

**Gruppo UBI BANCA – ACCORDO “POLITICHE SOCIALI”
MISURE DI CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA**

Il giorno 31 agosto 2018, in Bergamo

tra

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

- UBI Banca
- UBI Sistemi e Servizi
- UBI Leasing
- UBI Factor
- UBI Pramerica
- IW Bank
- Prestitalia

e

la Delegazione sindacale di Gruppo di:

- FABI
- FIRST/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL.CA
- UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

premessi che

- A. in data 11.12.2016 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa a livello di Gruppo nel quale le Parti hanno confermato la volontà di *“ricercare soluzioni finalizzate ad assicurare ai Dipendenti condizioni di lavoro eque e sostenibili, nonché a 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”*, impegnandosi ad avviare un confronto volto a definire un Protocollo condiviso in materia;
- B. l’impegno sopra richiamato è stato confermato con il successivo verbale di Accordo di Gruppo del 26.7.2017, con il quale sono comunque già state introdotte numerose previsioni in tema di conciliazione tra vita professionale e vita privata; in particolare:
- **permessi retribuiti**, integrativi di quanto eventualmente già previsto dalle norme di legge, relativi ad eventi di natura personale e familiare, fra i quali:
 - assistenza all’intervento chirurgico di familiari conviventi o comunque di figli (“parenti di primo grado”);
 - ricovero urgente di familiari conviventi o comunque di figli (“parenti di primo grado”);
 - ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall’urgenza;
 - nascita o adozione figli;
 - decesso o grave infermità del coniuge convivente o di figli (“parente entro il 2° grado”);
 - ulteriori permessi per i seguenti eventi (nell’ambito di un monte ore annuo di 22 ore e 30 minuti complessivo):
 - inserimento del figlio presso l’asilo nido o la scuola materna;
 - assistenza alle attività scolastiche svolte a casa dai figli affetti da D.S.A. (disturbo specifico di apprendimento);
 - accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore;
 - **permessi non retribuiti**, integrativi di quanto già previsto dalle norme di legge, relativi ad eventi di natura personale e familiare, nei seguenti termini:
 - fino al compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i correlati congedi parentali di legge;
 - per malattia del figlio, fino al compimento dell’8° anno, nei limiti di 5 giorni lavorativi annui;

FABI
Polo Citterio

Manoli

FIRST - CISL

UNITÀ SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

FISAC - CGIL

- **flessibilità in entrata e uscita**, intesa come facoltà per i Dipendenti che rientrano da periodi di maternità o paternità di usufruire di 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;
 - **part-time**, con introduzione di clausole migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL ai fini della presentazione, gestione e accoglimento delle domande di part-time da parte dei Dipendenti (definizione tempi di risposta alle domande presentate; limiti di distanza per le sedi di assegnazione; diritto al momento del rientro in servizio al proseguimento del part-time per ulteriori 2 anni);
 - **permessi aggiuntivi retribuiti per i titolari dei permessi di cui alla l.104/1992**;
 - **periodi di congedo straordinario anche frazionabili a giornate ai sensi della comma 2 art. 57 CCNL 31.3.2015 con previsione di una integrazione economica.**
- C. Con accordi dell' 11 gennaio 2018 e del 1 febbraio 2018 tutte le anzidette previsioni sono state estese ai dipendenti delle Aziende delle Società Prodotto e delle c.d. "Bridge Banks";
- D. Le Parti - richiamate le vigenti disposizioni di legge con particolare riferimento alla Legge 22.5.2017 n. 81 - confermano la volontà di ampliare ulteriormente le anzidette previsioni secondo quanto stabilito nel presente accordo, nell'ottica peraltro di attivare fin da subito le nuove misure illustrate nelle Sezioni 1 e 2;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

Art. 1

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

SEZIONE 1

Interventi immediatamente operativi – Lavoro agile (Smart working)

Art. 2

Definizione e finalità

1. Le Aziende si impegnano, nell'ambito delle politiche di valorizzazione e sviluppo delle Risorse Umane, a procedere, compatibilmente con la normativa di riferimento, a promuovere il lavoro agile (cd. smart working), impegnandosi altresì a diffondere a tutti i livelli la cultura di questa modalità di lavoro al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. Per lavoro agile nel Gruppo UBI si intende una forma flessibile di lavoro da remoto consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria, la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno della sede di lavoro assegnata, purché in ambiti rientranti in una delle seguenti categorie:
 - altra sede aziendale, cioè un ufficio/locale/filiale di una delle Società operative del Gruppo tra quelli a tale scopo attrezzati (cosiddetti spazi di co-working);
 - residenza privata/domicilio del dipendente, da intendersi, ai fini del presente accordo, anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore, diverso dalla sua abituale abitazione.
3. Le Parti condividono che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile" possa costituire anche una leva per agevolare la gestione delle ricadute sui lavoratori in caso di rilevanti ristrutturazioni aziendali.
4. Il lavoro agile come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non si configura come "telelavoro" di cui all'art. 36 del vigente CCNL.

Dichiarazione delle Aziende

Le aziende confermano l'impegno ad incrementare su tutto il territorio nazionale gli spazi di co-working, rispetto a quelli attualmente presenti, nell'ottica di favorire la maggiore diffusione della modalità di lavoro agile.








Art. 3
Destinatari e tipologia

1. Possono fruire delle modalità di lavoro agile tutti i Dipendenti (Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti), delle aziende del Gruppo UBI firmatarie del presente accordo anche con contratto a tempo parziale, privilegiando le richieste presentate da dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari (disabilità, stato di gravidanza, presenza di figli fino a 6 anni o di familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, nonché la distanza rilevante tra residenza e unità organizzativa di assegnazione).
2. Possono accedere allo smart working i dipendenti, purché con contratto a tempo indeterminato e anzianità aziendale di almeno tre anni, nel caso in cui le mansioni consentano lo svolgimento dell'attività lavorativa da una sede diversa rispetto a quella di assegnazione.
3. Fermo il principio generale sopra espresso – che si fonda sul criterio di acquisizione da parte di ciascuna risorsa di un adeguato bagaglio di esperienze e di conoscenze lavorative e di organizzazione aziendale in un congruo periodo di tempo - l'accesso allo smart working è consentito in via sperimentale, sino al 30.6.2019, anche ai dipendenti con anzianità inferiore a tre anni (con un minimo di 6 mesi), con riserva delle Parti di valutarne a tale data gli effetti. Ove non diversamente stabilito, l'anzidetta previsione avrà efficacia nei termini della generale sperimentazione dello smart working di cui all'art. 14.
4. Il contratto individuale di Smart working con la singola risorsa interessata deve essere stipulato per iscritto e può essere articolato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Art. 4
Orari, articolazione della prestazione in smart working e della presenza nella sede di assegnazione

1. Le giornate fruibili in modalità di lavoro agile possono essere, di norma, fissate fino a 10 mensili (ridotte a 5 giornate mensili per dipendenti con anzianità di servizio effettiva inferiore a 3 anni) e le giornate non fruite nel mese non possono essere cumulate. L'azienda valuta mensilmente il numero di giornate fruibili in modalità di lavoro agile, nel rispetto del numero massimo di 10 giornate (o di 5 giornate nei casi sopra precisati).
2. Ferma restando la durata dell'orario di lavoro giornaliero prevista per il singolo lavoratore, i dipendenti in smart working svolgeranno la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con quella degli altri colleghi dell'unità organizzativa di appartenenza, ivi compresi i tempi di riposo e di intervallo per il pranzo, compatibilmente con le esigenze della stessa e con il criterio di flessibilità connesso alla finalità e all'utilizzo del lavoro agile, quale strumento di conciliazione vita privata-attività lavorativa.
3. Il dipendente ha altresì l'obbligo di rendersi reperibile mediante la strumentazione aziendale durante lo svolgimento della propria attività in smart working, senza che ciò costituisca diritto al percepimento di alcuna indennità/emolumento aggiuntivi rispetto alla retribuzione ordinaria.
4. Solo qualora si evidenzii l'esigenza di svolgere prestazioni aggiuntive per motivate casistiche di urgenza e indifferibilità, la richiesta andrà preventivamente autorizzata dal Responsabile e inserita in procedura secondo la normativa vigente.
5. Nei casi di svolgimento della prestazione fuori dai locali aziendali, le eventuali interruzioni del collegamento telematico/informatico dovranno essere tempestivamente comunicate al responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza così come il ripristino dei collegamenti; in tali circostanze il responsabile indicherà le soluzioni operative da adottare, fermo restando, per la giornata interessata, il mantenimento della posizione in regime di smart working.
6. Il dipendente in smart working è, in ogni caso, tenuto ad assicurare la presenza nell'unità organizzativa di appartenenza su richiesta del Responsabile della stessa, in particolare, nei casi disciplinati dal D.Lgs. n. 81/2008, di riunioni funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa per le quali sia necessaria la presenza, di corsi di formazione in aula e, comunque, in ogni circostanza in cui la presenza sia funzionale al pieno ed efficace espletamento della prestazione lavorativa. In tali casi, dovrà essere fornita comunicazione scritta al dipendente con un congruo preavviso (di norma 48 ore).


FIRST - CISL


**UNITÀ SINDACALE
FALCHI - SILCEA - SINFUB**

FABI

FISAC - CGIL



Art. 5

Modalità di attivazione e revoca

1. La richiesta individuale e volontaria deve essere presentata al Responsabile dell'unità organizzativa e alla competente struttura di Risorse Umane. L'azienda ne valuterà l'accoglimento tenuto conto della compatibilità della stessa con le esigenze tecnico-organizzative.
2. L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale a tempo indeterminato o determinato. Copia del testo standard dell'anzidetto accordo sarà fornita alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
3. Il mancato accoglimento della domanda viene comunicato di norma entro 60 giorni in forma scritta e opportunamente motivato.
4. In caso di accordo a tempo determinato la possibilità per il lavoratore di svolgere la propria attività in modalità smart working è assicurata fino alla scadenza del termine.
5. In caso di accordo a tempo indeterminato il recesso può avvenire, da entrambe le parti, con un preavviso minimo di 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte dell'Azienda è aumentato a 90 giorni.
6. Con riferimento ai termini di cui ai precedenti punti 4 e 5, restano salve eventuali circostanze che configurano un reciproco "giustificato motivo di recesso". A tal fine si qualificano come giustificato motivo di recesso: il cambio di mansione che non consenta il mantenimento dello smart working, la valutazione di nuovi elementi tecnico-organizzativi da parte dell'Azienda, nonché la valutazione di nuovi elementi di tipo professionale o comprovate esigenze personali da parte del lavoratore. In tali circostanze il preavviso è di 10 giorni lavorativi.

Art. 6


Trattamenti e modalità di svolgimento della prestazione

1. Il buono pasto non viene riconosciuto per le giornate nelle quali il lavoratore presta l'attività dalla propria residenza privata/domicilio.
2. Nelle giornate di smart working è esclusa l'applicazione dei trattamenti previsti in tema di missioni e lavoro fuori sede, nonché l'applicazione dell'indennità di mobilità mensile eventualmente percepita.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore, sulle opportunità professionali e non determina variazioni delle condizioni contrattuali di lavoro, salvo quanto previsto dal presente accordo.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working non varia gli obblighi/diritti posti in capo al lavoratore, ivi compresi quelli in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro nonché quelli relativi alle prerogative sindacali, dalle vigenti norme di legge e di contratto. In particolare:
 - i dipendenti dovranno attenersi alle istruzioni impartite dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro e prestare la propria attività con diligenza; in particolare i dipendenti e i Responsabili dovranno curare la corretta imputazione delle giornate in smart working secondo le procedure aziendali previste;
 - il lavoratore è responsabile per eventuali danni o perdite causati dal cattivo uso o dall'abuso degli strumenti di lavoro forniti dall'azienda;
 - i dipendenti in smart working sono tenuti alla più assoluta riservatezza sui dati e su tutte le informazioni aziendali e sono tenuti ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.
5. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza.

Art. 7

Formazione

1. In aggiunta ai percorsi formativi previsti, l'adesione al progetto sarà accompagnata da specifici moduli formativi rivolti alle persone direttamente coinvolte e ai loro Responsabili.
2. L'Azienda si impegna altresì a verificare che il personale interessato sia stato preventivamente informato e formato nell'ambito del piano info-formativo circa le politiche aziendali adottate in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alle modalità di utilizzo delle apparecchiature


FISAC - CGIL


UNITÀ SINDACALE
FIRST - CISL FALCRI - SILCEA - SINFUE


FABI
Roberto Catterio


FISAC - CGIL
ULLCA

fornite, alle caratteristiche di una corretta postazione di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività e alla protezione degli occhi e della vista.

Art. 8

Prevenzione e sicurezza sul lavoro

1. L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Azienda stessa al personale, necessarie per le prestazioni in smart working, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.
2. I dipendenti che effettuano prestazioni in smart working, in base a quanto stabilito dall'art. 22 Legge 81/2017, mantengono l'obbligo di cooperare nell'applicazione corretta delle direttive aziendali ricevute, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni fornite e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e alle OO.SS., con cadenza annuale, un'informativa del Gruppo UBI in materia di salute e sicurezza sul lavoro per la salvaguardia della propria salute, sicurezza e security nonché quella dei propri colleghi e terzi con i quali interagisce nel corso delle attività, nella quale vengono altresì individuati i rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione in smart working.

Art. 9

Aspetti assicurativi

1. Al dipendente in smart working, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Inoltre, a maggior tutela e quale ulteriore garanzia per il lavoratore, la possibilità di svolgere prestazioni in smart working è subordinata alla verifica dell'iscrizione del lavoratore anche all'assicurazione sugli infortuni extra professionali prevista dai contratti aziendali.
3. Infine, lo stesso ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali quando la scelta del luogo di lavoro risponda a criteri di ragionevolezza, così come previsto dall'art. 23 della legge 81/2017 sopra citato.
4. Nell'eventualità di un infortunio subito dal collaboratore in smart working, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata all'Azienda (con comunicazione formale alle Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti.

SEZIONE 2

Interventi immediatamente operativi a favore della maternità/paternità

Art. 10

Percorsi formativi volti a favorire il rientro dal congedo per maternità

1. Al fine di valorizzare il potenziale formativo dell'esperienza genitoriale e, contestualmente, di favorire la conciliazione e l'equilibrio tra momenti di vita professionale e di vita privata, viene introdotto nelle Aziende del Gruppo un nuovo percorso formativo – volontario e individuale - volto a favorire il rientro in servizio dopo il periodo di congedo per maternità.
2. Il percorso, progettato da UBI Academy, è costituito da un complesso di iniziative che, con l'ausilio di diverse modalità formative e nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità:
 - 2.1. ha l'obiettivo di sostenere il rientro dal congedo per maternità e in genere da periodi di lunghe assenze;
 - 2.2. viene predisposto con particolare attenzione alle colleghe neo-mamme (o colleghi neo-papà), attraverso una proposta con momenti interattivi che prevedono la presenza fisica in aula alternati alla fruizione di moduli on line;

UNITÀ SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB

FIRST - CISL

FABI

FISAC - CGIL

Robo Attorio

UICG

- 2.3. si compone - per la parte on-line - di 24 moduli di circa 20 minuti, accessibile anche da remoto nonché - per la parte in aula - di una giornata di formazione, la cui articolazione terrà conto dell'orario di lavoro dei colleghi interessati, fruibile anche mediante opportuni strumenti informatici (videoconferenza);
- 2.4. deve essere fruito entro 12 mesi dalla sua attivazione da parte della singola risorsa interessata e può essere utilizzato su richiesta sin dall'inizio del congedo.

Art. 11

Estensione del congedo parentale in termini di integrazione della relativa indennità

1. Al fine di favorire la fruizione dei periodi di congedo parentale previsti dalla legge (nell'ambito delle assenze per maternità/paternità), a decorrere dal 1° gennaio 2019 le Aziende del Gruppo integreranno - con oneri a carico delle Aziende stesse - l'indennità già erogata dall'Inps con una somma ulteriore, pari al 10% della rispettiva retribuzione annua lorda (RAL).
2. Tale somma integrativa verrà erogata in modo cumulato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono le assenze per congedo parentale e verrà calcolata in relazione all'entità delle anzidette assenze, ivi comprese quelle fruito ad ore.

SEZIONE 3

Varie

Art. 12

Ulteriori interventi

1. Le Parti confermano la volontà già espressa in precedenti accordi e richiamata nelle premesse, di giungere ad un assetto organizzativo che consenta il miglior equilibrio possibile tra le esigenze aziendali e i tempi di vita personale, familiare e di lavoro di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo sopra indicate.
2. In tale quadro generale, le Parti si impegnano a definire al più presto - e comunque entro il 31.12.2018 - un progetto complessivo che, nell'ambito degli interventi in tema di conciliazione tra vita professionale e vita privata, comprenda - oltre a quanto già condiviso - almeno le seguenti ulteriori misure:
 - 2.1. fondo delle giornate solidali (banca del tempo), anche tenendo conto di quanto illustrato al successivo articolo 13;
 - 2.2. *smart learning*, anche tenendo conto di quanto già in tal senso espresso con verbale di accordo 25.7.2018;fatto salvo ogni ulteriore intervento che le Parti potranno ulteriormente individuare.
3. A tale scopo le Parti daranno corso ad un accurato approfondimento della situazione complessiva nel Gruppo UBI, per verificare già da ora la situazione fra le norme a carattere "sociale" e la realtà organizzativa presente in azienda.

Art. 13

Fondo delle giornate solidali (Banca del tempo)

1. Con riferimento alle previsioni di cui art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 151, richiamato nella Dichiarazione delle Parti contenuta all'interno dell'art. 2.14 del Protocollo 11.12.2016, quale ulteriore sostegno al tema in esame, le Parti rinnovano la volontà di valutare, ai fini dell'alimentazione di detto Fondo da parte dei lavoratori, il tema delle ferie (eccedenti la misura obbligatoria di legge), dei permessi, delle ex festività e della banca delle ore, nonché di definire nell'accordo da raggiungere le ulteriori giornate a carico delle Aziende.
2. Il fine ultimo delle Parti è la costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di fruire di ulteriori permessi.

Art. 14

Disposizioni finali

1. Le Parti confermano innanzi tutto che le disposizioni del presente Accordo riguardano tutti i dipendenti (indipendentemente dall'inquadramento) delle Società del Gruppo UBI elencate in premessa.

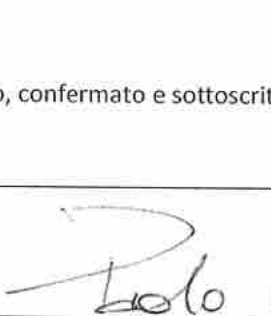






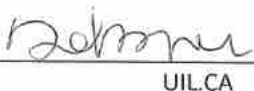

UNITÀ SINDACALE
FALCBI - SILCEA - SINFUB
FABI
Polo Catteni
FISAC - CGIL

2. Inoltre, fermo quanto previsto dalla presente Sezione 3, le Parti concordano che la nuova disciplina introdotta con le precedenti Sezioni 1 e 2 "Interventi immediatamente operativi" ("Lavoro agile/Smart Working" e "interventi a favore della maternità/paternità"):
- 2.1. assume carattere sperimentale e in quanto tale troverà applicazione sino al 31.12.2019;
 - 2.2. sarà oggetto di periodici incontri di verifica - anche con eventuale apposita commissione - con cadenza semestrale, e comunque a richiesta di una delle Parti, da tenersi di norma entro 15 giorni dalla stessa; nell'ambito di tali incontri l'azienda fornirà adeguate informazioni e dati riguardanti tra l'altro l'andamento delle adesioni pervenute, il riconoscimento di sgravi contributivi e/o eventuali altre agevolazioni previste dalla legge per l'adozione delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata;
 - 2.3. sarà oggetto comunque di apposito incontro in caso di variazioni introdotte in materia da disposizioni di legge o di contratto nazionale, da tenersi di norma entro 10 giorni dalla richiesta di una delle Parti.

Dichiarazione delle Parti

1. Le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo, con particolare riguardo alle tre nuove misure contenute nelle Sezioni 1 e 2 sono coerenti con le previsioni di cui al Decreto Interministeriale 12.9.2017 ai fini dei benefici in esso previsti (sgravi contributivi).
2. In particolare, la prima misura "Interventi immediatamente operativi - Smart Working" si inserisce nell'ambito dell' "Area di intervento B - flessibilità organizzativa" di cui all'art. 3 del Decreto in esame, mentre la seconda e la terza misura contenute nella Sezione 2 "Interventi immediatamente operativi a favore della maternità/paternità" si inseriscono nell'ambito dell' "Area di intervento A - genitorialità" di cui al medesimo articolo.

Letto, confermato e sottoscritto.

 Paolo Citterio	 UNIONE DI BANCHE ITALIANE Spa
 FABI	 FIRST CISL
 FISAC CGIL	 UIL.CA
 UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB	 UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

