

# Verbale di accordo

## Sommario

<b>Sezione 1 Contrattazione di secondo livello (riguardante il Personale appartenente ad UBI Banca e ad UBI Sistemi e Servizi)</b> .....	<b>2</b>
<b>Orari di Lavoro/Reperibilità - Permessi</b> .....	<b>2</b>
Art. 1.1 Reperibilità e intervento.....	2
Art. 1.2 Prestazioni lavorative in giornate sensibili.....	3
Art. 1.3 Partecipazione a manifestazioni temporanee.....	3
Art. 1.4 Prestazione lavorativa in giornate festive infrasettimanali (giornate di borsa aperta) .....	4
Art. 1.5 Orario di lavoro su 6 giorni .....	4
Art. 1.6 Apertura sportelli di sabato.....	4
Art. 1.7 Permessi retribuiti .....	5
DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA .....	5
Art. 1.8 Permessi non retribuiti .....	6
Art. 1.9 Permessi retribuiti lavoratori studenti .....	6
<b>Trattamento economico</b> .....	<b>6</b>
Art. 1.10 Assegni in erogazione .....	6
Art. 1.11 Indennità di reggenza .....	6
Art. 1.12 Indennità di stima e specializzazione .....	7
<b>Altri istituti</b> .....	<b>7</b>
Art. 1.13 Inquadramenti.....	7
Art. 1.14 Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti.....	8
Art. 1.15 Assegnazione di vestiario .....	9
Art. 1.16 Adibizione alla cassa .....	9
<b>Sezione 2 Organici (riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)</b> .....	<b>10</b>
<b>Eccedenze - Piano di incentivazione all'esodo volontario</b> .....	<b>10</b>
Art. 2.1 Posizioni di lavoro eccedenti - Piano di esodo anticipato .....	10
<b>Sezione 3 Politiche sociali (riguardante il Personale appartenente ad UBI Banca e ad UBI Sistemi e Servizi)</b> <b>11</b>	<b>11</b>
Art. 3.1 Part time .....	11
Art. 3.2 Maternità/Paternità .....	11
Art. 3.3 Pacchetto giovani .....	12
Art. 3.4 Permessi ai sensi della L. n. 104/1992.....	12
Art. 3.5 Permesso aggiuntivo L. n. 104/1992 .....	13
<b>Sezione 4 Welfare aziendale</b> .....	<b>13</b>
Art. 4.1 Previdenza complementare .....	13
Art. 4.2 Assistenza sanitaria integrativa .....	13
Art. 4.3 Coperture Assicurative .....	13
Art. 4.4 Dipendenti con disabilità superiore al 70%.....	13

<b>Sezione 5 Altre disposizioni (riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)</b> .....	<b>14</b>
Art. 5.1 Altre disposizioni .....	14
Art. 5.2 Ambito di applicazione della disciplina di secondo livello - UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi e ex Banche incorporate in UBI Banca.....	14
Art. 5.3 Disposizioni finali.....	14
<b><u>LETTERA POLITICHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE</u></b>	<b>I</b>

## Verbale di accordo

Il giorno 26 luglio 2017, in Bergamo

Tra

UNIONE DI BANCHE ITALIANE, anche nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

la Delegazione sindacale di Gruppo e le Segreterie Nazionali di:

- FABI
- FIRST/CISL
- FISAC/CGIL
- UGL Credito
- UIL.CA
- UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Si premette che

1. in data 11.12.2016 è stato sottoscritto il Protocollo di Intesa a conclusione del confronto sindacale, avente ad oggetto il Piano Industriale di Gruppo, contenente le linee guida strategiche e gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali per il periodo 2015 - 2019/2020, comprensivo della “Fusione per incorporazione in UBI Banca delle 7 Banche-Rete”;
2. le Parti hanno dichiarato la volontà e l’impegno di proseguire il confronto al fine di addivenire, entro il 31.12.2017, a una intesa volta a regolamentare la complessiva disciplina contrattuale di secondo livello non definita dal Protocollo summenzionato, definendone tempi, modalità e criteri di applicazione;
3. in data 26.05.2017 è ripreso il confronto tra le Parti inerente alle tematiche di cui al punto precedente, proseguito sino alla data odierna.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

**Sezione 1**  
**Contrattazione di secondo livello (riguardante il Personale appartenente ad UBI Banca e ad UBI Sistemi e Servizi)**

**Orari di Lavoro/Reperibilità - Permessi**

**Art. 1.1**

**Reperibilità e intervento**

1. Oltre a quanto previsto in materia dal vigente CCNL, vengono riconosciuti al personale in reperibilità i seguenti trattamenti per Aree professionali e Quadri Direttivi di 1° e 2° livello:
  - a) intervento fisico: € 35 quale indennità aggiuntiva giornaliera per il caso di intervento della durata minima di 1 ora nella medesima giornata (compreso il tempo di viaggio); la sommatoria complessiva di

quanto previsto dal CCNL a titolo di reperibilità, di indennità aggiuntiva di intervento e di lavoro straordinario, nei limiti summenzionati, non può essere inferiore a 65 €;

- b) intervento da remoto: € 20 quale indennità aggiuntiva per ogni intervento che, effettuato attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e/o telefonici, non comporti la presenza fisica nei locali aziendali, con il limite massimo giornaliero di € 50.
2. Al lavoratore - inquadrato nelle Aree professionali o nel 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi - che, in situazioni particolari o di emergenza, sia chiamato ad intervenire in orario diverso dal proprio orario di lavoro ovvero in giornata non lavorativa senza essere in reperibilità, vengono riconosciuti, oltre a quanto previsto dal CCNL, i seguenti trattamenti:
    - a) intervento fisico: € 40 quale indennità aggiuntiva giornaliera per il caso di intervento della durata minima di 1 ora nella medesima giornata (compreso il tempo di viaggio);
    - b) intervento da remoto: € 25 quale indennità aggiuntiva per ogni intervento che, effettuato attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e/o telefonici, non comporti la presenza fisica nei locali aziendali, con il limite massimo giornaliero di € 50.
  3. Ai dipendenti, spetta il rimborso chilometrico, secondo le previsioni di cui all'art. 3.3 del Protocollo 11 dicembre 2016, nonché, previa presentazione di idonea documentazione, il rimborso delle spese sostenute per il tragitto (dalla residenza/domicilio abituale del dipendente all'unità organizzativa sede dell'intervento).

#### **Art. 1.2**

##### **Prestazioni lavorative in giornate sensibili**

1. Le prestazioni lavorative fornite dai dipendenti (ad eccezione di quelli adibiti a guardiana e sorveglianza) nelle giornate 1° gennaio, Pasqua, 25 dicembre, 31 dicembre dopo le 19,15, avranno i seguenti trattamenti, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL e alle eventuali indennità di reperibilità e intervento:
  - Aree Professionali: la spettanza di Banca Ore viene incrementata di pari misura rispetto alla prestazione lavorativa effettuata nelle giornate in esame, in ragione di mezz'ora o multipli di mezz'ora;
  - rimborso spese: ai dipendenti spetta il rimborso chilometrico, secondo le previsioni di cui all'art. 3.3 del Protocollo 11 dicembre 2016 e, previa presentazione di idonea documentazione, il rimborso delle spese sostenute per il tragitto (dalla residenza/domicilio abituale del dipendente all'unità organizzativa di riferimento);
  - indennità aggiuntiva giornaliera: € 50;
  - buono pasto: viene riconosciuto nella misura in vigore nelle piazze in cui non vi è il servizio di mensa aziendale ai Dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14.

#### **Art. 1.3**

##### **Partecipazione a manifestazioni temporanee**

1. Nei casi di partecipazione della Banca a manifestazioni temporanee (ad esempio fiere, mostre, congressi, stand), i lavoratori interessati saranno individuati utilizzando, in via prioritaria, il criterio della volontarietà e della turnazione.
2. Ai Dipendenti chiamati a prestare l'attività in giornate (sabato, domenica e festività infrasettimanali) o in orari diversi dal proprio orario di lavoro saranno riconosciuti, oltre a quanto previsto dal vigente CCNL, i seguenti trattamenti:
  - pranzo: buono pasto nella misura in vigore nelle piazze in cui non vi è il servizio di mensa aziendale ai Dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14 (ove non compete il trattamento di diaria);

- cena: rimborso delle spese documentate (ove non compete il trattamento di diaria e comunque nel limite di 1/3 della stessa e con i relativi criteri orari);
- rimborso spese: rimborso chilometrico, secondo le previsioni di cui all'art. 3.3 del Protocollo 11 dicembre 2016 e, previa presentazione di idonea documentazione, rimborso delle spese sostenute per il tragitto (dalla residenza/domicilio abituale del dipendente al luogo della manifestazione e ove necessario all'unità organizzativa interessata alla stessa);
- compenso forfettario: € 50 per il personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi per le prestazioni effettuate nelle giornate di sabato, domenica e festività infrasettimanali.

#### **Art. 1.4**

##### **Prestazione lavorativa in giornate festive infrasettimanali (giornate di borsa aperta)**

1. Ai dipendenti che effettueranno la prestazione lavorativa in giornate festive infrasettimanali al fine di garantire l'attività collegata ai mercati di Borsa aperta saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
  - Aree Professionali: oltre al compenso come previsto dal CCNL, la spettanza di Banca Ore viene incrementata di pari misura rispetto alla prestazione lavorativa effettuata nelle giornate in esame, in ragione di mezz'ora o multipli di mezz'ora;
  - Quadri Direttivi: oltre a quanto previsto dal vigente CCNL in tema di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi sarà riconosciuto al personale in esame un compenso forfettario di € 50.
2. Inoltre a tali lavoratori saranno altresì riconosciuti i seguenti trattamenti:
  - pranzo: buono pasto nella misura in vigore nelle piazze in cui non vi è il servizio di mensa aziendale ai Dipendenti il cui orario comprenda, anche se solo parzialmente, l'intervallo di tempo intercorrente fra le ore 12 e le ore 14;
  - rimborso spese: rimborso chilometrico, secondo le previsioni di cui all'art. 3.3 del Protocollo 11 dicembre 2016 e, previa presentazione di idonea documentazione, rimborso delle spese sostenute per il tragitto (dalla residenza/domicilio abituale del dipendente all'unità organizzativa di riferimento).

#### **Art. 1.5**

##### **Orario di lavoro su 6 giorni**

1. Ai lavoratori che svolgono un orario di lavoro settimanale su sei giorni viene riconosciuta, per ciascuna settimana interamente lavorata - compreso il caso della presenza della festività infrasettimanale non lavorata - una indennità a settimana di € 35, non cumulabile con l'indennità di turno né con l'indennità per orari giornalieri che terminano dopo le 18.15 e fino alle 19.15 di cui all'art. 102 del vigente CCNL.

#### **Art. 1.6**

##### **Apertura sportelli di sabato**

1. Al personale interessato allo svolgimento di prestazioni lavorative - eccedenti il normale orario di lavoro del singolo lavoratore - nella giornata di sabato mattina e per una durata di 4 ore, viene riconosciuto, a fronte delle predette prestazioni, esclusivamente un riposo compensativo pari a due giornate lavorative ogni tre presenze, oltre all'indennità per gli addetti al sabato prevista dal CCNL.
2. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, il riposo compensativo matura in numero di giornate pari a quelle lavorate.
3. Quanto sopra trova applicazione nei confronti del personale operante nelle unità organizzative di Mondovì, Alba Sede, Cuneo Sede, Darfo, Breno, Edolo, Chiavenna, Borno.

**Art. 1.7**  
**Permessi retribuiti**

1. La Banca concederà, a fronte della presentazione di idonea documentazione, al Dipendente che ne faccia richiesta, e fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge vigente nelle analoghe materie, se più favorevole, le seguenti giornate lavorative di permesso retribuito, per ciascun evento, non cumulabili con quelli previsti dalla legge in analoghe materie:
  - a) 2 giorni, anche frazionabili ad ore, per l'assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi, in relazione all'intervento chirurgico;
  - b) 1 giorno per ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente;
  - c) 2 giorni ad uno dei genitori per ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza.
  - d) 3 giorni anche frazionabili ad ore per cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali; in caso di malattia oncologica/ sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS)/ malattie neurodegenerative documentate, i giorni sono aumentati a 5, sempre frazionabili ad ore, per le situazioni non coperte dalle previsioni di legge in materia;
  - e) 3 giorni per nascita/adozione dei figli;
  - f) 3 giorni per evento per decesso o grave infermità del coniuge convivente o di un parente entro il 2° grado.
2. La Banca concederà al Dipendente che ne faccia richiesta - compatibilmente con le esigenze di servizio, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell'evento - al massimo n. 22 ore e 30 minuti annue di permesso retribuito (riproporzionate per i dipendenti con contratto a tempo parziale) - utilizzabili nella misura minima di mezz'ora o multipli di mezz'ora - a fronte degli eventi sotto descritti:
  - a) inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna, su richiesta scritta delle strutture;
  - b) assistenza alle attività scolastiche svolte a casa da figli affetti da D.S.A. (disturbo specifico di apprendimento), certificato da apposita documentazione sanitaria, iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria (inferiore e superiore);
  - c) visite mediche documentate, compresa l'effettuazione di analisi cliniche, limitatamente al tempo della visita e a quello per raggiungere l'unità organizzativa di assegnazione e comunque di norma per un massimo di 3 ore per evento;
  - d) accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore o del coniuge, con relativa documentazione della struttura sanitaria.
3. La Banca concederà a richiesta del lavoratore che in servizio abbia subito un atto criminoso la dispensa dal servizio per il resto della giornata lavorativa. Al lavoratore verranno rimborsate dall'Azienda le spese derivanti da visite specialistiche (da non imputarsi al monte ore di cui al comma 2), connesse all'atto subito in Azienda, a cui lo stesso dovesse sottoporsi entro 3 mesi dall'evento, laddove non siano rimborsabili mediante polizze assicurative aziendali.
4. Con riferimento a tutte le previsioni di cui sopra riferite al "coniuge", le stesse si intendono applicabili anche alla persona "convivente" (risultante da certificazione anagrafica), nonché ai casi di unioni civili.
5. I permessi di cui al presente articolo dovranno essere richiesti di norma con un preavviso minimo di 3 giorni lavorativi, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell'evento.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda terrà in debita considerazione particolari situazioni di necessità/gravità, ivi comprese le patologie oncologiche, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), malattie neurodegenerative, che richiedano il superamento della disciplina prevista dal precedente articolo e dalle norme di legge

Inoltre l'Azienda valuterà con particolare favore eventuali richieste di trasferimento ad altra unità o di lavoratori interessati da gravi eventi criminosi.

#### **Art. 1.8**

##### **Permessi non retribuiti**

1. Oltre a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di CCNL, l'azienda si rende disponibile a valutare ogni richiesta dei lavoratori volta ad ottenere permessi non retribuiti per motivazioni personali o familiari documentate.
2. In particolare, a fronte della presentazione di idonea documentazione, vengono concessi permessi non retribuiti per un periodo fino a 6 mesi, anche frazionabili, a favore dei dipendenti:
  - colpiti da lutti o gravi malattie del coniuge (o convivente) e dei parenti di 1° grado;
  - per scopi umanitari a coloro che svolgano operazioni di soccorso in caso di calamità;
  - fino al compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali di legge;
  - malattia del figlio fino al compimento dell'8° anno nel limite di 5 gg lavorativi annui aggiuntivi ai relativi congedi previsti per legge.

#### **Art. 1.9**

##### **Permessi retribuiti lavoratori studenti**

1. Ai dipendenti studenti, fermo quanto previsto dal CCNL, viene riconosciuto:
  - a) 1 giorno lavorativo aggiuntivo per ciascun esame universitario; nel caso di esame articolato in più prove il predetto giorno spetta una sola volta (esempio: in ipotesi di esame strutturato in due prove spettano complessivamente 5 giorni lavorativi, 2 in occasione di ogni prova e 1 aggiuntivo in occasione di una delle due prove); i permessi relativi al giorno precedente alle prove e al giorno aggiuntivo per l'esame non sono ripetibili in caso di esito negativo del primo appello;
  - b) 5 giorni lavorativi aggiuntivi, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

#### **Trattamento economico**

#### **Art. 1.10**

##### **Assegni in erogazione**

1. Le Parti confermano la volontà di mantenere, esclusivamente a favore dei Dipendenti attualmente beneficiari, i riconoscimenti a carattere continuativo in erogazione alla data del presente accordo (voci retributive di cui all'art. 3.16 del Protocollo 11.12.2016), secondo le modalità di seguito indicate e nel rispetto dei principi sanciti dall'art. 3.16 del Protocollo 11.12.2016 e comunque rivenienti dagli accordi sottoscritti in UBI, UBIS e nelle aziende di provenienza incorporate in UBI Banca.
2. Le voci retributive a carattere continuativo di cui al primo comma saranno ricondotte - esclusivamente in ottica di semplificazione amministrativa - ad appropriate voci retributive, di cui sarà fornito alle OO.SS. il relativo elenco.
3. L'Azienda provvederà all'attuazione delle disposizioni del presente articolo entro il 1° gennaio 2018; a richiesta delle parti si effettueranno incontri di verifica.

#### **Art. 1.11**

##### **Indennità di reggenza**

1. Le disposizioni aziendali concernenti le indennità di reggenza, ad oggi normate da specifici accordi in essere, non produrranno più alcun effetto nei confronti dei Responsabili nominati dopo il 31 dicembre 2017.

2. Gli attuali percettori manterranno tale indennità, nella misura attualmente percepita, sino al permanere dell'incarico di Responsabile di filiale, con ripristino dell'indennità in caso di riadibizione alla stessa mansione nell'arco dei successivi 6 mesi, escludendo dal computo le assenze per malattia prolungata (di almeno 5 mesi continuativi) e per maternità.

#### **Art. 1.12**

#### **Indennità di stima e specializzazione**

1. Agli addetti alle stime presso il Servizio Pegno, vengono corrisposte per 13 mensilità le indennità di specializzazione e di stima come di seguito precisato.

2. Indennità di Stima

QD3 e QD4	€ 340
QD1 e QD2	€ 266
3A 4L	€ 222
3A 3L	€ 178
3A 2L	€ 133
3A 1L	€ 89

Le predette misure vengono ridotte del 50% per gli addetti alle stime presso le Sezioni Pegno diverse da quelle di Milano, Brescia, Monza, Varese e Roma.

L'indennità di stima è adeguata in misura percentuale corrispondente agli aumenti di volta in volta stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale per l'indennità di rischio, con le medesime decorrenze.

3. Indennità di Specializzazione

Classe	AP e QD1/QD2	QD3/QD4
1	€ 40	€ 61
2	€ 53	€ 81
3	€ 66	€ 101
4	€ 79	€ 121
5	€ 92	€ 141

All'atto dell'abilitazione alla stima verrà riconosciuta l'indennità di cui alla classe 1, con passaggio alle classi successive ogni due anni.

#### **Altri istituti**

#### **Art. 1.13**

#### **Inquadramenti**

1. L'applicazione in via di fatto - ai sensi dell'art. 3.17 del Protocollo 11.12.2016 - della disciplina in materia di inquadramenti riconducibili all'attuale modello distributivo sarà mantenuta sino al 30.06.2018.
2. Ferma restando l'applicabilità della disciplina in essere al Personale attualmente destinatario, con riferimento al Personale inquadrato nel livello retributivo di inserimento professionale, che svolga una mansione per la quale sia previsto un percorso inquadramentale ai sensi degli accordi aziendali tempo per tempo vigenti nell'ambito del modello distributivo, sarà considerata, a decorrere dalla data del presente accordo, l'anzianità maturata nella mansione ai fini dell'anzidetto percorso, la quale produrrà effetti al termine della permanenza nel predetto livello retributivo.

#### Art. 1.14

#### Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti

1. I beneficiari delle borse di studio sono i figli naturali/adottivi studenti a carico (secondo il criterio stabilito dal CCNL per il riconoscimento delle borse di studio) dei Dipendenti in servizio ovvero deceduti in servizio.
2. Per studenti si intendono coloro che risultano iscritti e frequentano:
  - corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria (inferiore e superiore) o di qualificazione professionale, statali, paritarie, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
  - corsi regolari di laurea e laurea magistrale presso facoltà legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di lauree valide ad ogni effetto di legge.
3. Per l'anno scolastico/accademico 2016/2017 saranno corrisposte le borse di studio nelle misure e secondo i criteri aziendali attualmente applicati.
4. Per l'anno scolastico/accademico 2017/2018, le borse di studio vengono corrisposte annualmente nei casi di superamento dell'anno scolastico di riferimento con gli importi di seguito riepilogati.

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	Ridotta	Fuori comune
Primaria	€ 135	-	-	-
Secondaria (media inferiore)	€ 270	€ 315	-	-
Secondaria (media superiore)	€ 360	€ 495	€ 126	€ 90
Università	€ 405	€ 675	€ 144	€ 144 (entro i 100 km dalla residenza) € 270 (oltre i 100 km dalla residenza)

5. A partire dall'anno scolastico/accademico 2018/2019, le borse di studio vengono corrisposte annualmente nei casi di superamento dell'anno scolastico di riferimento con gli importi di seguito riepilogati.

Scuola	Borsa di studio	Borsa di studio con merito	Ridotta	Fuori comune
Primaria	€ 127	-	-	-
Secondaria (media inferiore)	€ 255	€ 297	-	-
Secondaria (media superiore)	€ 340	€ 467	€ 119	€ 85
Università	€ 382	€ 637	€ 136	€ 136 (entro i 100 km dalla residenza) € 255 (oltre i 100 km dalla residenza)

6. Le borse di studio di cui ai commi 4 e 5 sono erogate secondo le seguenti condizioni:



<b>Scuola</b>	<b>Borsa di studio</b>	<b>Borsa di studio con merito</b>	<b>Ridotta</b>
Primaria	Promozione	-	-
Secondaria (media inferiore)	Promozione	Esclusivamente al conseguimento della licenza con votazione pari o superiore a 9/10.	
Secondaria (media superiore)	Promozione	Promozione con media di 7/10 calcolata escludendo i voti per comportamento, religione, educazione fisica.	Promozione a settembre
Università	Ottenimento del 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	Ottenimento del 80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	Studente iscritto per la prima volta che non abbia raggiunto il 60% dei crediti formativi previsti per il primo anno (non ripetibile)

7. Le provvidenze di cui sopra possono essere corrisposte per un numero di volte non superiore a quello degli anni di durata del corso legale di studi, riproporzionando gli importi, i crediti e la durata in caso di corsi universitari "part-time". In caso di variazione del corso di studi universitario, le borse saranno corrisposte per un numero complessivo di anni comunque non superiore a quanto previsto per il corso di studi di nuova frequenza.
8. Gli importi sono riconosciuti al beneficiario, di norma nel mese di novembre successivo al termine dell'anno scolastico (per gli studenti fino alla scuola media superiore) e di maggio dell'anno successivo per il ciclo universitario.
9. Le borse di studio vengono riconosciute anche a favore dei figli dei dipendenti cessati dal servizio - per accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà o per quiescenza - che risultavano in servizio all'atto dell'iscrizione all'anno scolastico/accademico in corso al momento della cessazione stessa, limitatamente alle borse di studio relative allo stesso anno scolastico/accademico.
10. In via transitoria la previgente disciplina dell'azienda di provenienza, adeguata ai nuovi importi, continuerà a trovare applicazione nei confronti degli ex Dipendenti attualmente percettori delle prestazioni del Fondo di Solidarietà e per il periodo di permanenza sul Fondo medesimo.

#### **Art. 1.15**

##### **Assegnazione di vestiario**

1. In tutti i casi nei quali è necessario anche in virtù della normativa vigente per la prevenzione degli infortuni sul lavoro l'utilizzo di un particolare vestiario per l'espletamento delle mansioni, al Personale interessato sarà fornita, l'apposita dotazione (ad es. divise per gli autisti e i commessi presso la Direzione Generale, dotazioni specifiche per gli addetti alle spedizioni e alle stampe).

#### **Art. 1.16**

##### **Adibizione alla cassa**

1. Le disposizioni aziendali eventualmente in vigore presso le Banche incorporate, concernenti la possibilità - per i dipendenti di età superiore a 48 anni - di richiedere di non essere adibiti alle mansioni di cassa,

continueranno a produrre effetto esclusivamente nei confronti dei dipendenti già destinatari delle anzidette previsioni aziendali a condizione che abbiano già superato l'età citata.

**Sezione 2**  
**Organici**  
**(riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)**

**Ecceденze - Piano di incentivazione all'esodo volontario**

**Art. 2.1**

**Posizioni di lavoro eccedenti - Piano di esodo anticipato**

1. A seguito della sottoscrizione del Protocollo di Intesa Sindacale 11.12.2016, nel quale le Parti hanno concordato di procedere alla riduzione degli organici di Gruppo, mediante l'esodo volontario di almeno 1.300 dipendenti, di cui n. 600 derivanti dall'implementazione del progetto Banca Unica, sono pervenute complessivamente n. 1.238 richieste di adesione al piano di esodo anticipato, con una quota residua rispetto alle n. 600 uscite già definite, di n. 638 risorse, rappresentate nella tabella che segue:

Società operativa	Domande residue
UBIS	81
UBI - STRUTTURE CENTRALI	123
UBI - MAT BERGAMO E LOMBARDIA OVEST	104
UBI - MAT BRESCIA E NORD EST	109
UBI - MAT CENTRO SUD	100
UBI - MAT NORD OVEST	57
UBI - MAT MILANO EMILIA ROMAGNA	55
IW BANK	3
UBI LEASING	1
UBI FACTOR	4
PRESTITALIA	1
<b>Totale</b>	<b>638</b>

2. Le Parti hanno dichiarato, nell'art. 2.1. del Protocollo citato, anche per le domande eccedenti le n. 600, *"l'applicazione delle medesime condizioni previste dal presente Protocollo per l'accesso al Fondo di Solidarietà"*.
3. Le Parti si danno atto dell'accoglimento delle domande di adesione al piano di esodo anticipato di cui alla tabella del presente comma 1, nella misura pari alle conferme delle stesse che saranno richieste alle risorse e fornite alle Aziende, fino al suddetto numero massimo di 638 unità.
4. Le Parti convengono in merito all'opportunità di consentire l'accoglimento di ulteriori domande di esodo al fine del completamento dell'entità complessiva di 1300 uscite volontarie di cui al comma 1 in ragione di graduatoria definita con riferimento all'intero Gruppo. Restano ferme tutte le condizioni previste per gli esodi nella parte prima della sezione 2 del Protocollo di Intesa sindacale 11.12.2016.
5. Le domande presentate saranno accolte dando priorità assoluta ai lavoratori in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2.8 commi 1. a) 1 e 1. b) 1 Protocollo di Intesa sindacale 11.12.2016.
6. Le Parti concordano che le uscite saranno attuate gradualmente nel periodo di massima compreso tra l'1.09.2017 e il 31.03.2018 gestendo opportunamente i flussi in ingresso e in uscita delle risorse in modo da garantire il corretto presidio operativo delle strutture e adeguati livelli di servizio alla clientela.

7. UBI Banca fornirà alle Parti Sindacali, nel corso di un apposito incontro, il riepilogo delle domande confermate.
8. Le Parti potranno richiedere disgiuntamente incontri di verifica sul piano di attuazione del presente piano di esodo anticipato.

<b>Sezione 3</b> <b>Politiche sociali</b> <b>(riguardante il Personale appartenente ad UBI Banca e ad UBI Sistemi e Servizi)</b>
--

Al fine di favorire il migliore equilibrio tra le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle Aziende e i tempi di vita personale, familiare e di lavoro dei dipendenti, son stabilite le seguenti discipline in tema di “politiche sociali”.

**Art. 3.1**

**Part time**

1. Le Aziende si impegnano a valutare favorevolmente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in tutte le sue forme possibili (verticale, orizzontale, misto), prestando particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate e alla necessità di cura dei figli.
2. In particolare, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative di ciascuna azienda, le domande presentate verranno riscontrate entro 3 mesi dalla richiesta, ridotti ad 1 mese per i casi di particolare gravità, per una durata di norma compresa tra 24 e 48 mesi, salvo diversa richiesta del lavoratore.
3. I Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di servizio, non saranno trasferiti a unità organizzative distanti più di 25 km dalla residenza/domicilio abituale, salvo diversa intesa tra le Parti.
4. In caso di comprovate ragioni personali, le Aziende valuteranno favorevolmente le eventuali richieste di rientro a tempo pieno prima della scadenza del termine concordato.
5. L'accesso a periodi di lavoro a tempo parziale non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto, compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore interessato continuerà di norma a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di assegnazione. In ogni caso, potranno essere adottati idonei accorgimenti, anche di tipo organizzativo, finalizzati a razionalizzare l'allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, favorendo, ove possibile, l'avvicinamento alla residenza.
6. La Lavoratrice con rapporto part-time che si assenta dal lavoro per gravidanza, maternità e puerperio ha diritto, al termine di tale assenza, di fruizione, a sua richiesta, di un ulteriore periodo di rapporto part-time della durata minima di 2 anni, salvo diversa intesa con l'Azienda.

**Art. 3.2**

**Maternità/Paternità**

1. Al rientro in servizio dopo l'assenza per maternità, la Lavoratrice viene di norma riassegnata all'Unità organizzativa presso la quale si trovava prima dell'assenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, fino al compimento di 18 mesi di età del figlio. L'unità organizzativa di destinazione sarà comunicata con un anticipo, almeno di un mese, rispetto alla data di rientro in servizio.
2. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative, consentirà alle lavoratrici/lavoratori che ne faranno richiesta al momento del rientro in servizio, una elasticità di orario in entrata e uscita fino ad un massimo di 30 minuti fino al compimento di un anno di età del figlio.

**Art. 3.3**  
**Pacchetto giovani**

1. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

Ferma restando l'applicabilità della disciplina in essere al Personale attualmente destinatario, a favore dei Dipendenti che saranno assunti con livello retributivo di inserimento professionale, a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo sarà applicata la contribuzione a carico Banca per il finanziamento della previdenza complementare in misura pari al 6% della retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR per una durata di 5 anni.

Trascorso il periodo come sopra disciplinato, la contribuzione aziendale alla previdenza complementare verrà allineata a quella prevista per i Dipendenti UBI (attualmente pari al 3% della retribuzione (utile per la determinazione del TFR).

Ai dipendenti attualmente in servizio con livello retributivo di inserimento e non destinatari di tutte le previsioni di cui sopra verrà riconosciuto a decorrere dall'1.09.2017 un contributo aggiuntivo alla propria posizione individuale al fondo pensione a cui risultino iscritti del 1% sino al permanere nel livello retributivo di inserimento.

2. Incentivazione all'acquisto della prima casa

Al fine di favorire l'acquisto della prima casa di abitazione da parte dei Dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato professionalizzante e inquadrati nella categoria delle Aree Professionali, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, la Banca provvederà a riconoscere in prestazioni welfare, a condizione che l'acquisto avvenga entro 10 anni dall'assunzione, un importo una tantum di € 1.750.

3. Valorizzazione dei periodi di collaborazione con il Gruppo

Al Personale che abbia prestato servizio presso il Gruppo per almeno 3 mesi con contratto di lavoro non a tempo indeterminato verranno riconosciuti, ai fini delle anzianità previste dal CCNL per ferie, scatti di anzianità e calcolo del comparto - in caso di assunzione a tempo indeterminato che avvenga entro 9 mesi dal termine del contratto precedente - i periodi di collaborazione con il Gruppo.

4. Erogazione aggiuntiva annua

Ferma restando l'applicabilità della disciplina in essere al Personale attualmente destinatario, ai Dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato con livello retributivo di inserimento professionale a partire dalla data del presente accordo verrà riconosciuto per la durata del contratto di inserimento in aumento all'importo del Premio aziendale, ove erogato, un importo aggiuntivo, in prestazioni Welfare, di € 330 nel mese di pagamento dello stesso.

Ai Dipendenti già in servizio con livello retributivo di inserimento professionale non destinatari delle previsioni in esame, il predetto importo sarà riconosciuto in misura pari al 50% per la durata residua del livello retributivo di inserimento professionale.

**Art. 3.4**  
**Permessi ai sensi della L. n. 104/1992**

1. Il dipendente è tenuto a comunicare al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con un preavviso di norma di 3 giorni lavorativi, la programmazione dei permessi ex art. 33 L. 104/1992, salvi i casi di urgenza.

**Art. 3.5**  
**Permesso aggiuntivo L. n. 104/1992**

1. I Dipendenti che alla data del presente accordo siano destinatari delle previsioni di cui ai verbali di accordo BPB-CV del 20.12.2001, BPA A.I.A. 28.04.2003, in merito a "Figli ed altri familiari disabili dei Dipendenti", potranno beneficiare dei permessi aggiuntivi nella stessa misura prevista dagli accordi sottoscritti.
2. In via sperimentale, a decorrere dall'1.01.2018, i Dipendenti attualmente non destinatari della medesima disciplina, potranno beneficiare annualmente di tre giornate di permesso aggiuntivo, che vengono incrementate a sei in caso di comprovata convivenza del Dipendente con il familiare disabile.

<b>Sezione 4</b> <b>Welfare aziendale</b>
--

**Art. 4.1**  
**Previdenza complementare**

1. In ragione dei mutati assetti aziendali, le Parti si impegnano ad avviare un confronto finalizzato ad individuare entro il 31.10.2017 il Fondo di riferimento del Gruppo al fine di addivenire alla razionalizzazione e semplificazione delle forme di previdenza complementare esistenti, compatibilmente con gli iter deliberativi/autorizzativi e le previsioni statutarie/regolamentari in essere, nel rispetto dell'autonomia delle fonti istitutive.

**Art. 4.2**  
**Assistenza sanitaria integrativa**

1. In ragione dei mutati assetti aziendali, le Parti si impegnano ad avviare un confronto finalizzato ad individuare entro il 31.10.2017, compatibilmente con gli iter deliberativi/autorizzativi e le previsioni statutarie/regolamentari in essere, la forma di assistenza sanitaria integrativa di riferimento per UBI Banca, UBIS e le ex Banche incorporate, derivante dalla razionalizzazione e semplificazione di quelle di natura assicurativa e mutualistica esistenti. Per quanto concerne le polizze sanitarie non connesse all'assistenza di natura mutualistica attualmente esistenti presso UBI Banca, UBIS e le ex Banche incorporate, per ragioni tecnico organizzative, entro il 30.09.2017 si avvierà il confronto tra le Parti per individuare una soluzione condivisa.

**Art. 4.3**  
**Coperture Assicurative**

1. Le Parti si impegnano a definire entro il 31.10.2017 una disciplina uniforme concernente le coperture assicurative in tema di infortuni extraprofessionali e polizza TCM derivante dall'armonizzazione delle polizze assicurative attualmente esistenti.

**Art. 4.4**  
**Dipendenti con disabilità superiore al 70%**

1. Per i Dipendenti di UBI e UBIS con disabilità certificata superiore al 70% è prevista, con decorrenza dal mese successivo a quello relativo alla presentazione della certificazione stessa, la maggiorazione della contribuzione a carico Azienda per il finanziamento della previdenza complementare di 1 p.p. rispetto alla contribuzione normativamente prevista.

**Sezione 5**  
**Altre disposizioni (riguardante il Personale di tutte le Aziende del Gruppo)**

**Art. 5.1**  
**Altre disposizioni**

1. Le Parti, richiamato quanto stabilito dal Protocollo 11.12.2016, concordano, in relazione alla mutata struttura del Gruppo UBI, nonché alle evoluzioni normative legislative e contrattuali, di proseguire il confronto volto a definire un'intesa in materia di:
  - agibilità sindacali;
  - rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - politiche sociali (smart working; fondo delle giornate solidali);
  - controlli a distanza.
2. Le parti concordano, altresì, di procedere all'istituzione a livello di Gruppo delle seguenti Commissioni:
  - Pari opportunità;
  - Mobilità;
  - Formazione;
  - Politiche commerciali.

**Art. 5.2**  
**Ambito di applicazione della disciplina di secondo livello - UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi e ex Banche incorporate in UBI Banca**

1. Il presente Accordo abroga e sostituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione, la disciplina di secondo livello di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi non regolata dal presente accordo e dal Protocollo di intesa sindacale 11.12.2016, ad esclusione degli automatismi economici o inquadramentali per anzianità, che continueranno a trovare applicazione nei confronti della popolazione attualmente destinataria.
2. Il presente Accordo abroga e sostituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione, la disciplina di secondo livello delle ex Banche incorporate in UBI Banca non regolata dal presente accordo e dal Protocollo di intesa sindacale 11.12.2016. Gli incrementi retributivi conseguenti ad automatismi economici o inquadramentali per anzianità in corso di maturazione, previsti dagli accordi aziendali delle ex Banche incorporate in UBI Banca, saranno riconosciuti ai dipendenti che maturino tale diritto entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
3. Le Parti si impegnano, entro sei mesi dalla sottoscrizione della presente intesa, ad addivenire alla definizione di un testo unitario concernente la contrattazione di secondo livello di UBI Banca, disciplinata dal Protocollo di Intesa sindacale 11.12.2016 e dal presente accordo.

**Art. 5.3**  
**Disposizioni finali**

1. In coerenza con le previsioni di cui all'art. 28 comma 15 del vigente CCNL e con quanto disciplinato nel Protocollo di Intesa Sindacale 11.12.2016, la contrattazione di 2° livello di cui al presente Accordo avrà scadenza 30.06.2019, con rinnovo tacito, salvo disdetta entro i sei mesi precedenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

---

UNIONE DI BANCHE ITALIANE BI BANCA SPA

---

FABI

---

FIRST/CISL

---

FISAC/CGIL

---

---

UGL CREDITO

---

UIL.CA

---

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

Bergamo, 26 luglio 2017

Spett.

Delegazioni Sindacali di Gruppo

**Oggetto: Verbale di Accordo del 26 luglio 2017 - Politiche in materia di occupazione**

Fermo restando quanto indicato nel piano industriale 2019-2020 in tema di ricambio generazionale, a fronte delle uscite di personale che si realizzeranno in applicazione del piano di esodo riferito al Verbale di Accordo del 26 luglio 2017, anche al fine di sostenere le politiche in tema di occupazione giovanile, il Gruppo procederà entro il 31.12.2019 all'inserimento, in coerenza con le effettive adesioni al piano di esodo anticipato, di n. 250 risorse complessive, di cui almeno il 50% a tempo indeterminato e secondo le esigenze organizzative e produttive presenti sui diversi territori.

Detti inserimenti saranno effettuati entro il 31 dicembre 2017 per almeno il 50% delle entità complessive sopra indicate, in relazione e in concomitanza con gli esodi del periodo e in misura atta a garantire il corretto presidio operativo delle strutture e adeguati livelli di servizio alla clientela

Oltre a quanto precede il Gruppo procederà alla riassunzione a tempo indeterminato delle n. 105 risorse con rapporto di lavoro a termine di natura non prettamente temporanea, attualmente in essere nel Gruppo stesso, in correlazione temporale alla scadenza del relativo contratto, ferma restando al riguardo quale condizione necessaria la positiva valutazione dei lavoratori interessati.

Il Gruppo conferma inoltre l'impegno, per la copertura dell'eventuale futuro fabbisogno di organico, al ricorso in via prioritaria al bacino di lavoratori che abbiano già positivamente collaborato all'interno del Gruppo medesimo con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Per le assunzioni a tempo indeterminato, si conferma il ricorso, ricorrendone i requisiti, al Fondo per l'Occupazione di cui all'art. 32 del CCNL 31.3.2015.

Il Gruppo si impegna altresì a proseguire nell'attività di selezione delle candidature dei figli dei propri lavoratori che abbiano presentato domanda irrevocabile di cessazione del rapporto di lavoro per adesione al Fondo di solidarietà o per accesso alla pensione AGO, nonché - con particolare attenzione - delle candidature presentate dai figli di dipendenti deceduti in costanza di servizio ovvero non più dipendenti a causa di una sopravvenuta totale inabilità di lavoro, coerentemente con i requisiti e i profili professionali tempo per tempo richiesti dalle esigenze aziendali (es. percorsi di studio, età, esperienze professionali, etc.), ai fini di un futuro possibile inserimento negli organici di Gruppo.

Distinti saluti.

UBI Banca SPA