIO SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BSG"
- BANCA LOMBARDA PRIVATE INVESTMENT SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BLPI"
- UBI CENTROSYSTEM SPA

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi dell'art. 18 del CCNL 12/2/2005, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali, rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopra citate:

- DIRCREDITO
- FABI
- FALCRI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UGL Credito
- UIL.CA

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

Si premette che

1. I Consigli di Sorveglianza e di Gestione di UBI Banca hanno deliberato il Piano Industriale di integrazione del Gruppo UBI per il periodo 2007 – 2010 (d'ora in poi, per

brevità, denominato anche semplicemente “*Piano*”), caratterizzato principalmente dalle seguenti macro aree di intervento:

- a) integrazione delle strutture organizzative della Capogruppo e riallineamento dei perimetri operativi
 - b) concentrazione delle funzioni e attività di supporto e servizio di Gruppo nella Società UBI Sistemi e Servizi
 - c) Ridefinizione degli assetti organizzativi delle Banche Rete
 - d) Razionalizzazione delle Società controllate
 - e) Piano sportelli di Gruppo
2. con lettera del 29 giugno 2007, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta insieme al relativo fascicolo informativo allegato alla stessa, le Aziende hanno fornito alle OO.SS. l’informativa ai sensi dell’art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e successive modifiche e ai sensi dell’art. 18 del vigente CCNL, dando avvio alla procedura prevista dalle norme di legge e contrattuali appena citate;
 3. oggetto proprio della procedura di cui al punto precedente, in conformità a quanto indicato nella lettera di informativa del 29 giugno 2007, sono le operazioni indicate alle lettere a), b) e c) del precedente punto 1, mentre le manovre indicate alle lettere d) ed e) formeranno oggetto di successive separate informative di dettaglio e connesse procedure sindacali che verranno attivate con le tempistiche individuate per le stesse tempo per tempo nell’ambito del Piano Industriale di integrazione;
 4. su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalla procedura sopra indicata, e i relativi incontri fra la Delegazione delle Aziende e quella delle OO.SS. si sono succeduti a far data dal 6 luglio 2007 sino a quella del presente Protocollo;
 5. le Parti – nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della Procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità delle manovre illustrate nell’informativa di cui al precedente punto 2 e oggetto della procedura sindacale, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale – intendono con il presente Protocollo fornire un adeguato sistema di tutele e di concrete certezze al personale, ferme restando le norme di legge e contrattuali applicabili.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente Protocollo che costituisce, unitamente all’Accordo sul Fondo di Solidarietà avente pari data di sottoscrizione, una normativa unitaria ed inscindibile.

sezione 1

Unificazione delle strutture organizzative della Capogruppo UBI Banca

Dichiarazione delle Aziende

Le aziende confermano che l’operazione di integrazione della Capogruppo sarà realizzata attraverso la riorganizzazione di strutture e di processi anche tramite:

- a) *l'unificazione e l'efficientamento delle strutture operative facenti capo alle due Capogruppo di origine;*
- b) *gli interventi di decentramento e accentramento, conseguenti alla valorizzazione delle best practice presenti nei due Gruppi di origine.*

Con riferimento a quanto sub a) con decorrenza dal 1 settembre 2007 troverà attuazione l'unificazione delle strutture di Capogruppo, ivi compresi gli assetti organizzativi, le allocazioni e gli organigrammi delle unità interessate, secondo quanto illustrato nella lettera di informativa del 29/6/2007 e nella documentazione prodotta nei successivi incontri, restando inteso che eventuali modifiche alla struttura organizzativa formeranno oggetto di preventiva discussione con le OO.SS. al fine di valutare le eventuali ricadute.

I dimensionamenti indicati, ivi compresi quelli dei Poli, rappresentano il target previsto per le relative strutture nel Piano Industriale, fermo restando che eventuali significative variazioni, per la durata del Piano formeranno oggetto di confronto tra le Parti.

sezione 2 UBI Sistemi e Servizi
--

Dichiarazione delle Aziende

Il Gruppo conferma che l'operazione di concentrazione in UBI S. delle funzioni e attività di supporto e servizio di Gruppo, costituisce fattore essenziale di successo per la nuova realtà aziendale e, promuovendo una cultura professionale specifica, presupposto fondamentale per tutti i Dipendenti in termini di opportunità sia di sviluppo professionale, sia di percorsi di carriera dedicati, sia di gestione e valorizzazione mirata delle Risorse.

Attuazione della manovra

Le aziende confermano che la concentrazione mediante conferimento a UBI S. delle funzioni e attività di supporto e servizio di Gruppo sarà realizzata attraverso:

- a) *il trasferimento a UBI Sistemi e Servizi del ramo d'azienda di UBI Banca Scpa composto dalle attività comprese nel seguente perimetro funzionale:*
 - *ICT*
 - *Servizi amministrativi (Back Office, ad eccezione delle attività riferite a banca depositaria e agenzie istituzionali)*
 - *Logistica operativa*
 - *Valorizzazione Patrimonio Immobiliare*
 - *Acquisti*
 - *Organizzazione Applicativa*
 - *Pianificazione Staff*
- b) *l'accentramento in UBI Sistemi e Servizi delle seguenti attività da Banca Rete o da Società controllate:*
 - *perfezionamento crediti MLT da Banche Rete*
 - *ICT di CBI Factor*
 - *Attività di servizio e supporto in essere presso SILF e SBS Leasing previo avvio delle relative procedure sindacali*
- c) *la fusione per incorporazione di UBI Centrosystem spa in UBI Sistemi e Servizi spa.*

Le operazioni di cui sopra saranno attuate con decorrenza non anteriore al 1° ottobre 2007 e secondo le scadenze che saranno definite negli atti pubblici relativi al conferimento delle attività da UBI Banca a UBI Sistemi e Servizi ed alla fusione per incorporazione di UBI Centrosystem in UBI Sistemi e Servizi, nonché nei contratti di accentramento delle attività di cui al precedente punto b).

La fase realizzativa delle operazioni di cui sopra formerà oggetto di verifica tra le Parti da tenersi in appositi incontri con cadenza di massima semestrale.

La struttura organizzativa a tendere di UBI S. sarà articolata secondo quanto sopra riportato e indicato nell'informativa del 29 giugno 2007, restando inteso che lo sviluppo della struttura organizzativa di ulteriore livello sarà oggetto di apposito confronto con le OO.SS. aziendali da tenersi entro il 25/9/2007 prima della decorrenza degli effetti giuridici delle operazioni indicate al presente paragrafo.

Restano confermate le previsioni in materia di salvaguardia occupazionale di cui all'art. 14 del Protocollo sindacale del 14/9/2006 (UBI Centrosystem) e al par. 11 del Protocollo di intesa 11/12/2000 (ex Lombarda Sistemi e Servizi), per quanto non modificate o assorbite dal presente Protocollo.

Art. 2

Rapporti di lavoro in essere presso UBI Banca Scpa e UBI Centrosystem Spa

Con riferimento alle manovre di cui ai punti a) e c) di cui sopra, i rapporti di lavoro di tutti i Dipendenti di UBI Centrosystem e dei Dipendenti non destinatari del CCNL 12.02.2005 in servizio presso il *ramo d'azienda* di UBI Banca alla data di decorrenza degli effetti giuridici delle rispettive operazioni, proseguiranno, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 c.c., in capo a UBI Sistemi e Servizi Spa senza soluzione di continuità, con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, nonché di tutti i diritti soggettivi acquisiti.

Pertanto, il servizio che sarà prestato dai Dipendenti medesimi presso UBI Sistemi e Servizi sarà considerato, ad ogni fine connesso all'anzianità aziendale, come continuazione di quello prestato presso le società conferenti.

Il trattamento di fine rapporto maturato e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare, passerà in capo a UBI Sistemi e Servizi.

Personale dipendente di UBI Banca Scpa destinatario del CCNL 12/2/2005

Con riferimento alla manovra di cui al punto a) di cui sopra - tenuto conto che i tempi ravvicinati di attuazione del conferimento e la complessità dei processi di efficientamento organizzativo non consentono, anche in connessione alle fasi di migrazione dei sistemi informativi, il trasferimento immediato delle Risorse alla UBI Sistemi e Servizi - tutti i rapporti di lavoro dei Dipendenti di UBI Banca di cui al presente paragrafo, facenti parte del *ramo d'azienda* alla data di decorrenza degli effetti giuridici dell'operazione, resteranno in capo a UBI Banca stessa, con contestuale temporaneo distacco presso UBI Sistemi e Servizi, sino al termine del 31/12/2010.

A decorrere dal 1/1/2011 il rapporto di lavoro del medesimo Personale dipendente di UBI Banca di cui al paragrafo precedente sarà automaticamente trasferito in capo a UBI Sistemi e Servizi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 cod. civ., salvo quanto previsto dal presente accordo.

Resta inteso che, a decorrere dalla data di decorrenza degli effetti giuridici dell'operazione, a tutti i Dipendenti di UBI Banca di cui al presente paragrafo, è data la facoltà di richiedere il passaggio a UBI Sistemi e Servizi del contratto di lavoro ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 cod. civ., salvo quanto previsto dal presente accordo.

A decorrere dall'1/1/2009 e fino a tutto il 30/6/2009 i Dipendenti il cui rapporto di lavoro sarà stato trasferito a UBI Sistemi e Servizi ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., ovvero i Dipendenti distaccati da UBI a UBI S. avranno facoltà di formulare richiesta di rientro in UBI Banca, o di trasferimento del rapporto di lavoro ad altre Società del Gruppo.

A decorrere dal 31/7/2009, le domande pervenute saranno progressivamente accolte in via prioritaria mediante assegnazione a UBI Banca ovvero trasferimento del rapporto di lavoro presso una delle altre Società del Gruppo iscritte all'ABI, secondo le modalità e tempistiche di cui ai paragrafi successivi.

Accoglimento delle domande

Le richieste saranno accolte nella misura del 10% annuo del Personale inizialmente distaccato o conferito da UBI a UBI Sistemi e Servizi, tenuto conto dei profili professionali degli interessati e con priorità a coloro che alla data non avranno maturato il diritto al trattamento di pensione INPS, ovvero all'accesso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito" di cui al D.M. 28.04.2000, n. 158, mediante assegnazione a UBI Banca ovvero passaggio diretto senza soluzione di continuità ex art. 1406 e segg. cod. civ. presso una delle altre Società del Gruppo iscritte all'ABI, e fermo restando che il Lavoratore conserverà nella nuova Azienda i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, e la stessa riconoscerà trattamenti complessivamente equivalenti, salvo miglioramenti, a quelli di cui il Dipendente beneficiava nell'Azienda precedente.

Al fine di determinare il periodo di trasferimento del rapporto di lavoro, viene fissato, entro il 15/7/2009 l'elenco definitivo delle domande presentate che sarà ordinato secondo le esigenze tecnico-organizzative e professionali delle aziende del Gruppo, fermo restando che durante il periodo utile per la presentazione delle domande, sarà reso noto alle OO.SS., su loro richiesta, l'elenco provvisorio e definitivo delle domande.

Al fine di evitare la concentrazione cronologica e quantitativa nell'ambito delle diverse unità organizzative, l'accoglimento delle richieste di trasferimento dei rapporti di lavoro di cui al presente paragrafo avverrà entro il limite annuo del 10% del personale addetto alla stessa unità organizzativa.

In caso di rifiuto da parte del Dipendente interessato della destinazione individuata dalla Capogruppo nel rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, l'azienda si impegna a ricercare una nuova soluzione entro i 9 mesi successivi alla prima proposta di destinazione rifiutata. In caso di ulteriore rifiuto l'Azienda formulerà un'ultima nuova proposta entro i 12 mesi successivi.

Sarà facoltà del Dipendente comunicare all'Azienda in ogni momento, prima del relativo accoglimento, la rinuncia alla richiesta avanzata ai sensi del presente paragrafo.

Le Parti convengono di costituire una commissione bilaterale al fine di monitorare, sulla base dell'elenco definito come sopra, l'andamento dell'accoglimento delle richieste di trasferimento, con cadenza trimestrale.

Individuazione della Società di destinazione

L'individuazione della Società destinataria - prioritariamente la società di provenienza e, in subordine, le altre società del Gruppo iscritte all'ABI - avverrà a cura della Capogruppo, sulla base delle esigenze e compatibilità organizzative delle Società stesse e tenendo in considerazione, per quanto possibile, le esperienze professionali maturate e le aspettative del Dipendente.

Ambito geografico di ricollocazione

Le richieste annualmente accolte secondo le modalità e le tempistiche previste dal presente paragrafo saranno, fermo restando tutto quanto sopra indicato, gestite in modo da consentire, di norma e compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative delle

Società, la ricollocazione delle risorse nell'ambito della provincia sede di lavoro e dei comuni limitrofi o prossimi alla provincia stessa anche in via prioritaria rispetto alle eventuali nuove assunzioni nello stesso ambito geografico.

NOTA A VERBALE

Le Aziende confermano che in relazione al trasferimento a UBI Sistemi e Servizi del "ramo d'azienda" di UBI Banca Scpa verrà a determinarsi, con esclusivo riferimento alle attività di Archivio, Gestione Portafoglio Cartaceo, Gestione Assegni Estero, Spedizioni, Portinerie, Cassa Centrale (contazione valori), Gestione Assegni Italia e Data Entry Deleghe Fiscali, un processo di adeguamento al modello operativo di UBI Sistemi e Servizi, nell'ambito della quale – come noto – le attività da ultimo indicate sono svolte da società terze.

Tale adeguamento al modello operativo consiste, come previsto dal Piano Industriale di Integrazione 2007 - 2010, nell'estensione a tutto il perimetro del Gruppo UBI Banca dei servizi già attualmente svolti all'esterno di UBI Sistemi e Servizi, nell'ottica di una maggiore focalizzazione sulle attività di più specifica valenza di servizio e supporto dell'attività bancaria.

Tenuto conto di quanto sopra, le Aziende dichiarano che, limitatamente alle attività di cui sopra non correlate con il sistema informativo, saranno individuate soluzioni che consentano una dismissione graduale delle attività interessate.

In particolare, per le attività di Spedizioni e Portineria – non correlate all'adozione di procedure informatiche - le lavorazioni saranno affidate a terzi in un arco temporale congruo e comunque solo in relazione alla graduale uscita, dalle unità interessate, del Personale addetto alle citate attività.

Per quanto concerne invece le restanti attività di Archivio, Gestione Portafoglio Cartaceo, Gestione Assegni Estero, Cassa Centrale (contazione valori), Gestione Assegni Italia e Data Entry Deleghe Fiscali, l'adeguamento sarà realizzato progressivamente in connessione ai piani di migrazione informatica, ed in funzione della riallocazione professionale degli Addetti da realizzarsi entro un congruo arco temporale e comunque entro il 31/12/2008.

Con riferimento ai Dipendenti delle società del Gruppo attualmente distaccati presso unità organizzative di UBI Banca oggetto di conferimento a UBI Sistemi e Servizi, si conviene che tali distacchi proseguiranno senza soluzione di continuità presso UBI Sistemi e Servizi a far tempo dalla data di decorrenza degli effetti giuridici dell'operazione di trasferimento di ramo d'azienda, con applicazione delle normative e garanzie di cui allo specifico articolo in materia di distacchi.

Dall'1/7/2009 anche il personale di BPA attualmente adibito ad attività svolte in service per la Capogruppo e che rientrano nel perimetro funzionale oggetto di conferimento a UBI Sistemi e Servizi, opererà in regime di distacco presso UBI Sistemi e Servizi, con le medesime normative e garanzie vigenti per il personale in regime di distacco di cui al sopra richiamato articolo.

Art. 3

Garanzie

Il Gruppo UBI Banca conferma l'importanza strategica di UBI Sistemi e Servizi quale sistema nevralgico di funzionamento e volano essenziale di sviluppo del Gruppo medesimo.

UBI Sistemi e Servizi costituirà pertanto l'entità che accentrerà servizi, funzioni ed elaborazioni comuni a tutte le società del Gruppo, garantendo la fornitura di servizi operativi, informativi e logistici, con garanzia di eccellenti livelli di servizio e di efficienza produttiva.

Ai fini del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e di efficienza di cui sopra, UBI Banca si impegna a mantenere il controllo di UBI Sistemi e Servizi per un periodo minimo di 7 anni, decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

Nel caso di tensioni occupazionali riguardanti UBI Sistemi e Servizi che dovessero manifestarsi nell'arco di 10 anni dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo, i Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data odierna ed esclusivamente rivenienti dal conferimento del ramo d'azienda di UBI Banca, dalla incorporazione di UBI Centrosystem in UBI S., nonché i Lavoratori in servizio presso UBI S. alla data di sottoscrizione del presente Protocollo, eventualmente risultanti in esubero in esito alle procedure di legge e di contratto, – con esclusione di coloro che alla data avranno maturato il diritto al trattamento di pensione INPS, ovvero all'accesso al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito di cui al D.M. 28.04.2000, n. 158, individuati sulla base dei relativi accordi attuativi – hanno diritto, su richiesta, al *ripristino* del rapporto di lavoro direttamente con UBI Banca o con altra Società del Gruppo iscritte all'ABI, a condizione che presso la Capogruppo non siano in corso procedure inerenti a tensioni occupazionali, tenuto conto delle mansioni e delle occorrenze di organico esistenti presso le predette Società. Ulteriori criteri e modalità per l'attuazione di tali rientri saranno definiti tra le Parti al verificarsi dei predetti eventi.

Analogo diritto al ripristino del rapporto di lavoro viene riconosciuto al Personale individuato al precedente capoverso, su richiesta, anche nel caso di diversa dislocazione geografica delle sedi di UBI Sistemi e Servizi, o di attività delle medesime, che comporti il trasferimento collettivo di lavoratori a tempo indeterminato ad una distanza - tra la vecchia e la nuova sede di lavoro - superiore a 100 chilometri, calcolati in base al tragitto più breve, calcolato sul "centro città", tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

In caso di alienazione del pacchetto di controllo di UBI Sistemi e Servizi a soggetto terzo, le garanzie di cui sopra, riferite ai casi di tensioni occupazionali, si intendono confermate per i 5 anni successivi alla data di alienazione; in caso di cessione a soggetto terzo non operante nel settore del Credito e limitatamente ai casi di tensioni occupazionali, UBI Banca si impegna a riconoscere, al Personale di cui al presente articolo e per un periodo di 10 anni dalla data di alienazione, le stesse garanzie di ripristino del rapporto di lavoro di cui ai paragrafi precedenti. In caso di tensioni occupazionali che intervengano nel periodo di vigenza della garanzia, le Parti si incontreranno al fine di individuare soluzioni condivise.

La ricollocazione conseguente all'accoglimento della richiesta sarà effettuata nell'ambito provinciale o nelle province limitrofe alla sede di lavoro.

Fermo quanto sopra, UBI Banca s'impegna, dall'atto del conferimento e per la vigenza del Piano, a non effettuare assegnazioni di lavorazioni all'esterno del Gruppo.

Art. 4

Pari opportunità e trattamento delle risorse

UBI S. riconoscerà a tutte le risorse umane che lavorano in azienda pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale, a tutte riconoscendo altresì il complessivo trattamento contrattuale nazionale e aziendale in essere presso la cessionaria, sia sotto l'aspetto economico sia normativo, con decorrenza dalla data del passaggio, fatte salve le previsioni pattuite nel presente Protocollo.

Con riferimento al Personale distaccato presso UBI Sistemi e Servizi, saranno riconosciute le previsioni di cui al successivo specifico articolo in materia.

Art. 5

Normativa aziendale applicabile

A decorrere dalla data del passaggio dei rapporti di lavoro in UBI Sistemi e Servizi e fino al primo rinnovo del Contratto Aziendale di UBI Sistemi e Servizi successivo alla predetta data di passaggio, al Personale destinatario del CCNL 12.02.2005 conferito da UBI Banca sarà applicata la disciplina contrattuale aziendale in essere alla data del trasferimento presso la Banca di provenienza.

Le Parti convengono di definire entro il 31/12/2010 i profili professionali conseguenti al nuovo assetto organizzativo.

Presso UBI S. il sistema incentivante sarà applicato con forme coerenti con quanto in precedenza applicato per le strutture di riferimento in UBI Banca.

Ai Dipendenti provenienti da UBI Centrosystem i cui rapporti di lavoro proseguono ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 c.c. in capo a UBI Sistemi e Servizi nei tempi e con le modalità di cui al presente Protocollo, verrà applicata, a decorrere dalla data di trasferimento, l'intera normativa aziendale in essere presso UBI Sistemi e Servizi.

Art. 6

Logiche riferite ai trattamenti in UBI Sistemi e Servizi

Le Parti hanno convenuto l'opportunità di programmare un percorso di confronti sulla normativa aziendale vigente in UBI Sistemi e Servizi, finalizzata a verificare, anche a fronte della nuova realtà, tempi e modalità di omogeneizzazione dei trattamenti complessivi del Personale di diversa provenienza aziendale.

Si conviene comunque che entro il 31/12/2009 la normativa aziendale di UBI S. recepirà i trattamenti economici e normativi riconosciuti a quella data ai Dipendenti provenienti da UBI Banca, fatte salve le materie della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria per le quali le Parti individueranno specifiche soluzioni.

Le Parti concordano nel frattempo di integrare sin d'ora la disciplina aziendale vigente in UBI Sistemi e Servizi con le seguenti previsioni:

Indennità una tantum di Mobilità

In caso di trasferimento ad un punto operativo più distante dalla residenza del Dipendente rispetto all'attuale sede di lavoro, viene erogata in unica soluzione una indennità una tantum di importo pari a:

1^ fascia	da 35 a 45 km	andata e ritorno	1.900,00 Euro
2^ fascia	da 46 a 55 km	andata e ritorno	2.200,00 Euro

3^ fascia	da 56 a 65 km	andata e ritorno	2.500,00 Euro
4^ fascia	da 66 a 80 km	andata e ritorno	3.200,00 Euro
5^ fascia	da 81 a 100 km	andata e ritorno	3.800,00 Euro

Gli importi riportati nella tabella di cui sopra sono maggiorati del 10% per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per tutti i trasferimenti disposti dall'Azienda dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento del Dipendente e a condizione che lo stesso rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.

In caso di ulteriore trasferimento nei 12 mesi successivi spetta al Dipendente l'eventuale conguaglio per passaggio di fascia.

L'indennità non spetta in caso di:

- trasferimenti nell'ambito dello stesso comune;
- trasferimenti effettuati per corsi o stages;
- erogazione di analoga indennità nei 12 mesi precedenti.

Indennità mensile di Mobilità

Per i trasferimenti che comportano un allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza e a condizione che il Dipendente non usufruisca dei mezzi di trasporto collettivi messi a disposizione dall'Azienda, vengono corrisposte le seguenti indennità mensili:

Oltre 100 e fino a 150 km andata e ritorno	700,00 Euro
Oltre 150 e fino a 200 km andata e ritorno	1.000,00 Euro e, se necessario, l'alloggio
Oltre 200 km andata e ritorno	1.300,00 Euro, oltre alloggio e viaggio settimanale a/r con mezzi pubblici (aereo compreso).

Gli importi riportati nella tabella di cui sopra sono maggiorati del 10% per i Dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del Lavoratore, o dall'indirizzo della unità operativa più vicina alla residenza stessa se questa è più prossima alla attuale sede di lavoro, e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per 12 mensilità, con decorrenza dal giorno del trasferimento e non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o malattia o a maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria) e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi che la giustificano.

Indennità di turno

Vengono applicati i seguenti trattamenti economici:

- l'indennità di turno diurno prevista dal CCNL viene aumentata a 5,50 Euro
- l'indennità di turno notturno prevista dal CCNL viene aumentata a 60,00 Euro
- nei casi in cui la collocazione del turno preveda la necessità dell'utilizzo dell'automobile per raggiungere il posto di lavoro, è prevista l'erogazione di un compenso forfettario di 8,00 Euro;
- in occasione di turni effettuati nelle giornate di sabato e domenica viene corrisposto il buono pasto nella misura corrispondente a quella percepita dai Dipendenti che prestano servizio in unità organizzative site in comuni non dotati di mensa aziendale.

Indennità di reperibilità

Oltre a quanto riconosciuto dal CCNL 12/2/2005, vengono corrisposti al Personale in reperibilità i seguenti trattamenti:

Aree Professionali:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, di indennità aggiuntiva di intervento, e di lavoro straordinario, non può essere inferiore a 65,00 €

Quadri Direttivi di 1[^] e 2[^] livello retributivo:

- indennità aggiuntiva di intervento pari a 35,00 Euro;
- in caso di intervento a seguito di reperibilità la sommatoria complessiva di quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, e di indennità aggiuntiva di intervento, non può essere inferiore a 65,00 €

Art. 7

Previdenza complementare – Assistenza Sanitaria

I Dipendenti destinati a passare, secondo le tempistiche di cui al presente Protocollo, a UBI Sistemi e Servizi potranno optare per:

- 1) mantenere l'iscrizione alla Forma Previdenziale cui sono iscritti al momento del passaggio del rapporto di lavoro per la costruzione delle relative prestazioni previdenziali, fermo restando da parte di UBI Sistemi e Servizi e del Lavoratore:
 - a) il versamento della rispettiva contribuzione mantenendo invariate le aliquote aziendali vigenti nella Società di provenienza al momento del passaggio;
 - b) il ricalcolo delle aliquote di contribuzione di UBI Sistemi e Servizi nel caso in cui, a fronte del cambiamento delle basi di calcolo e delle altre modalità, ciò sia necessario per mantenere l'invarianza del valore attuale della contribuzione.

Per consentire tale permanenza, UBI Sistemi e Servizi provvederà ad inoltrare alla Forma Previdenziale di che trattasi la propria richiesta di proseguire nella contribuzione e nelle altre incombenze che le competono come datore di lavoro, prestandosi anche per l'eventuale espletamento delle formalità di adesione e/o funzionamento richieste dallo Statuto vigente della Forma previdenziale;

- 2) richiedere l'adesione alla Forma Previdenziale attualmente in essere per il Personale Dipendente di UBI Sistemi e Servizi fermo restando:

- a) il mantenimento della eventuale qualità di vecchio iscritto in caso di trasferimento della sua posizione ai sensi dell'art. 10 c.1 lett. a) del D.Lgs 124/93 e successive integrazioni/modifiche;
- b) il versamento della rispettiva contribuzione mantenendo invariate le aliquote aziendali oggi vigenti nella Società di provenienza;
- c) il ricalcolo delle aliquote di contribuzione di UBI Sistemi e Servizi nel caso in cui, a fronte del cambiamento delle basi di calcolo e delle altre modalità, ciò sia necessario per mantenere l'invarianza del valore attuale della contribuzione.

Assistenza sanitaria

Ai fini delle prestazioni assistenziali, i Dipendenti destinati a passare, in forza del presente accordo, da UBI Banca a UBI Sistemi e Servizi mantengono l'iscrizione alla Forma di Assistenza sanitaria di attuale appartenenza, sulla base degli accordi in essere, che vengono integralmente confermati da *UBI Sistemi e Servizi* ai fini della contribuzione di competenza quale datore di lavoro.

I Dipendenti UBI Centrosystem interessati dal trasferimento del rapporto di lavoro a UBI S., avranno facoltà dal 1.1.2008 di aderire alla forma di assistenza sanitaria di riferimento del personale UBI S., rappresentata dal Fondo di Assistenza Sanitaria del Gruppo Banca Lombarda; al fine di evitare carenza di prestazioni, l'Azienda si impegna a mantenere in essere fino a tutto il 31.12.2008 le coperture sanitarie attualmente in essere con analoghe modalità.

Per consentire tutto quanto sopra *UBI Sistemi e Servizi* comunicherà anche alla Forma di Assistenza Sanitaria, il proprio impegno a proseguire nella contribuzione e nelle altre incombenze che le competono come datore di lavoro, prestandosi anche per l'eventuale espletamento delle formalità di adesione e/o funzionamento richieste dallo Statuto vigente della Forma di che trattasi.

sezione 3 Banche Rete
--

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende confermano che gli interventi di riorganizzazione delle Banche saranno focalizzati sullo sviluppo e il coordinamento del business commerciale e creditizio e di relazione con la clientela, con un elevato accentramento delle funzioni di servizio e di supporto presso la Capogruppo e il mantenimento presso la Direzione Centrale della Banca Rete di funzioni dedicate al presidio delle attività commerciali e creditizie.

Con tale finalità il Piano di integrazione prevede l'ottimizzazione dei livelli di efficienza mediante tre macro aree di intervento:

- *riallineamento delle Strutture Centrali delle Banche Rete in correlazione al nuovo perimetro delle strutture organizzative della Holding;*
- *aggiornamento del modello distributivo;*
- *implementazione dei processi di automazione.*

In particolare il modello distributivo adottato dal Gruppo:

- *conferma la scelta di un assetto distributivo specializzato al tempo stesso per zona geografica e per segmenti, basato sul modello divisionale (Retail, Corporate e Private), sulla focalizzazione dell'azione commerciale mediante la creazione di portafogli omogenei di clientela (mass, affluent, poe/small business, corporate e private)*

assegnati a gestori commerciali dedicati allo sviluppo della relazione, su strumenti evoluti di CRM e su una gamma prodotti completa e differenziata;

- *prevede l'Implementazione, anche per le Filiere Corporate e Private di un modello "per Filiali" che avvicini il governo all'attività dei gestori attraverso:*
 - *istituzione delle Aree Territoriali Retail (con assenza delle Aree Territoriali Corporate e Private) al fine di accorciare la cinghia di trasmissione Centro – Rete;*
 - *creazione di nuove Unità Organizzative di Rete gerarchicamente dipendenti dalla Direzione Mercato denominate rispettivamente Corporate Business Unit (CBU) e Private Banking Unit (PBU);*
 - *CBU e PBU presidiano, con i relativi Responsabili, una porzione geografica del territorio e da esse possono anche dipendere nuclei decentrati sul territorio medesimo (Corner) in funzione delle esigenze e delle peculiarità delle singole Banche Rete.*
- *prevede la costituzione di Organi deliberanti periferici dipendenti della struttura dei Crediti Retail, denominati Poli di Delibera Periferici (PDP), chiamati a deliberare per le facoltà di propria competenza e ad esprimere il parere sulle pratiche di competenza superiore.*

Le Aziende confermano che gli aspetti applicativi dei piani di migrazione informatica e accentramento operativo formeranno oggetto di confronto con le OO.SS, finalizzato anche alla valutazione degli effetti delle ricadute sul Personale e della situazione degli organici.

Le Aziende confermano inoltre che agli interventi di riorganizzazione delle Banche Rete si darà corso con le modalità indicate nella lettera informativa del 29 giugno 2007, nonché secondo le indicazioni e la documentazione di dettaglio fornite negli incontri succedutisi nell'ambito della procedura dalla quale è derivato il presente Protocollo.

sezione 4

Ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale

Art. 8

Mobilità territoriale - Mobilità infragruppo

Mobilità Territoriale

Come già indicato nell'informativa del 29 giugno scorso il Gruppo intende confermare l'impegno e la massima attenzione al fine di contenere la mobilità territoriale, anche "indiretta" (c.d. catene di mobilità), che verrà a determinarsi anche per effetto dei processi riorganizzativi previsti dal Piano Industriale. In particolare il Gruppo conferma la volontà di non ricorrere in modo rilevante alla mobilità territoriale di lunga percorrenza.

Alla luce delle previsioni di cui all'articolo 9 dell'accordo di Gruppo ex BPU 3 marzo 2005, e tenuto conto della significativa diversità dei regimi in atto nell'ambito del nuovo Gruppo, le Banche appartenenti all'ex Gruppo Banca Lombarda, in occasione dei rispettivi rinnovi contrattuali aziendali, avvieranno un confronto specifico al fine di individuare le linee guida per l'applicazione - in sede aziendale - dei criteri di regolamentazione in tema di mobilità territoriale, in un'ottica di graduale armonizzazione dei regimi in essere.

Fermo quanto sopra, le Parti convengono che, con decorrenza 1 settembre 2007, siano riconosciuti presso ciascuna Azienda firmataria del presente Protocollo trattamenti

economici di mobilità nella misura minima del 10% di quelli analogamente riconosciuti in UBI Banca, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Le *Aziende* si impegnano a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei Dipendenti che verranno loro segnalate, previa approfondita valutazione di tutti gli elementi relativi alla situazione familiare e personale dell'interessato.

In particolare i Dipendenti in part time non verranno interessati senza il loro consenso alla mobilità che comporti distanze superiori a 50 km A/R tra il luogo di lavoro e la residenza dell'interessato.

Particolare attenzione verrà riservata anche a coloro che provengono quotidianamente da zone disagiate, a fronte della lunghezza e difficoltà del percorso, nonché della situazione viaria e dei mezzi pubblici di cui debbono avvalersi.

L'avvicinamento potrà comportare l'adibizione a mansioni nuove o diverse, purchè proprie dell'Area Professionale di appartenenza.

Le *Aziende* si impegnano a non disporre il trasferimento del Lavoratore ad oltre 75 km di distanza dalla sua residenza senza il consenso dell'interessato - ad eccezione dei trasferimenti disposti da unità operative di Brescia a unità operative di Milano e viceversa - salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio, fatte salve le previsioni migliorative del CCNL.

Le *Aziende* si impegnano ad accogliere le domande di avvicinamento dei Dipendenti che si trovano da più di 5 anni oltre detto limite chilometrico dalla residenza.

UBI Banca conferma la disponibilità a rafforzare il servizio di navette aziendali, già attivo, al verificarsi di esigenze che lo richiedano e in funzione dell'entità delle stesse.

Con l'obiettivo di confermare ulteriormente l'impegno al contenimento della mobilità territoriale, le Parti convengono che a favore di n. 20 Dipendenti interessati da processi di mobilità derivanti dalle operazioni previste dal Piano e che siano stati trasferiti insieme alla loro sede di lavoro:

- da Bergamo a Milano e viceversa;
- da Bergamo a Brescia e viceversa
- da Milano a Brescia e viceversa

sono previsti, su loro richiesta, percorsi finalizzati di riconversione professionale che consentano il rientro nella sede di lavoro precedente.

Si precisa che:

- i percorsi finalizzati di riconversione verranno avviati non appena entrate a regime le attività delle nuove strutture trasferite per effetto del piano industriale
- si darà la priorità alle professionalità più fungibili e meno complesse
- i rientri dovranno avvenire entro il 31/12/2009.

Dichiarazione Aziendale

In caso di assegnazione temporanea ad altra unità produttiva conseguente a processi di riorganizzazione, la mobilità temporanea avrà durata di norma inferiore ai 6 mesi, salvo comprovate diverse esigenze tecnico-produttive.

Mobilità Infragruppo

Le Parti convengono che per la gestione della mobilità infragruppo correlata alla presente procedura, si farà ricorso, tra gli strumenti previsti dall'art. 17 del vigente CCNL e ai sensi e per gli effetti dello stesso articolo, al distacco e alla cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406 cod.civ.).

In caso di eventuali successive necessità di sviluppo del Piano Industriale, ferme restando disposizioni di legge e di contratto, saranno utilizzate analoghe modalità.

Distacchi

Dopo essersi confrontate in merito alla peculiare situazione del Lavoratore in distacco – chiamato ad espletare la sua prestazione di lavoro dipendente nei confronti di un soggetto diverso da quello titolare del suo contratto di lavoro – Le Parti hanno concordato sulla necessità di individuare a favore dei Dipendenti distaccati un adeguato supporto di garanzie e di certezze, in particolare:

- la situazione normativa complessiva del Dipendente non subirà pregiudizio di sorta per effetto del suo passaggio in distacco, né differenziazione alcuna rispetto a quella degli altri Dipendenti in servizio presso l'Azienda distaccante, in ragione di qualsiasi titolo o causa diversi dal CCNL;
- il rapporto di lavoro dei Dipendenti distaccati continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante (esempio: Premio Aziendale, mobilità e altra normativa di radice aziendale anche contrattualizzata nel futuro tra distaccante e le OOSS di tale Azienda) per le rispettive categorie di appartenenza;
- in relazione agli obblighi di subordinazione per l'espletamento della prestazione di lavoro dipendente, il Lavoratore distaccato si riporterà alle linee direttive e gestionali dell'Azienda distaccataria, cui compete la responsabilità di impulso e di indirizzo organizzativo con gli altri poteri/doveri connessi alla titolarità della struttura produttiva;
- il distacco del Dipendente dovrà essere attuato senza che la separazione giuridica tra aziende, né quella gestionale e pratica tra le rispettive strutture organizzative, possa in qualunque modo rappresentare una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del Collaboratore;
- le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dai Dipendenti distaccati dovranno essere valutate ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro nella distaccante, come patrimonio della stessa;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano a porre e mantenere in essere accurate formule di collaborazione nella gestione del rapporto di lavoro del Dipendente in distacco, al fine di procurare che questi possa continuare con effettività ad essere destinatario delle stesse opportunità nonché del medesimo grado di considerazione per le necessità personali e di sviluppo, di cui sono beneficiari i Dipendenti della distaccante;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano affinché la condizione di distacco non costituisca, per il lavoratore interessato, limite alla partecipazione ad idonei percorsi formativi che, nel valorizzare le esperienze già acquisite, ne supportino tempo per tempo l'aggiornamento ed il completamento delle conoscenze/competenze e lo sviluppo professionale e di carriera;
- viene confermata in capo ai Dirigenti Sindacali dell'Azienda distaccante, anche per i Dipendenti distaccati, la piena titolarità delle funzioni di rappresentanza e negoziazione così come la competenza degli stessi in merito a tutte le problematiche attinenti alle attività di lavoro oggetto del distacco;
- viene riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette presso l'azienda distaccante ovvero distaccataria in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

Cessioni individuali del contratto di lavoro

Le Parti convengono che le manovre previste dal Piano Industriale di integrazione del Gruppo UBI

possano altresì favorire processi di crescita professionale delle risorse umane.

A tal fine, le necessità ed i nominativi dei Dipendenti da interessare ai passaggi infragruppo verranno individuati dalle Aziende del Gruppo tenendo in considerazione prioritariamente le richieste presentate dai Dipendenti.

Il passaggio individuale del Dipendente da una Società all'altra del Gruppo potrà essere attuato – su base volontaria, previo passaggio diretto senza soluzione di continuità ex art. 1406 e segg. cod. civ. - senza che la separazione giuridica tra Aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale e di quant'altro per il Dipendente stesso, e fermo restando che il Lavoratore conserverà nella nuova Azienda i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, e la stessa riconoscerà trattamenti complessivamente equivalenti – salvo miglioramenti – a quelli di cui il Dipendente beneficiava nell'Azienda precedente.

Le Parti convengono la seguente regolamentazione per la presentazione e l'esame delle domande di mobilità infragruppo presentate dal Dipendente:

- la domanda va presentata direttamente all'Azienda di appartenenza e indirizzata per conoscenza all'Area Risorse Umane della Capogruppo e, ove già individuata dall'interessato, anche all'Azienda di destinazione;
- la domanda deve specificare i motivi della richiesta;
- l'Azienda fornirà riscontro entro 60 giorni dal ricevimento della stessa, specificando in caso di impossibilità di immediata accettazione un proprio giudizio sulle possibilità che l'accoglimento possa avvenire per il futuro.

Le Aziende informeranno trimestralmente le Parti sindacali in ordine alle richieste e all'esito delle stesse.

Le Parti effettueranno semestralmente puntuali verifiche in ordine:

- al numero delle domande presentate;
- al numero delle domande accolte;
- alle motivazioni dei mancati accoglimenti per le opportune valutazioni da parte dell'Azienda

Art. 9

Principi per la riallocazione del Personale

Per il Personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale, le *Aziende* si impegnano a:

- minimizzare l'impatto in ordine alla mobilità territoriale ricercando soluzioni che garantiscano la localizzazione di comparti/gruppi di lavorazioni in una sede anche differente rispetto a quella del relativo centro di responsabilità e garantendo l'allocazione su diversi poli territoriali;
- contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle Persone e delle professionalità;
- attribuire nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del Personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle *Banche/Società*.

Art. 10

Formazione e riqualificazione professionale

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il Personale, con particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione professionale oggetto del presente piano industriale.

Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato (ad esempio IT, Legale, Logistica, etc.);
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- specifici interventi di formazione funzionali all'inserimento dei neo assunti;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- l'eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali, con particolare riferimento ai progetti formativi promossi dal Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua del Terziario, denominato Fort.Te, previa sottoscrizione dei relativi accordi sindacali aziendali.

Le parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito del Piano Industriale e dichiarano che i connessi programmi formativi, funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale del Personale delle Banche e Società del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni, saranno oggetto di specifico confronto aziendale.

Dichiarano altresì che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché l'azienda presenti, in forza dell'Accordo odierno, per l'arco temporale di realizzazione del Piano (2007-2010) istanza di accesso ai finanziamenti di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per la riconversione e riqualificazione del personale coinvolto nei programmi di cui trattasi.

Organismo bilaterale sulla Formazione

In relazione alle esigenze di cui all'articolo precedente, e per tutto l'arco di realizzazione del Piano, verrà costituito un Osservatorio Paritetico permanente sulla formazione, con il compito di effettuare verifiche preventive e/o successive al fine di individuare eventuali fabbisogni formativi e di indicare e proporre le opportune linee di intervento, anche al fine di salvaguardare le prospettive e i modelli di sviluppo professionale del Personale.

Nello spirito di cui agli artt. 13 e 63 del vigente CCNL, l'organismo paritetico sulla formazione sarà abilitato ad interagire con le preposte strutture anche al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali, con particolare riferimento

agli Avvisi relativi alle procedure di presentazione e di finanziamento dei Piani formativi promossi dal Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua del Terziario, denominato Fort.Te.

Detto organismo sarà costituito da due componenti appartenenti a ciascuna Organizzazione Sindacale individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo e da esponenti delle preposte strutture aziendali.

Art. 11 Efficientamenti degli Organici

Le *Aziende* hanno dichiarato che la presente manovra prevede una serie di misure e l'ottenimento di migliori livelli di efficienza che permetteranno di conseguire, a regime, gli obiettivi stabiliti dal Piano Industriale di Integrazione.

Nello svolgimento della procedura contrattuale ex art. 18 CCNL che si è conclusa con la sottoscrizione del presente Protocollo, le Parti condividono l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- l'attivazione di leve gestionali comportanti la parziale sostituzione della fisiologica fuoriuscita di Risorse dal Gruppo e la mobilità infragruppo;
- l'attivazione di un Piano di incentivazione all'esodo volontario per complessive 900 Risorse ripartite, sulla base dei perimetri operativi riferiti alla forza lavoro di ogni singola Azienda secondo la seguente tabella:

Tabella A

	UBI	UBIS	BPB	BBS	BPCI	BRE	CARIME	BPA	BVC	BSG	BLPI	Tot.
uscite	59	220	106	108	62	67	166	83	12	12	5	900

I dati di cui sopra espressi in termini di forza lavoro possono stimarsi in termini di libro paga nelle seguenti entità:

Tabella B

	UBI	UBIS	BPB	BBS	BPCI	BRE	CARIME	BPA	BVC	BSG	BLPI	Tot.
uscite	135	46	115	108	66	67	230	104	12	12	5	900

Banca Carime si impegna, a decorrere dal 1/1/2008, ad allargare gli strumenti di incentivazione all'esodo volontario in modo da sommare alle 166 uscite richieste dal Piano, come indicato nella precedente tabella A, ulteriori 60 uscite incentivate che non costituiscono efficientamento e sempre ovviamente su base volontaria, per consentire il ricambio generazionale così come previsto nel successivo articolo relativo al Piano Occupazionale.

In particolare, le Parti convergono l'inclusione nel piano di incentivazione dei seguenti strumenti:

1. gli incentivi all'esodo diretti ai Dipendenti che hanno maturato o sono prossimi a maturare il diritto alla quiescenza;
2. il ricorso al *Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del Personale del credito*, istituito presso l'INPS con DM 28/4/2000, n.158.

A tal fine, le Società interessate assicurano la volontà di attuare la riduzione del Personale in modo graduale, adottando una politica basata sul consenso dei Lavoratori all'esodo anticipato e concordata con le OO.SS. nel rispetto, comunque, dell'art.1 punto 4) del verbale di incontro del 24 gennaio 2001 tra ABI e le Segreterie Nazionali delle OOSS.

Nota a verbale

Poiché si prevedono:

- disallineamenti temporali fra il momento in cui si realizzano le "uscite volontarie" e il momento in cui verranno meno le posizioni lavorative da efficientare;
- oggettiva impossibilità di prevedere/programmare la coincidenza fra le professionalità/caratteristiche da rimpiazzare e le professionalità/caratteristiche disponibili per farlo, se non a regime, e cioè allorché saranno completate, almeno in parte significativa, le misure organizzative previste dal Piano Industriale e allorché saranno raccolte, in tutto o in parte, le definitive adesioni volontarie alle uscite programmate.

Le Parti convengono che le possibili esigenze temporanee di cui sopra siano eventualmente da soddisfare tramite assunzioni di Lavoratori, da effettuarsi con tipologie di contratto diverso da quello a tempo indeterminato, individuandone nelle predette esigenze gli specifici presupposti organizzativi e motivazionali.

Art. 12 Piano occupazionale

Dichiarazione delle Società

Le Aziende confermano la propria volontà di operare affinché gli obiettivi e i contenuti del Piano costituiscano occasione di occupazione, di realizzazione professionale e di stabilizzazione lavorativa nelle aree di riferimento delle singole aziende.

Stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Con tale finalità, le Parti convengono quanto segue.

Quale leva per gestire idonea stabilità anche funzionale alle esigenze operative del Gruppo, e anche per non disperdere il patrimonio di conoscenze maturate da parte del Personale in servizio con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, viene previsto un percorso di progressiva stabilizzazione delle posizioni di lavoro in misura pari al numero totale dei rapporti di lavoro a tempo determinato e, solo per quanto riguarda Carime data l'esiguità di tali tipologie contrattuali, anche dei contratti di somministrazione esistenti nelle "Aziende" alla data del 31/7/2007 - in aggiunta alla parte residua del Piano Occupazionale già in fase di completamento presso le aziende dell'ex Gruppo BPU che resta, per quanto ovvio, confermato - così suddivisi tra le Società:

UBI	BPB	BBS	BPCI	BRE	CARIME	BPA	BVC	BSG	Tot.
19	169	108	24	19	18	26	30	12	425

Le Aziende dichiarano che per la copertura del futuro fabbisogno di organico sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, faranno ricorso, in via preferenziale, al bacino del lavoratori che abbiano già collaborato con contratti di somministrazione.

Tempistica delle stabilizzazioni:

- 2^a semestre 2007: inserimento a tempo determinato di un numero di risorse pari ai contratti di somministrazione presenti in Carime al 31/7/2007 (pari a 14)
- 2^a semestre 2008: inserimento a tempo indeterminato di 171 risorse (40%), così suddivise nelle singole Aziende: 8 in UBI, 68 in BPB, 43 in BBS, 10 in BPCI, 8 in BRE, 7 in Carime, 10 in BPA, 12 in BVC, 5 in BSG;
- 1^a semestre 2009: inserimento a tempo indeterminato di 254 risorse (60%), così suddivise nelle singole Aziende: 11 in UBI, 101 in BPB, 65 in BBS, 14 in BPCI, 11 in BRE, 11 in Carime, 16 in BPA, 18 in BVC, 7 in BSG.

Entro il 31/1/2009 ed entro il 31-7-2009 si procederà ad apposita verifica tra le Parti.

Condizioni per la stabilizzazione:

Nelle misure e con le tempistiche sopra indicate per ciascuna azienda, riguarderanno lavoratori per i quali sussista la positiva valutazione da parte delle Risorse Umane.

Le stabilizzazioni programmate verranno effettuate, con le scadenze temporali di cui sopra

- nella misura dell'80% al raggiungimento del 90% degli obiettivi dimensionali della singola azienda;
- nella misura dell'20% al raggiungimento del 90% degli obiettivi dimensionali del Gruppo UBI.

Inserimento temporaneo di Risorse presso la Rete

Tenuto conto dei complessi ed articolati processi di riassetto organizzativo previsti dal Piano presso la Rete Commerciale delle Banche, al fine di assicurare tempo per tempo adeguati livelli di servizio nell'ambito delle attività commerciali delle Filiali, nonché sostenere per quanto necessario le attività di migrazione sulla piattaforma informatica di Gruppo, le Banche si attiveranno per inserire presso la Rete un numero di addetti con contratto di somministrazione o a tempo determinato con durata di 6 mesi, corrispondente alla sostituzione delle uscite per i nuovi efficientamenti previsti dal Piano presso le Banche Rete. Gli inserimenti di cui sopra sono da intendersi comprensivi delle esigenze di supporto operativo connesse alla realizzazione dei piani di accentramento operativo e di migrazione informatica.

Fermo quanto sopra, tali inserimenti dovranno consentire una copertura del 100% delle sinergie complessive di tutte le Banche Rete, e di almeno l'80% delle posizioni a livello di singola banca.

Nella fase di attuazione dei processi di efficientamento, eventuali casi di particolare criticità emergenti sulla rete – anche in relazione alla realizzazione dei progetti di BPR – formeranno oggetto di verifica congiunta tra le Parti.

Ricambio generazionale

In considerazione dei processi di efficientamento previsti dal Piano presso la Rete Commerciale, e tenuto conto dei programmi di uscita dalle Banche Rete delle Risorse che accederanno alle iniziative di incentivazione all'esodo, con specifico riferimento a Banca

Carime che, in presenza di significativi recuperi di Risorse, è caratterizzata da elevata anzianità aziendale e da una contenuta natural attrition ed interessata marginalmente dalla stabilizzazione di rapporti a tempo determinato - al fine di sostenere adeguatamente i livelli operativi della Rete, viene previsto un piano di ricambio generazionale da attuarsi mediante l'inserimento presso le Filiali di 60 Risorse con contratto di lavoro a Tempo Determinato, sino al completamento del Piano, con impegno a confermare successivamente a tempo indeterminato il predetto numero di contratti, a fronte di un equivalente numero di esodi incentivati aggiuntivi rispetto al Piano. (Cfr. articolo "Efficientamento degli organici")

Art. 13

Piano di incentivazione all'esodo volontario

Alla luce delle previsioni di efficientamento degli organici contenute nel Piano Industriale per il periodo 2007 – 2010, nel quale è incluso un nuovo piano di incentivazione all'esodo volontario, con utilizzo degli strumenti del Fondo di Solidarietà e dell'incentivo alla quiescenza, le Parti, unicamente al fine di evitare sovrapposizioni – con riferimento all'anno 2007 – tra i precedenti strumenti di incentivazione e quello disciplinato dal presente Protocollo e dall'allegato accordo per l'accesso al Fondo di Solidarietà hanno convenuto di fissare quale data ultima per la presentazione delle domande di adesione al Piano di Incentivazione all'esodo di cui agli accordi ex Gruppo BPU del 3/3/2005 e 21/9/2005, e ferme restando le condizioni e modalità tutte contenute negli stessi, quella del 30/9/2007.

Le Parti concordano pertanto sull'attivazione di un nuovo Piano di Incentivazione all'Esodo volontario che comprenderà l'attivazione del Fondo di Solidarietà e il ricorso all'incentivazione alla quiescenza.

Incentivi all'esodo per gli aderenti al Fondo di solidarietà

- a) A tutti coloro che presenteranno domanda di passaggio al *Fondo*, sarà riconosciuta dalla relativa Azienda, in caso di accoglimento, una incentivazione all'esodo sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del *Fondo* di cui all'art. 5 DM 28/4/2000 n.158, I^a comma, lettera B) - un trattamento lordo economico pari al 70% dell'ultima retribuzione lorda percepita.

Qualora giunga a compimento l'iter di riforma del sistema pensionistico e venga pubblicata la disciplina normativa relativa al "*Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibile*" sottoscritto dalle Parti Sociali il 23 luglio 2007, l'integrazione di cui sopra sarà quantificata nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del *Fondo* di cui all'art. 5 DM 28/4/2000 n.158, I^a comma, lettera B) - un trattamento lordo economico pari all' 80% dell'ultima retribuzione lorda percepita. A decorrere dal mese successivo all'eventuale entrata in vigore della citata Riforma, la nuova misura dell'integrazione in parola riguarderà tutti i lavoratori che, ai sensi del vigente Protocollo e dell' allegato accordo per l'accesso al Fondo di solidarietà, siano già al Fondo o vi accederanno in data successiva.

Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo di cui alla presente lettera A) verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

B. A coloro che accedono al *Fondo* istituito presso l'INPS con D.M. 28/4/2000 n.158 con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuto quale ulteriore incentivazione all'esodo - aggiuntiva a quello di cui alla precedente lettera A) – una somma tempo per tempo prevista per il periodo di permanenza nel Fondo, pari al valore attualizzato dei contributi a carico della Azienda per la rispettiva Forma Previdenziale, secondo la misura in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo, calcolata convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto a quella di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione AGO secondo le norme in vigore pro tempore.

In alternativa a quanto indicato nel precedente capoverso, il Dipendente potrà scegliere di restare iscritto alla Forma Previdenziale in modo attivo, con prosecuzione del versamento dei relativi contributi sia da parte dell'Azienda, sia da parte del Lavoratore stesso, ove lo voglia, per la quota di sua competenza, compatibilmente con le previsioni normative in materia.

C. A coloro che accedono al *Fondo* - sia che l'erogazione della prestazione straordinaria avvenga in forma rateale, sia che il Lavoratore abbia prescelto l'erogazione in unica soluzione ai sensi dell'art. 5 DM 28/4/2000 n.158, I^ comma, lettera B) - saranno mantenute, per tutto il periodo di permanenza nel *Fondo*, le stesse condizioni bancarie (tassi, mutui, ecc.) applicate al Personale in servizio secondo quanto previsto per ciascuna Società e tempo per tempo vigenti; qualora il Lavoratore abbia prescelto l'erogazione in unica soluzione il mantenimento e' subordinato alla condizione che egli non svolga per conto proprio o di terzi attività in concorrenza con le Aziende del Gruppo.

Agli stessi saranno mantenute per lo stesso periodo le coperture per l'assistenza sanitaria con le medesime prestazioni previste per il Personale in servizio; tale copertura viene meno qualora l'iscritto esca dal Fondo.

Al fine di regolamentare l'accesso al *Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del Personale del credito*, le Parti sottoscrivono contestualmente il previsto Accordo e lo allegano, quale parte integrante, al presente Protocollo come appendice 1).

Piano di incentivazione alla quiescenza

Le Società si impegnano ad offrire un incentivo economico alla generalità dei Dipendenti che avendo già maturato o avendo in corso di maturazione il diritto alla quiescenza, a condizione che la relativa finestra di uscita sia comunque non oltre il primo gennaio 2009, decidano volontariamente di cessare dal servizio per entrare in quiescenza prima del compimento del 65° anno di età, secondo le modalità appresso indicate.

L'incentivo consiste nell'erogazione di una somma pari a:

- 12 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica sino al compimento del 60° anno di età;
- 8 mensilità per coloro che hanno età anagrafica oltre 60 e sino al compimento del 63° anno di età;
- 4 mensilità per coloro che hanno età anagrafica oltre 63 e sino al compimento del 64° anno di età.
- un importo analogo a quello di cui al primo alinea sarà erogato al Personale collocato in quiescenza per inabilità

Le età di cui sopra vengono prese in considerazione con riferimento alla data di cessazione dal servizio.

Per mensilità si intende l'ultima retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

L'adesione è volontaria.

Possono presentare domanda di adesione tutti i Dipendenti che hanno maturato o hanno in corso di maturazione il diritto alla quiescenza, a condizione che la relativa finestra INPS di uscita si apra comunque non oltre il primo gennaio 2009, sempre che:

- con riferimento a coloro che hanno già maturato il diritto alla quiescenza, l'adesione pervenga alla Società dal 1 ottobre 2007 al 30 novembre 2007, inteso che la cessazione dovrà avvenire entro il 31-12-2007;
- con riferimento a coloro che hanno in corso di maturazione il diritto alla quiescenza, l'adesione pervenga alla Società dal 1 ottobre 2007 al 31 gennaio 2008, inteso che la cessazione del rapporto di lavoro potrà decorrere dal 28 febbraio 2008 e non oltre il 31 dicembre 2008.

Decorsi i termini finali di presentazione senza che il Dipendente abbia fatto pervenire la propria adesione al piano di incentivazione, lo stesso decade dal relativo diritto all'incentivo.

- L'adesione implica la presentazione delle dimissioni irrevocabili dal servizio per entrare direttamente in quiescenza, con data di cessazione dal servizio fissata secondo le tempistiche indicate nella tabella di seguito riportata.
- Tutti i riconoscimenti economici di cui ai punti precedenti verranno erogati ai Dipendenti con corrispettivo impegno a non esercitare attività concorrenziale nei confronti delle Società di appartenenza e di quelle del Gruppo UBI, per un periodo di 3 anni, nell'ambito delle regioni di ubicazione della unità organizzativa di ultima appartenenza.

Periodi di uscita degli aderenti al Piano di incentivazione all'esodo volontario per quiescenza e per accesso al Fondo di Solidarietà

Le incentivazioni volontarie all'esodo saranno realizzate riservando l'offerta al Personale operante nel perimetro delle varie Società secondo la tabella di seguito indicata, che riepiloga insieme al numero delle uscite azienda per azienda di cui all'articolo 11 del presente Protocollo, anche la relativa tempistica di uscita delle Risorse programmata come di seguito:

	Entro I sem 08	Entro II sem 08	Dal I sem 09	Totale
UBI	44	13	2	59
UBIS	154	66	0	220
BPB	48	48	10	106
BBS	63	34	11	108

BPCI	38	24	0	62
BRE	56	11	0	67
CARIME	70	54	42	166
BPA	41	27	15	83
BVC	9	3	0	12
BSG	8	4	0	12
BLPI	5	0	0	5
totale	536	284	80	900

In relazione alle proprie esigenze tecnico/organizzative e produttive, per i Dipendenti che ricoprono posizioni ritenute significative dalle *Aziende*, e nel limite massimo di 1/3 delle uscite previste degli aderenti, la cessazione dal servizio potrà essere differita dalle Aziende per un massimo di 9 mesi, fermo restando che la posizione andrà comunque conteggiata nel numero degli efficientamenti conseguiti; gli incentivi spettanti resteranno quelli previsti nel caso di immediata accettazione della domanda di uscita del Dipendente.

Accoglimento delle domande

L'esito relativo alle domande pervenute sarà comunicato all'interessato entro il 31/12/2007 per i termini di presentazione stabiliti al 30/11/2007 ed entro il 28/2/2008 per i termini di presentazione stabiliti al 31/1/2008.

L'accoglimento delle adesioni rispetto ai posti disponibili nei singoli semestri di riferimento (cfr. tabella infra) sarà effettuato sulla base delle seguenti priorità:

- destinatari dei permessi previsti della legge 104/1992;
- portatori di handicap con percentuale di invalidità superiore al 70%;
- dipendenti che hanno presentato domanda di adesione al precedente Piano di incentivazione all'esodo volontario ex BPU per i quali, alla data del 30 settembre 2007:
 - l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 8, comma 2 del D.M. 28/4/2000, n. 158 abbia comportato il mancato accoglimento della domanda, e
 - la richiesta di adesione avrebbe trovato accoglimento sulla base della relativa data di presentazione;
- stabiliti dall'art. 8, comma 2 del D.M. 28/4/2000, n. 158.

In caso di soprannumero delle adesioni rispetto ai posti disponibili, le priorità verranno stabilite in base ai medesimi criteri di cui sopra.

<p>sezione 5 <i>Poli Territoriali</i></p>

Art. 14

Le Parti procederanno, con cadenza semestrale, a specifiche sessioni di confronto e verifica mirate a:

- valutare congiuntamente gli effetti dei processi di accentramento, nonché i fabbisogni, le opportunità e le modalità dell'eventuale riconversione professionale;
- verificare le conseguenze delle domande di accesso volontario al Fondo di Solidarietà e dell'Incentivazione all'esodo;

- esaminare eventuali iniziative volte a ridurre il ricorso alla mobilità territoriale.

Con riferimento all'Help Desk le attività saranno definite con l'obiettivo di garantire, durante tutta la durata del Piano Industriale, adeguati livelli di supporto tecnico agli utenti.

sezione 6 Previsioni Normative

Art. 15

Part Time

Viene mantenuta e favorita la concessione del Part Time in tutte le sue forme contrattualmente previste (orizzontale, verticale, misto) per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi anche al fine di agevolare l'accoglimento delle domande in tutte le Banche e Società del Gruppo.

Le Aziende dichiarano che si attiveranno per agevolare la concessione del part-time presso quelle realtà aziendali in cui si evidenzia un equilibrato rapporto tra le domande presentate e la forza lavoro, tenuto anche conto delle specifiche esigenze delle realtà operative.

Le Parti convengono che entro il 30 giugno 2009 si incontreranno per definire un percorso di armonizzazione delle norme in materia a livello di Gruppo.

In via transitoria viene prorogata di un anno l'eventuale scadenza dei contratti part time attualmente in essere, salvo diversa manifestazione di volontà del Dipendente interessato.

Art. 16

Assistenza sanitaria e Previdenza Complementare

Le Parti convengono che, a far tempo dalla stipula del prossimo CCNL e, comunque, entro i tre mesi successivi, si darà luogo ad una specifica sessione di confronto sul welfare di Gruppo.

Il confronto deve intendersi finalizzato ad esaminare eventuali casi di palese disallineamento nei livelli di prestazione offerti dalle forme integrative di assistenza sanitaria e previdenza complementare, al fine di ricercare idonee soluzioni che consentano adeguati livelli minimi di prestazione/contribuzione in ogni singola Azienda del Gruppo.

Sarà, altresì, costituito un osservatorio abilitato ad approfondire e verificare, tempo per tempo, i riflessi della normativa primaria e secondaria in materia di previdenza e assistenza, avendo particolare riguardo agli aspetti afferenti i rapporti di lavoro dipendente diversi da quelli a tempo indeterminato, con l'obiettivo di pervenire ad un sistema omogeneo di prestazioni per tale categoria di lavoratori a livello di Gruppo.

Art. 17

Servizio di orientamento al lavoro / Incentivazione all'acquisto della prima casa per i giovani

A tutto il Personale appartenente alle Aziende firmatarie del presente accordo e a decorrere dalla sottoscrizione dello stesso sarà applicato quanto segue:

Servizio di orientamento al lavoro

Ove, al termine del periodo di servizio con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non si proceda alla stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'Azienda si impegna, su richiesta del Lavoratore, a procurare, tramite una società di consulenza specializzata, la possibilità di fruire di un servizio di orientamento al lavoro comprendente:

- un programma di assessment per l'individuazione dei propri punti di forza e per l'indirizzo della ricerca di lavoro;
- un miglioramento della capacità di muoversi nel mercato del lavoro;
- l'opportunità di effettuare almeno due colloqui di lavoro;
- la segnalazione di eventuali opportunità lavorative.

Incentivazione all'acquisto della prima casa per i giovani

Al fine di favorire l'acquisto della prima casa di abitazione da parte dei Dipendenti che saranno assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, l'Azienda terrà a proprio carico le spese relative all'onorario professionale del notaio chiamato a stipulare l'atto di mutuo, a condizione che l'acquisto avvenga entro 10 anni dall'assunzione stessa.

Tale norma troverà applicazione nei confronti dei Lavoratori assunti dal mercato esterno che, al momento dell'assunzione, siano inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali.

Relativamente alle previsioni riguardanti i figli disabili dei Dipendenti, la previdenza complementare per i Dipendenti disabili e la disciplina della maternità e gravidanza, le Parti si impegnano a costituire una Commissione paritetica con l'obiettivo di individuare nel più breve tempo possibile regole per l'armonizzazione dei diversi regimi esistenti.

sezione 7

Il Sistema di Relazioni Sindacali del Gruppo UBI Banca

Le Parti, in relazione all'articolazione e alla complessità della riorganizzazione, convengono sulla opportunità, anche allo scopo di procedere con modalità per quanto possibile condivise, di sostenere le diverse fasi del Piano Industriale di Integrazione del Gruppo UBI 2007-2010, per tutta la durata dello stesso, con un adeguato livello di Relazioni Sindacali, caratterizzato, nella salvaguardia dei rispettivi ruoli e competenze, da momenti di informativa e consultazione, e che costituisca un modello di comportamento tanto a livello di Gruppo quanto a livello aziendale.

Il confronto tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del Personale sarà costantemente improntato a intenti costruttivi e finalizzato al raggiungimento di intese atte a gestire le ricadute sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro del Personale derivanti e conseguenti ai complessivi processi di ristrutturazione e riorganizzazione del Gruppo, verificando nel tempo l'applicazione delle intese raggiunte.

Nell'ambito del Piano Industriale e per la durata dello stesso, gli incontri con le Organizzazioni Sindacali si svilupperanno, anche al di fuori delle specifiche procedure, con particolare attenzione alla revisione dei processi di razionalizzazione operativa delle strutture commerciali - anche derivanti da progetti di innovazione tecnologica e di semplificazione delle attività - dei relativi processi di efficientamento e dinamiche occupazionali.

A tal fine le Parti convengono che la *Delegazione Sindacale di Gruppo* costituita, secondo quanto di seguito convenuto, per lo sviluppo della Procedura relativa al Piano di Aggregazione del nuovo Gruppo Bancario UBI, avviata con lettera informativa in data 29 giugno 2007, venga riconosciuta dalle Aziende firmatarie del presente Protocollo per tutta la durata del *Piano*:

- a) ai fini dell'assolvimento dei futuri impegni relativi alle successive fasi di realizzazione degli interventi che hanno formato oggetto proprio della procedura, comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale e che coinvolgono una pluralità di Aziende del Gruppo firmatarie del presente Protocollo, fatte salve le titolarità e le prerogative delle rappresentanze sindacali aziendali;
- b) ai fini della costituzione di tutti gli Osservatori paritetici previsti dal presente Protocollo, o per l'effettuazione, ove previsto dallo stesso, di sessioni di informativa e consultazione.

La Delegazione Sindacale di Gruppo è composta, per ciascuna Sigla Sindacale, da 7 dirigenti; ogni Delegazione può essere integrata, oltre che dalla rispettiva Segreteria Nazionale, da tre componenti e da un tecnico.

Ciascuna Organizzazione Sindacale comunica i nominativi dei componenti della Delegazione Sindacale di Gruppo alle rispettive Aziende di appartenenza e alla Capogruppo.

La Delegazione Sindacale di Gruppo può operare rotazioni e/o sostituzioni dei propri componenti, anche al fine di garantire un'idonea rappresentanza del Personale delle diverse Aziende coinvolte.

Ferme le prerogative riconosciute dall'art. 21 dell'accordo 13/12/2003, i componenti della Delegazione Sindacale di Gruppo, nell'esercizio delle attività, rappresentano a pieno titolo le Organizzazioni di appartenenza.

La Delegazione Sindacale di Gruppo costituita nei termini di cui al presente Verbale è competente per tutte le attività di cui ai precedenti punti a) e b), sia per le attività di verifica in merito all'attuazione degli accordi definiti per la gestione delle ricadute del Piano Industriale e lo stato di avanzamento dei progetti inerenti al Piano medesimo, nell'ambito della durata dello stesso (2007-2010).

Le previsioni della presente Sezione trovano applicazione unicamente per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del Piano Industriale illustrato nella procedura avviata con lettera informativa datata 29 giugno 2007, e successive eventuali modificazioni comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale che coinvolgono una pluralità di aziende firmatarie del presente Protocollo.

Dichiarazione dell'Azienda

Nell'ambito dell'accentramento delle relazioni sindacali, come previsto dal Piano e illustrato alle OO.SS., si conferma che compete alle singole Aziende del Gruppo la gestione dei rapporti di correttezza con le Organizzazioni sindacali aziendali.

Fermo restando quanto sopra, si conferma che per quanto concerne le fasi negoziali attinenti le trattative a livello aziendale, le stesse si terranno presso la Direzione dell'

Azienda interessata, salvo diverse intese tra le Parti, con l'intervento delle competenti strutture della Capogruppo.

Osservatorio paritetico sulla realizzazione del Piano Industriale 2007-2010

In relazione alla verifica sullo stato di avanzamento delle fasi di realizzazione del Piano Industriale di integrazione del nuovo Gruppo UBI, le Parti convengono di costituire un Osservatorio paritetico permanente di Gruppo, per l'effettuazione di sessioni di informativa aziendale e consultazione al riguardo, riservando particolare attenzione alla situazione operativa delle Aziende, per seguire, tempo per tempo, le fasi di realizzazione del Piano e monitorare l'applicazione delle relative intese sindacali.

L'Osservatorio si riunirà, su richiesta anche di una sola delle Parti, con frequenza almeno semestrale e sarà costituito da due membri appartenenti a ciascuna Organizzazione Sindacale individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo e da esponenti aziendali.

Fatto salvo il diritto di informativa sindacale, gli incontri saranno improntati al rispetto della riservatezza in merito ai contenuti oggetto di confronto, se riferito ad informazioni sensibili in materia di organizzazione e struttura aziendale.

Le Parti convengono inoltre sull'opportunità di costituire Organismi paritetici - composti da rappresentanti aziendali e due rappresentanti (uno effettivo e uno supplente) per ciascuna O.S. firmataria del presente Protocollo - con specifiche competenze in materia di:

- *Pari Opportunità*

La Commissione studia ed elabora proposte in merito alla parità dei sessi in azienda, promuove e sviluppa progetti di azioni positive tendenti a favorire il perseguimento delle finalità della legge 125/1991 nell'ambito delle Aziende, propone altresì interventi mirati allo sviluppo di tutte le Risorse e progetti di azioni positive tese ad eliminare le eventuali discriminazioni dirette e indirette nell'ambito delle Aziende.

- *Ambiente, salute e sicurezza*

Alla Commissione sono attribuite funzioni di analisi, studio, approfondimento e valutazione congiunta in materia di condizioni igienico ambientali e sicurezza, anche con la finalità di elaborare proposte atte a favorire il mantenimento di elevati standard di della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro

Osservatorio sulle politiche per il Mezzogiorno

Il Gruppo UBI Banca conferma il proprio impegno a riservare particolare attenzione allo sviluppo dei territori e dei tessuti economici del Mezzogiorno e a tal fine ribadisce la propria volontà di operare affinché gli obiettivi del Piano si trasformino in opportunità anche per i tessuti economico-sociali di appartenenza; ciò non solo in termini di moderno ed efficace supporto alle iniziative imprenditoriali ed economiche delle diverse realtà, ma per quanto possibile anche per lo sviluppo delle rispettive componenti sociali.

Le strategie messe in atto da Banca Carime per il proprio sviluppo e per la crescita del territorio si sostanziano nella messa a punto di un sistema improntato alla massima trasparenza e all'incremento degli impieghi rivolto in particolar modo al sostegno dei progetti di investimento delle famiglie, dei professionisti e delle imprese medio-piccole.

Sul primo punto la Banca intende muoversi con una offerta economica volta a crescere il livello di fidelizzazione, mentre sul secondo punto è già in atto una politica volta alla assistenza finanziaria alle piccole e medie imprese, in special modo attraverso la collaborazione con i Consorzi di Garanzia collettiva operanti nelle regioni meridionali e con i fondi nazionali attivi per il sostegno agli artigiani e agli agricoltori.

Inoltre, Banca Carime proseguirà nelle iniziative volte a presidiare e sviluppare il “Credito al Sud” già avviato con successo negli ultimi anni.

Tali risultati saranno resi possibili anche dalla disponibilità di prodotti di eccellenza forniti dalla fabbriche prodotto del Gruppo UBI.

Al fine di analizzare strumenti ed iniziative coerenti con l’obiettivo dello sviluppo del Mezzogiorno, viene istituito un apposito Osservatorio.

In relazione alle fasi di realizzazione degli interventi previsti dal Piano Industriale, le Parti convengono di istituire un Osservatorio paritetico al fine di analizzare il diverso contesto nel quale le Aziende sono chiamate ad operare, anche con riferimento al clima aziendale ed alle variabili che lo determinano, nel rispetto di quanto previsto dal “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario” sottoscritto in sede ABI il 16 giugno 2004.

Art. 18 Disposizioni Finali

Per quanto concerne le tematiche non regolamentate dal presente Protocollo, restano salve le previsioni vigenti nelle Aziende del Gruppo.

Con riferimento alle tematiche trattate dal presente Protocollo, sono fatte salve le normative aziendali vigenti ad esse correlate, se migliorative.

Il presente Protocollo decorre dalla data di stipulazione, fatte salve le diverse decorrenze specificamente indicate negli articoli precedenti.

Con la stipula del presente Accordo le Parti dichiarano di avere espletato le Procedure previste dalle disposizioni di legge e di contratto indicate nelle Premesse.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

UBI SISTEMI E SERVIZI Spa

BPB Spa

BBS Spa

BPCI Spa

BRE Spa

BPA Spa

CARIME Spa

BVC Spa

BSG Spa

BLPI Spa

UBI CENTROSYSTEM Spa

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UIL.CA