

ACCORDO QUADRO - 2014

Il giorno 26 novembre 2014, in Bergamo

Tra

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

e

la Delegazione sindacale di Gruppo e le Segreterie Nazionali di:

- DIRCREDITO
- FABI
- FIBA/CISL
- UGL Credito
- UIL.CA
- SINFUB

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

Si premette che

1. In data 28 agosto 2012 è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il piano di semplificazione organizzativa del Gruppo UBI, finalizzato anche a conseguire la necessaria riduzione dei costi, altrimenti non più sostenibili alla luce dello scenario economico di riferimento, evidenziando un'eccedenza di personale all'epoca pari ad almeno n. 1.578 unità full time equivalent, oltre al necessario reimpiego di ulteriori risorse da destinare al potenziamento della forza di sviluppo commerciale (per un totale a fine 2013 di ca. 700 sviluppatori).

2. Il confronto relativo al suddetto piano si è concluso con la sottoscrizione degli accordi di gruppo, in particolare del 29.11.2012, del 12.2.2013 e del 6.3.2014, in materia di esodi volontari, ricorso alla riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro, specifiche discipline per banca delle ore, ferie, straordinari ed ex festività.

3. In relazione ai riflessi derivanti dall'attuale contesto normativo, economico e finanziario di sistema, che confermano il permanere di una generalizzata crisi di mercato, comprovata anche dal non positivo andamento degli indicatori economico-finanziari e dalle oggettive difficoltà sulle prospettive di ricavo e di sostenibile redditività del settore, il Gruppo UBI ritiene essenziale conseguire un forte recupero di efficienza e produttività, anche in termini di dimensionamento degli organici, nel presupposto di massimizzare il posizionamento del Gruppo in un auspicabile futuro scenario di ripresa, riconoscendo comunque che l'impegno da parte dei lavoratori non è mai venuto meno anche in tale difficile contesto.

4. Il perdurare del quadro negativo sopra illustrato, determina la necessità di una conseguente riorganizzazione aziendale, volta alla ricerca di maggiore efficienza e produttività, con particolare riferimento ai seguenti interventi:

- a) nuovo modello di filiale;
- b) razionalizzazione della rete di filiali;
- c) nuovi poli territoriali;
- d) banca digitale;
- e) evoluzione dell'operatività di sportello.

5. Tale riorganizzazione determina una eccedenza di costi pari a 1.277 fte (comprehensive degli efficientamenti che tuttora residuano rispetto a quelli di cui al precedente punto 1), fermo restando che per le Aziende interessate tali interventi non costituiscono disinvestimento di attività sul territorio ed anzi possono consentire l'impiego funzionale di risorse per il rafforzamento della capacità commerciale.

DIRCREDITO
[Signature]

UGL
[Signature]

UILCA
[Signature]

SINFUB
[Signature]
Silvio Cappella

[Signature]

Fiba - Cisl
[Signature]

FABI
[Signature]

6. In tale quadro, in data 14 ottobre 2014 le Aziende hanno fornito alle OO.SS. l'informativa, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dando avvio alla relativa procedura.

7. 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 dal 30 ottobre 2014 sino alla data del presente Accordo.

8. Per conseguire le finalità di cui alla manovra in esame, e con l'obiettivo prioritario di ricercare tutte le soluzioni atte ad attenuare, anche in combinazione tra loro, le ricadute derivanti dal necessario conseguimento del complesso degli obiettivi dimensionali e di costo, le Parti hanno convenuto di intervenire attraverso:

- la riduzione - per quanto possibile con forme di sostenibilità sociale - degli organici;
- la sospensione temporanea dell'attività lavorativa, ricercando anche l'acquisizione delle misure di sostegno al reddito nelle diverse forme previste dalle normative applicabili, ivi incluse le prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà, anche in concorso, ove possibile, con le prestazioni pubbliche;
- l'intervento su specifici istituti normativi riguardanti il personale dipendente del Gruppo, in continuità con le misure già adottate per il periodo 2013-2015.

9. 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 6, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale - convengono, con il presente accordo, di applicare le previsioni economico - normative di seguito regolamentate:

Art. 1

1. Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Sezione 1 Leve di intervento

Art. 2

Riconversione professionale mobilità territoriale e infragruppo

1. Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali connesse alla realizzazione degli interventi di cui al punto 4 delle premesse e in conformità alle previsioni di cui all'art. 20 CCNL 19 gennaio 2012, tenuto conto sia del numero complessivo delle eccedenze dichiarate nell'informativa di cui al punto 6 delle premesse, sia degli esodi come disciplinati dalla successiva sezione 2 del presente accordo, potranno derivare processi di riconversione professionale e mobilità infragruppo, anche collettivi, che saranno regolati come previsto dai commi che seguono, nonché dal successivo articolo 3 - da attuarsi anche tramite ricorso all'istituto del distacco, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori interessati - che potranno comportare l'assegnazione di risorse in mansioni anche non strettamente equivalenti.

2. Le Società si impegnano altresì - con particolare riferimento alle posizioni di Responsabile di Filiale e di Gestore Affluent interessate dagli interventi previsti dalla manovra in esame - a ricercare, nell'attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, in una logica che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel breve e medio periodo.

3. In applicazione del principio di cui al comma che precede e con particolare riferimento alla posizione dei Gestori Affluent, le Parti concordano che in caso di assegnazione ad un nuovo ruolo che comporti l'interruzione del percorso inquadramentale previsto dagli Accordi aziendali attualmente vigenti, saranno riconosciuti gli avanzamenti economici e di carriera in corso di maturazione nei 18 mesi successivi alla medesima data del passaggio al nuovo ruolo.

4. Con riferimento alle posizioni di cui al comma che precede, in caso di riassegnazione al ruolo di gestore Affluent entro i 24 mesi successivi all'interruzione del percorso inquadramentale, sarà riconosciuta l'intera anzianità maturata in precedenza nel medesimo ruolo.

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature and the acronym 'UILCA' in blue ink.]

[Handwritten signature: SINEUB M Silvio Loppels]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'Fiba - Cisi' and other illegible signatures.]

5. Le Aziende porranno particolare attenzione al tema della mobilità territoriale, adottando idonei accorgimenti, anche di tipo organizzativo, finalizzati a razionalizzare l'allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, in ottica di avvicinamento al luogo di residenza e di conseguente significativo contenimento dei costi di mobilità. Le Aziende si impegnano, altresì, con riferimento alla manovra oggetto dell'informativa di cui al punto 6 delle premesse, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno loro segnalate.

6. Al riguardo eventuali richieste di avvicinamento relative a posizioni interessate dalla c.d. "grande mobilità" saranno prese favorevolmente in considerazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

7. Le Parti confermano che per gli interventi connessi alla manovra in esame troveranno applicazione i commi 3, 5 e 8 dell'articolo 8 del Protocollo di Intesa Sindacale del 14.8.2007.

Distacchi

8. Per quanto riguarda i distacchi derivanti dalle operazioni oggetto del presente Accordo, si intendono ad ogni effetto richiamate le previsioni di cui alla analoga sezione dell'art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale 14.8.2007.

Cessioni individuali del contratto di lavoro

9. Previo accordo tra le aziende e i singoli lavoratori interessati, si potrà procedere al passaggio volontario del contratto di lavoro.

10. In particolare tale passaggio individuale potrà essere attuato – su base volontaria – senza che la distinzione giuridica tra Aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale. Fermo restando che il Lavoratore conserverà nella nuova Azienda i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, quest'ultima riconoscerà trattamenti complessivamente equivalenti – salvo miglioramenti – a quelli di cui il dipendente beneficiava nell'Azienda precedente.

11. Le Aziende proseguiranno nell'impegno volto a favorire l'accoglimento delle suddette domande tempo per tempo presentate dagli interessati.

Art. 3

Principi per la riallocazione del Personale

1. Per il personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale, le Aziende si impegnano a:

- contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per cogliere le opportunità di crescita e di valorizzazione delle professionalità connesse ai cambiamenti;
- privilegiare l'attribuzione di nuovi compiti e mansioni consoni alle specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni, mediante soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali, anche in ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Banche.

2. Le Aziende si impegnano ad avviare colloqui gestionali con il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di valutarne competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.

Art. 4

Formazione e riqualificazione professionale

1. 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 della manovra cui il presente accordo si riferisce.

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

Fiba - Cisl

FABI

UILCA

SINFUB
Siluro
Appelli

- 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;
- 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;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- 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.

3. 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.

4. Le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della manovra cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale delle Banche e Società del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni.

5. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, istanza di accesso ai finanziamenti pubblici e di settore, ivi compresi i bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e FONDIR, previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali.

6. A richiesta di una delle Parti si darà luogo ad un apposito incontro di verifica su quanto previsto nel presente articolo.

Sezione 2
Riduzione degli organici

Art. 5
Posizioni di lavoro eccedenti - Piano di esodo anticipato

1. Al fine del conseguimento del complesso degli obiettivi dimensionali e di costo di cui alle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012 - concordano l'attivazione di un Piano di esodo anticipato nei termini di seguito individuati.

2. In attuazione di quanto sopra le Aziende del Gruppo concorreranno, per quanto di rispettiva competenza, alla riduzione degli organici alle proprie dipendenze mediante esodo, almeno secondo le entità indicate nella tabella che segue:

Tabella A - (Forza lavoro)

UBI - UBI ACADEMY	35
UBIS	79
BBS	65
BPA	44
BPB	70
BPCI	39
BRE	52
BVC	9
CARIME	99
ALTRE SOCIETA'	8
TOTALE	500

Fiba - Cisa

Silvio Cappelli

Art. 6
Criterio della volontarietà

1. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8 del Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, utilizzando la volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 7
**Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il 1.1.2016 -
Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro**

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente articolo, a tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza non oltre il 1° gennaio 2016 compreso, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio 31 gennaio 2015 - oppure ultimo giorno del mese di perfezionamento del requisito contributivo in caso di pensione anticipata - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 9 gennaio 2015 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme al modulo che sarà allegato alla circolare illustrativa destinata a tutto il Personale. A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente alle mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, indicate nelle ipotesi che seguono, tra loro alternative:

- a) 9 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
- b) 7 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età;
- c) 6 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
- d) 15 per le lavoratrici che esercitino l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" ai sensi dell'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243;
- e) 15 per i titolari di pensione di invalidità, oppure per gli inabili e per i privi della vista che esercitino il diritto di richiedere il relativo trattamento pensionistico;

da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

Nota a verbale

Oltre all'incentivo di cui sopra verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi eventualmente intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO ("finestra") a favore dei dipendenti con decorrenza della prestazione stessa non oltre il 1° gennaio 2016.

Art. 8
**Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al 1.1.2016 ed entro il
1.4.2020 compreso - Adesione al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie)**

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui all'articolo 6, a tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al 1.1.2016 ed entro il 1.4.2020 compreso, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A) e tenuto conto prioritariamente delle adesioni di cui all'articolo che precede, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio 31 gennaio 2015 - oppure ultimo giorno del mese di perfezionamento del rispettivo requisito contributivo per l'accesso al Fondo - al fine di confluire nel Fondo di Solidarietà di settore, previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (allegato alla circolare esplicativa) da far pervenire al datore di lavoro inderogabilmente entro le date indicate al successivo punto 2.

Fiba - Cisl

FAB

5

2. A detto personale sarà altresì riconosciuta, in caso di accoglimento della domanda, 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, 1° comma, lettera b) del Decreto 28.7.2014 - un trattamento netto economico pari all'85% della retribuzione netta dell'ultimo mese di servizio, ragguagliata ad anno, per domande di adesione presentate entro il 19 dicembre 2014 oppure pari all'80% per domande di adesione presentate successivamente a tale ultima data ed entro il 9 gennaio 2015, ferma la data di cessazione dal servizio come sopra stabilita. L'adesione effettuata entro il 19 dicembre 2014 non costituisce comunque criterio prioritario per l'accesso alle prestazioni del Fondo, ma si riferisce esclusivamente alla misura del trattamento economico connesso.

3. L'incentivazione di cui al comma che precede verrà riconosciuta a condizione che le prestazioni del Fondo di Solidarietà siano fruite in forma rateale.

4. Ai dipendenti che aderiscono al Fondo di Solidarietà è riservata comunque l'opzione di cui all'art. 5, lettera b) del citato Decreto, inerente alla liquidazione in unica soluzione della prestazione straordinaria del Fondo medesimo, secondo le misure complessivamente ivi stabilite (esclusa l'ulteriore incentivazione di cui al comma 2).

Art. 9

Trattamenti economici e normativi accessori

1. Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo di cui ai precedenti articoli verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam e dell'eventuale EDR, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità, rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti. La retribuzione così determinata resta fissata ai sensi del presente Accordo anche in presenza di ricalcoli dovuti a sopravvenute variazioni derivanti da successivi accordi sindacali nazionali e aziendali.

2. Per mensilità si intende la retribuzione come identificata al comma che precede diviso 12.

3. A coloro che accedono al Fondo di solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta quale ulteriore incentivazione all'esodo - aggiuntiva a quella di cui al precedente articolo - una somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico della Azienda per la rispettiva Forma Previdenziale complementare aziendale, 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. Per coloro che maturano la pensione ai sensi dell'art 24 comma 15 bis della legge 214/2011 si terrà convenzionalmente conto del requisito anagrafico del 64° anno più l'eventuale aspettativa di vita.

4. Ai destinatari di quanto previsto dalla nota a verbale dell'art. 7 e a coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale saranno altresì riconosciute, fino alla rispettiva decorrenza del trattamento pensionistico AGO, con i medesimi criteri e misure tempo per tempo previsti per il Personale in servizio:

- a) le condizioni bancarie, ivi compresi i finanziamenti, fatto salvo il merito creditizio;
- b) la copertura all'assistenza sanitaria, in mancanza di analoghe previsioni per il personale in quiescenza, che sarebbe stata riconosciuta in qualità di dipendenti fino alla data di maturazione del diritto a pensione AGO;
- c) le polizze assicurative per infortunio extraprofessionale e per il caso morte con le medesime prestazioni previste per il personale in servizio, a condizione che gli interessati autorizzino al momento dell'adesione al piano di esodo l'eventuale addebito sul conto corrente relativo agli eventuali oneri correlati alle polizze in esame.

5. I dipendenti che cesseranno dal servizio in applicazione del presente Accordo dovranno pianificare e fruire, fino a capienza, entro la data di cessazione l'intero quantitativo di ferie e ex festività spettanti.

6. Le Aziende accoglieranno le domande di ripristino a tempo pieno formulate dal personale a tempo parziale - ovvero le richieste di ripristino della prestazione ordinaria formulata dalle risorse in regime di riduzione/sospensione dell'orario di lavoro - che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.

Fiba - Cisl

7. Al solo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa e organizzativa, le Aziende potranno individuare con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano che il personale interessato dalle iniziative di esodo di cui al presente accordo non sarà destinatario di rapporti di consulenza, collaborazione o rapporto di lavoro con Aziende del Gruppo.

Art. 10
Istruzioni operative

1. I dipendenti interessati alle iniziative di cui ai precedenti articoli 7 e 8 dovranno manifestare la propria adesione mediante appositi moduli/deleghe (che saranno allegati alla circolare esplicativa), da compilare, sottoscrivere e far pervenire alle strutture aziendali individuate entro e non oltre il 9 gennaio 2015.

2. In alternativa alla delega di cui sopra, detto personale potrà far pervenire, nel medesimo termine, alle strutture indicate in circolare il modello Ecocert di cui sia già in possesso, nonché l'eventuale altra documentazione richiesta, ivi compresa naturalmente la domanda di adesione tramite l'apposito modulo.

3. Al Personale di cui al presente articolo, sarà fornita tempestivamente – attraverso i mezzi di comunicazione interna aziendale – ampia e completa documentazione, esempi esplicativi ed ogni informazione utile per una approfondita conoscenza del quadro normativo regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione del presente Accordo.

4. Le parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL.

Dichiarazione delle Aziende

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo per il dipendente, la cui mancanza comporterà l'inammissibilità della domanda.

Tutti i Dipendenti di cui agli articoli 7 e 8 che hanno maturato una qualsiasi contribuzione figurativa provvederanno obbligatoriamente a farla accreditare sulla propria posizione previdenziale entro i termini di risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolar modo tutti i Lavoratori dovranno sottoscrivere l'avvenuto riconoscimento del periodo di leva ove quest'ultimo sia stato svolto.

In caso di omissione o falsa dichiarazione non verranno riconosciuti i trattamenti economici e normativi integrativi e accessori di cui agli articoli 8 e 9.

Le Aziende si impegnano inoltre a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a eventuali previsioni normative specifiche (ad es. L. 104/1992).

Art. 11
Incontro di verifica

1. Le Parti si incontreranno entro la fine di gennaio 2015, al fine di rendicontare le richieste di adesione pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo Quadro e di ogni ulteriore valutazione e conseguenti eventuali determinazioni, anche in caso di presentazione di un numero di domande superiori alle entità previste dalla tabella A) di cui all'articolo 5 del presente accordo.

Art. 12
Criteri di individuazione delle posizioni in eccedenza

1. Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 7 e 8 risultino in numero superiore a quello previsto per ciascuna Azienda nella tabella A), verranno accolte prioritariamente sempre presso ciascuna azienda:

S. Lynn
SINEUS
M
Cappelli

u.h.
Amelenghi

[Handwritten signature]

Fiba - Cisl
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- a) le domande presentate di cui all'articolo 7; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui alla tabella A) si terrà gerarchicamente conto:
 1. della pensione a favore dei diversamente abili (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%), o non vedenti ovvero dei soggetti che si trovino in situazione di patologia di cui all'art. 58, comma 4 del vigente CCNL;
 2. della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico;
 3. della maggiore età;
 - b) per le domande presentate di cui all'articolo 8, si terrà gerarchicamente conto:
 1. della pensione a favore dei diversamente abili (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%), o non vedenti ovvero dei soggetti che si trovino in situazione di patologia di cui all'art. 58, comma 4 del vigente CCNL;
 2. della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza;
 3. della maggiore età.
2. I criteri individuati nel comma 1 si intendono applicabili nell'ambito del medesimo anno solare di maturazione dei requisiti per l'accoglimento.
3. Nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 7 e 8, risultino in numero inferiore agli esodi previsti per ciascuna Azienda nella tabella A), le Parti si incontreranno al fine di individuare le più opportune soluzioni.

Art. 13

Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

1. Fermo restando quanto sopra, in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici, sopravvenute rispetto alla data di stipulazione del presente accordo, le Parti si incontreranno per concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

Sezione 3

Flessibilità orario di lavoro - Sospensione temporanea dell'attività lavorativa

Art. 14

Sospensione temporanea dell'attività lavorativa e misure correlate

1. Ad integrazione di quanto previsto nella precedente sezione le Parti individuano quale ulteriore strumento utile per la gestione delle eccedenze di costo dichiarate delle aziende, la sospensione temporanea dell'attività lavorativa per almeno 120.000 giornate a livello di Gruppo da attuarsi nell'anno 2015, con corrispondente riduzione del trattamento economico, anche ricercando il concorso delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28.7.2014, n. 83486, nei limiti delle risorse disponibili presso il Fondo di Solidarietà di settore e con esclusione di oneri a carico delle Aziende interessate, e subordinatamente ai criteri e deliberazioni tempo per tempo assunte dal Comitato Amministratore del Fondo stesso.

2. A tale riguardo, le Parti condividono altresì che ricorrono le condizioni per richiedere l'intervento delle prestazioni pubbliche di sostegno al reddito, come definito nell'ambito delle previsioni in tema di prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore, secondo le modalità di cui all'art. 5 co. 6 e dell'art. 10, comma 3, del Decreto del 28.7.2014, n. 83486.

3. A tal fine le Aziende avvieranno immediatamente le necessarie verifiche tecniche funzionali all'attivazione della suddetta richiesta.

4. L'esito degli approfondimenti di cui ai commi che precedono formerà oggetto di tempestivo confronto tra le Parti.

Nota a verbale

Ad integrazione di quanto sopra, resta naturalmente confermato l'utilizzo delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del Decreto del 28.7.2014 - secondo criteri e modalità già

Fiba - Cisl

definiti con lo specifico accordo del 29.11.2012 - nelle aziende per le quali residuano disponibilità economiche per l'anno 2015.

Sezione 4
Flessibilità orario di lavoro - Politiche Sociali

Dichiarazione delle Aziende

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, le Aziende valuteranno con particolare favore l'utilizzo degli istituti contrattuali ritenuti rilevanti per tale obiettivo, con speciale riguardo al part-time e al telelavoro/smart working.

Art. 15
Part-time

1. Saranno favorite le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in tutte le sue forme possibili, prestando particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate. A tal fine sarà accentrata a livello di Gruppo la gestione delle richieste stesse, da predisporre mediante apposito modulo.

2. In particolare verranno accolte, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative di ciascuna azienda, le domande eventualmente giacenti (per le quali è comunque necessaria la presentazione del modulo di cui sopra) e quelle presentate entro il 9 gennaio 2015, per una durata di 4 anni, salvo diversa richiesta del lavoratore, anche – ai sensi del comma 24 dell'art. 35 del vigente CCNL – per una durata settimanale dell'orario di lavoro in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai commi 14 e 15 dell'anzidetto articolo.

3. I contratti di lavoro a tempo parziale in essere in tutte le Aziende del Gruppo alla data del presente accordo ed aventi scadenza entro il 31.12.2019, sono prorogati di 48 mesi a decorrere dalla data di rispettiva scadenza, senza necessità di richiesta e salvo espressa rinuncia da parte della risorsa interessata.

4. In caso di comprovate ragioni personali e di salute, le Aziende valuteranno con attenzione le eventuali richieste di rientro a full time prima della scadenza del termine concordato.

5. Con riferimento alla disciplina in tema di part-time vigente presso le Banche/Società, si precisa che per le richieste eventualmente giacenti e per quelle nuove, nonché per le richieste di proroga, troveranno applicazione, per l'anno 2015, le regole e le procedure previste nel presente accordo, fatte salve le eventuali previsioni aziendali di maggior favore.

Dichiarazione delle Aziende

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 (ad esempio variazione degli orari di sportello) finalizzati a razionalizzare l'allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, favorendo, ove possibile, l'avvicinamento alla residenza, ferme restando eventuali previsioni aziendali di maggior favore.

Le Aziende valuteranno anche eventuali richieste di concessione o di proroga di contratti part time a tempo indeterminato.

Art. 16
Telelavoro e Smart Working

1. Le aziende si adopereranno altresì, nell'ambito delle politiche di valorizzazione e sviluppo delle Risorse Umane, per la sperimentazione di soluzioni e modalità innovative di lavoro che favoriscano la conciliazione tra la vita privata e quella professionale e che siano, al tempo stesso, organizzativamente sostenibili ed economicamente produttive, compatibilmente con la normativa di riferimento.

Fiba - Cisl

[Handwritten signature]

FABI
[Handwritten signature]

2. Al riguardo si farà luogo ad uno specifico confronto con le Parti Sindacali – da attivare entro il 31 gennaio 2015, comunque prima dell'avvio della sperimentazione – ai fini di individuare possibili soluzioni condivise.

Sezione 5
Interventi organizzativi

Dichiarazione delle Aziende

Al fine di conseguire gli obiettivi complessivi degli interventi previsti, soprattutto nell'ottica di sostegno occupazionale, le Aziende approfondiranno tutte le possibili soluzioni, da un lato per valorizzare la capacità, in particolare di UBISS, di assorbire operatività in modo flessibile, creando anche i presupposti per eventuali processi di internalizzazione di attività, ove possibili, e, dall'altro, per il reimpiego delle risorse nel potenziamento della forza di sviluppo commerciale, sia nelle strutture di Assistenza Clienti, sia nelle filiali con maggior potenziale commerciale.

Eventuali iniziative di insourcing saranno oggetto di tempestivo coinvolgimento delle OO.SS.

Nel confermare le finalità degli interventi di cui alle lettere a), c) e d) del punto 4 delle premesse:

- in relazione al "nuovo modello di filiale", fermo quanto previsto all'articolo 2 del presente accordo, si conferma che dalla manovra non derivano ulteriori riflessi rilevanti in termini di riqualificazione e mobilità professionali;
- con riferimento alla costituzione del nuovo polo UBIS – Assistenza Clienti di Genova e alla implementazione del Polo UBIS di Cuneo, vengono individuate soluzioni organizzative idonee a consentire la gestione delle eccedenze, in ottica di conferma della distribuzione delle attività sui diversi ambiti geografici a livello di gruppo e, comunque, col fine di attenuare i riflessi in tema di mobilità territoriale per le risorse interessate, anche favorendo l'utilizzo del criterio della volontarietà per l'adibizione alle suddette attività;
- in un contesto di crescente pressione competitiva e di evoluzione del livello di consapevolezza della clientela rispetto all'offerta finanziaria, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche, si conferma l'obiettivo di sviluppo organico del Gruppo, anche attraverso investimenti e politiche mirate alla multicanalità e alle connesse potenzialità commerciali, in un'auspicabile prospettiva di crescita reddituale e produttiva.

Al riguardo si conferma la costituzione presso UBI Banca di un nucleo dedicato allo sviluppo del prodotto "Mutuo" in remoto, principalmente attraverso i canali diretti, in un più ampio progetto di progressiva estensione degli strumenti di "Banca digitale".

....

Fermo quanto sopra, dalla realizzazione della manovra in esame potrà comunque derivare la necessità di mobilità territoriale transitoria, ancorché contenuta e di durata di norma non superiore a 3 mesi, connessa alle esigenze di integrazione delle strutture, nonché di rilascio/acquisizione di attività.

Sezione 6
Altre misure economico-normative

Art. 17

1. Le Parti convengono sulla necessità che siano poste in essere tutte le possibili misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire la finalità di cui alla dichiarazione delle Parti posta in calce al Capitolo VII del CCNL 19.1.2012.

2. A tale scopo e tenuto conto del perdurare della negatività del contesto economico, le Parti hanno individuato, tra gli strumenti contrattualmente previsti per attenuare le ricadute sociali ed economiche sui lavoratori e in continuità con le misure già adottate per il periodo 2013-2015, le seguenti leve di intervento.

Fiba - Cisl

2.1 - Ex festività

- Le ex festività per l'anno 2016 dovranno essere pianificate e fruiti nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non usufruiti nell'anno di competenza non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

2.2 - Ferie

- In conformità al principio generale della necessaria fruizione nell'esercizio di competenza delle ferie - in quanto diritto/dovere irrinunciabile del lavoratore finalizzato al ripristino delle sue energie psico-fisiche - il loro riporto in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione non è consentito, salvo casi del tutto eccezionali che dovranno essere preventivamente autorizzati dalla struttura di Risorse Umane delle aziende interessate.
- In relazione alla apposita circolare che le aziende emanano annualmente in ordine alle modalità di programmazione e fruizione delle ferie, le Parti si danno atto che la programmazione delle stesse dovrà avvenire, a cura del dipendente, indicativamente entro il 15 marzo di ciascun anno, ed essere approvata, a cura delle aziende medesime, indicativamente entro il 31 marzo, naturalmente ferma restando la possibilità di fruizione a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre.
- La variazione del piano ferie, su richiesta del lavoratore, successivamente alla approvazione del medesimo, è consentita a condizione che si provveda inderogabilmente alla contestuale ripianificazione delle giornate cancellate entro l'anno corrente, garantendone la relativa fruizione comunque in corso d'anno.
- A fronte di necessità personali del dipendente, le aziende potranno accogliere, nel rispetto delle norme di legge in materia, richieste di fruizione di giornate di ferie e/o banca delle ore in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso e a decurtazione della spettanza dell'anno successivo.
- Le eventuali giacenze di ferie esistenti al 31.12.2014 dovranno essere integralmente fruiti entro il 31.12.2015.

2.3 - Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore)

- L'ammontare delle prestazioni confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31 dicembre 2014 - integrato della dotazione iniziale dell'anno successivo relativa alla riduzione di orario ex artt. 100 co. 2 e 31 co. 4 CCNL - dovrà essere recuperato entro il 31.12.2015. Analogamente, la banca delle ore risultante alla fine degli esercizi 2015 e 2016 dovrà essere recuperata entro i 12 mesi successivi. Gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende si impegnano a limitare il ricorso alle prestazioni aggiuntive ai soli casi di effettiva necessità, curando che siano correttamente attuate le modalità di richiesta da parte del responsabile nei confronti della risorsa interessata, nonché la successiva rilevazione, registrazione e liquidazione delle prestazioni medesime, secondo le previsioni contrattuali in vigore.

Saranno fornite al personale tutte le istruzioni per la concreta attuazione di quanto illustrato nella presente sezione, mediante apposita circolare, che formerà oggetto di specifico incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, che sarà emanata non oltre il 3.12.2014.

Il Gruppo conferma, compatibilmente con le esigenze di salvaguardia del funzionamento tecnico-funzionale dello stesso, l'impegno a proseguire nella ricerca di soluzioni per l'ulteriore contenimento delle altre spese amministrative, ivi comprese quelle per prestazioni di consulenza, nonché dei costi complessivi della governance del Gruppo.

UILCA

Fiba - Cisl

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature and the text 'UILCA' and 'Angelo...'

Handwritten notes on the left side of the page: 'Silvio Appeller' and 'SINFIA'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'FAB' and '11'.

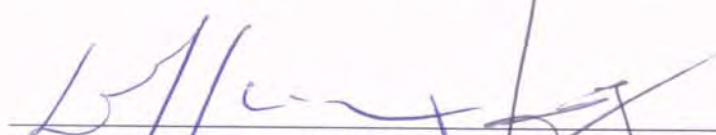
Sezione 7
Disposizioni finali

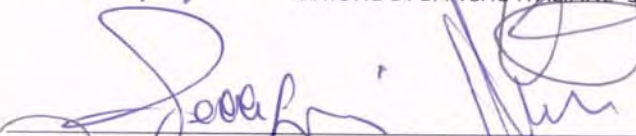
Art. 18

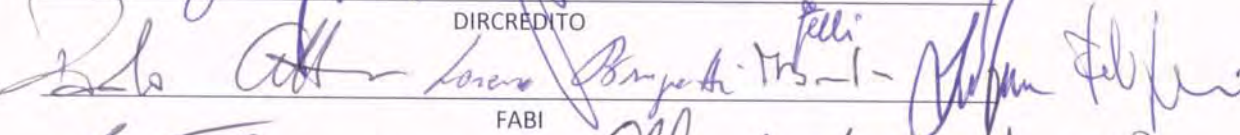
1. Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di gruppo di cui agli articoli 20 e 21 del CCNL 19.1.2012.

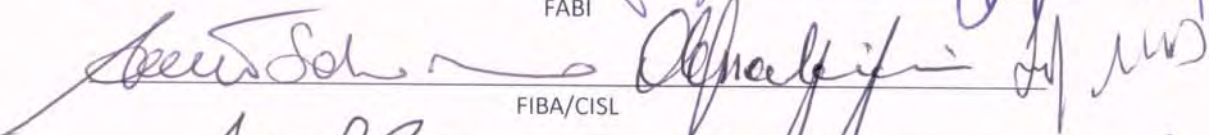
Art. 19

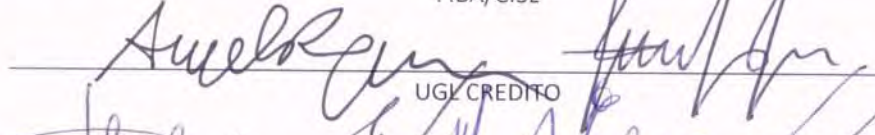
1. A richiesta di una delle Parti si darà luogo a periodici incontri di verifica a livello di Gruppo sullo stato di attuazione di tutte le previsioni contenute nel presente Accordo.

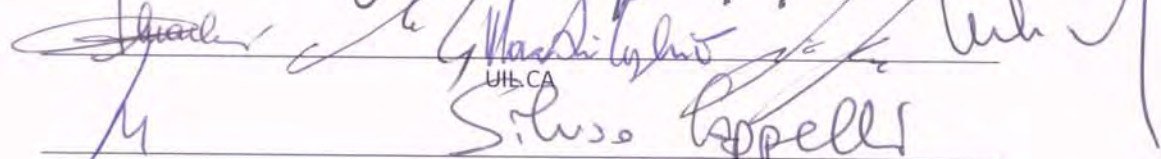

UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

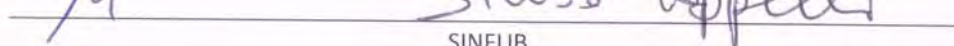

DIRCREDITO


FABI


FIBA/CISL


UGL CREDITO


UIL CA


SINFUB