

GRUPPO UBI BANCA – ACCORDO QUADRO

AGGIORNAMENTO PIANO INDUSTRIALE 2019-2020

comprensivo della fusione per incorporazione in UBI Banca delle cd. "Bridge Banks": Banca Adriatica (già Nuova Banca Marche), Banca Tirrenica (già Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio) e Banca Teatina (già Nuova Cassa di Risparmio di Chieti)

Il giorno 26 ottobre 2017, 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:

- FABI
- FIRST/CISL
- FISAC/CGIL
- UGL Credito
- UIL.CA
- UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB

premesso che

1. è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali in data 12.5.2017 l'aggiornamento del Piano Industriale di Gruppo 2019-2020 contenente le linee guida strategiche e gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali relativi al periodo 2017-2020, comprensivi dell'integrazione nel Gruppo UBI delle cd. "Bridge Banks":
  - a) Banca Adriatica (già Nuova Banca Marche) e la controllata Cassa di Risparmio di Loreto
  - b) Banca Tirrenica (già Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio) e la controllata Banca Federico Del Vecchio,
  - c) Banca Teatina (già Nuova Cassa di Risparmio di Chieti),
 con la conseguente acquisizione di partecipazioni indirette nelle società dalle stesse controllate;
2. con lettera del 15.6.2017 UBI Banca, anche in nome e per conto delle Banche e Società del Gruppo, ha fornito alle Organizzazioni Sindacali l'informativa relativa al Piano Industriale summenzionato secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, dando contestuale avvio alla relativa procedura contrattuale;
3. su richiesta delle Organizzazioni Sindacali si è dato avvio al confronto previsto dalla procedura sopra indicata con l'incontro del 6.7.2017 fra la Delegazione Aziendale e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali, proseguito sino alla data odierna;
4. l'aggiornamento del Piano rappresenta la naturale prosecuzione del progetto Banca Unica, integrato dall'acquisizione delle "Bridge Banks", con conseguente estensione al nuovo perimetro delle linee guida strategiche del Piano Industriale del gruppo UBI Banca "stand alone" e del correlato modello organizzativo;
5. la lettera informativa citata al precedente punto 2 prevede la riduzione degli organici "in arco di Piano, rispetto al 31.12.2016, di circa n. 3.000 unità (di cui circa n. 1.569 correlate agli efficientamenti delle Bridge Banks) al netto degli ingressi stimati";

UILCA - UIL

FIRST - CISL

6. in relazione a quanto precede, le Parti convengono sulla necessità di definire con il Presente Protocollo un "quadro" di regole condivise da applicare nelle fasi di progressiva attuazione del Piano 2019/20 nonché in occasione dei singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del Piano medesimo;
7. con l'obiettivo di ricercare tutte le soluzioni atte ad attenuare, anche in combinazione tra loro, le ricadute sul piano sociale derivanti dal conseguimento delle finalità del Piano descritte nella lettera informativa sopra citata e dettagliati nel corso del confronto, le Parti hanno convenuto di intervenire, per quanto definibile nella fase attuale, sugli assetti contrattuali del personale dipendente del Gruppo, nonché, con strumenti volontari, attraverso forme di responsabilità e sostenibilità sociale anche connesse a prestazioni sia straordinarie che ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ovvero a strumenti equivalenti, tra i quali l'attivazione di piani di esodo incentivato e anticipato, nonché la sospensione temporanea dell'attività lavorativa, nelle forme contrattualmente applicabili e in continuità con le previsioni in essere presso le Aziende coinvolte;
8. le previsioni del presente Accordo, ove non diversamente stabilito, trovano applicazione nei confronti del Personale di cui al CCNL 31.3.2015.

Tutto ciò premesso, le Parti – nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità delle manovre illustrate nell'informativa di cui al precedente punto 2, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale – convengono, con il presente accordo, così strutturato, quanto segue:

- Sezione 1 - Attuazione del Piano Industriale - Integrazione nel Gruppo UBI Banca delle cd. *Bridge Banks* - Riflessi sulle condizioni del Personale;
- Sezione 2 – Organici;
- Sezione 3 - Contrattazione di secondo livello;
- Sezione 4 - Altre disposizioni.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che nel testo del presente accordo:

1. Banca Adriatica (già Nuova Banca Marche) è indicata anche come NBM e la relativa controllata Cassa di Risparmio di Loreto è indicata anche come CARILO;
2. Banca Tirrenica (già Nuova Banca dell'Etruria e del Lazio) è indicata anche come NBEL e la relativa controllata Banca Federico del Vecchio è indicata anche come BFDV;
3. Banca Teatina (già Nuova Cassa di Risparmio di Chieti), è indicata anche come NCRC.

**UILCA - UIL**

**FIRST - CISL**

**F.A.B.I.**

Sezione 1

Attuazione del Piano Industriale - Integrazione nel Gruppo UBI Banca delle cd. *Bridge Banks*  
Riflessi sulle condizioni del Personale

Art. 1.1

Interventi organizzativi

1. A seguito dell'attuazione delle misure previste dal Piano Industriale 2019-2020, con particolare riferimento, come dettagliato in informativa e negli incontri tenutesi fino ad oggi:
  - all'incorporazione di Banca Adriatica e della controllata Cassa di Risparmio di Loreto attuata con decorrenza 23 ottobre 2017, di Banca Tirrenica e della controllata Banca Federico del Vecchio, della Banca Teatina in UBI Banca, con conseguente applicazione alle stesse del modello organizzativo di UBI e razionalizzazione della rete di sportelli, connessa anche all'elevata concentrazione di Filiali nelle regioni del Centro Italia, comportante la creazione di ulteriori 2 Macroaree Territoriali, rispetto alle 5 esistenti;
  - all'applicazione sull'intera rete commerciale di un nuovo modello distributivo, quale evoluzione del modello di filiale e dei ruoli di rete già in essere presso il gruppo UBI;
  - al trasferimento dei rami d'azienda relativi alle attività di "macchina operativa" provenienti da NBM, NBEI, BFDV e NCRC verso UBI Sistemi e Servizi e verso UBI Leasing (quest'ultimo già realizzatosi dal 1.9.2017);
2. potranno derivare riflessi in termini di mobilità professionale, nonché territoriale (di norma, e salvo casi specifici, transitoria e in linea di massima non superiore a 12 mesi, connessa alle esigenze di integrazione delle strutture e di rilascio/acquisizione di attività).
3. Con riferimento a quanto sopra, UBI Banca - richiamando quanto indicato nella lettera del Vertice UBI alle Segreterie Nazionali datata 14.4.2017, il cui contenuto è da ritenersi qui integralmente trascritto - in continuità con la propria storia conferma l'impegno a realizzare gli obiettivi "ricercando, su basi di reciproca responsabilità con le Parti Sociali, soluzioni strumenti e processi, anche di tipo innovativo e straordinario".
4. Al fine di gestire le ricadute sul Personale derivanti dalle modifiche degli assetti organizzativi, l'Azienda - attese le soluzioni riorganizzative e di ricollocazione del Personale e di attribuzione di attività esposte e prospettate in ambito di confronto e in continua evoluzione sulle piazze di Jesi, Pesaro, Arezzo, Bologna, Rimini, Macerata e Chieti - si impegna altresì ad intervenire negli ambiti territoriali maggiormente interessati dagli interventi organizzativi, attraverso il potenziamento delle attività già previste e/o l'individuazione di nuove attività nei relativi poli di Direzione e/o l'attivazione di tutte le possibilità offerte tempo per tempo dal Fondo di solidarietà di settore nelle sezioni ordinaria e straordinaria.
5. Al riguardo, le Parti, nell'ambito di tali processi, si impegnano reciprocamente a ricercare, mediante il ricorso a tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL, anche in combinazione tra loro, le più idonee soluzioni, anche organizzative, a livello di Gruppo, atte a gestire, attraverso forme di sostenibilità e responsabilità sociale, le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, anche in tema di occupazione, che tempo per tempo potranno configurarsi nello sviluppo del Piano.

6. Con riferimento all'operazione in oggetto, atteso che l'attuazione del Piano Industriale, in ragione della complessità e dell'articolazione temporale delle misure in esso delineate, avverrà gradualmente nel tempo, si è convenuto che, ai fini del conseguimento delle finalità del Piano medesimo, le possibili soluzioni atte a fronteggiare i riflessi sul Personale andranno individuate in correlazione temporale con la realizzazione delle varie fasi del Piano stesso, durante le quali, in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro dei dipendenti, si darà preventivo avvio alle apposite procedure e relativi confronti, previste per legge e per contratto.

x UBI

UILCA - UIL

FIRST - CISL

7. Per dare concreta attuazione a quanto sopra si stabiliscono quindi, come sopra specificato, momenti di confronto periodici da tenersi, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta delle Parti, anche ai sensi dell'articolo 22 del CCNL, per monitorare tempo per tempo l'applicazione del piano e indirizzare le soluzioni verso ricadute più sostenibili, con priorità per il citato ricorso al fondo di solidarietà di settore in via volontaria e incentivata.
8. In particolare l'Azienda comunicherà preventivamente alle OO.SS. l'evoluzione del piano nelle diverse fasi di realizzazione, che sarà oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei predetti incontri, anche per individuare strumenti di gestione degli eventuali riflessi sul personale, con particolare riguardo all'occupazione sui territori e alla mobilità territoriale e professionale, ivi compresi gli interventi relativi all'incorporazione di Banca Teatina nel primo trimestre 2018.
9. A tal fine, risulta fondamentale l'impegno specifico delle Parti ad individuare tutte le risorse, non solo economiche, che consentano di privilegiare l'utilizzo di strumenti di incentivazione all'esodo, o equivalenti, nella misura massima possibile per consentire che la gestione dei processi di riduzione di organico previsti dal Piano avvenga mediante soluzioni interne al Gruppo.

Dec  
 Udisir  
 C. B. G. G.

**Parte 1<sup>a</sup>**  
**Fusione per incorporazione in UBI Banca di Banca Adriatica (e Cassa di Risparmio di Loreto), Banca Tirrenica (e Banca Federico del Vecchio) e di Banca Teatina**

**Art. 1.2**

**Rapporti di lavoro in essere – Banche incorporate**

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 1.3, i rapporti di lavoro dei Dipendenti di NBM, CARILO, NBEL, BFDV e NCRC dalla data di decorrenza degli effetti giuridici delle singole operazioni di incorporazione, previste alle seguenti date:
  - NBM e CARILO il 23 ottobre 2017
  - NBEL e BFDV il 27 novembre 2017
  - NCRC il 26 febbraio 2018

proseguiranno senza soluzione di continuità in UBI Banca, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, di tutti i diritti soggettivi e dei patti individuali acquisiti ai sensi di legge e del CCNL, fermo restando quanto previsto al successivo art. 3.1 in tema di contrattazione di secondo livello.
2. Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità delle Banche incorporate, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare o all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, passerà in capo a UBI Banca.
3. Con riferimento alle eventuali ferie arretrate, alle festività soppresse, alle ore accumulate nella Banca ore o a titolo di riposo compensativo e alla riduzione di orario di lavoro di cui al comma 6 dell'art. 100 CCNL alla data di decorrenza degli effetti della fusione per incorporazione, UBI Banca subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della società incorporata nei confronti del Personale interessato dalla fusione.

~~x UBI~~

**UILCA-UIL**

*[Handwritten signatures for UILCA-UIL]*

**FIRST - CISL**

*[Handwritten signatures for FIRST - CISL]*

**F.A.B.I.**

*[Handwritten signatures for F.A.B.I.]*

*[Handwritten signatures]*

Parte 2<sup>A</sup>

**Trasferimento rami d'azienda relativi alle attività di "macchina operativa" a UBI Sistemi e Servizi e relativi alle attività di leasing a UBI Leasing provenienti da Banca Adriatica, Banca Tirrenica (e Banca Federico Del Vecchio) e Banca Teatina**

**Art. 1.3**

**Rapporti di lavoro in essere - Rami d'azienda verso UBI Sistemi e Servizi**

1. L'Azienda dichiara - e le Organizzazioni sindacali prendono atto - che i rapporti di lavoro dei Dipendenti di NBM, NBEL, BFDV e NCRC compresi nei rispettivi rami di azienda dalla stessa identificati ai fini della cessione verso UBI Sistemi e Servizi - allo stato riguardanti circa n. 350 risorse - saranno trasferiti a UBI Banca unitamente a quelli delle risorse identificate al precedente articolo 1.2; successivamente - a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello dell'incorporazione in UBI Banca della rispettiva Banca - saranno ulteriormente trasferiti a UBI Sistemi e Servizi, proseguendo senza soluzione di continuità nella stessa UBI Sistemi e Servizi, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, di tutti i diritti soggettivi e dei patti individuali acquisiti ai sensi di legge e del CCNL, fermo restando quanto previsto al successivo art. 3.1 in tema di contrattazione di secondo livello.
2. Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità delle Banche incorporate, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare o all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, passerà in capo a UBI Banca e quindi a UBI Sistemi e Servizi.
3. Con riferimento alle eventuali ferie arretrate, alle festività soppresse, alle ore accumulate nella Banca ore o a titolo di riposo compensativo e alla riduzione di orario di lavoro di cui al comma 6 dell'art. 100 CCNL alla data di decorrenza degli effetti della fusione per incorporazione, UBI Banca e successivamente UBI Sistemi e Servizi subentreranno in tutte le posizioni di debito/credito della società incorporata nei confronti del Personale interessato dalla fusione.

**Art. 1.4**

**Rapporti di lavoro in essere - Rami d'azienda verso UBI Leasing**

1. Nell'ambito delle previsioni del Piano Industriale che riguardano le attività di leasing, in data 1.9.2017 è avvenuto il trasferimento dei relativi rami d'azienda da NBM e NBEL verso UBI Leasing, comprensivo di n. 26 risorse i cui rapporti di lavoro sono stati trasferiti in tale predetta data alla stessa UBI Leasing, proseguendo senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, di tutti i diritti soggettivi e dei patti individuali acquisiti ai sensi di legge e del CCNL, fermo restando quanto previsto al successivo art. 3.1 in tema di contrattazione di secondo livello.
2. L'Azienda dichiara e le OO.SS. prendono atto che:
  - Il trattamento di fine rapporto maturato che risultava nelle disponibilità delle Banche di provenienza, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare o all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, è passato in capo a UBI Leasing;
  - con riferimento alle eventuali ferie arretrate, alle festività soppresse, alle ore accumulate nella Banca ore o a titolo di riposo compensativo e alla riduzione di orario di lavoro di cui al comma 6 dell'art. 100 CCNL alla data di decorrenza degli effetti della fusione per incorporazione, UBI Leasing è subentrata in tutte le posizioni di debito/credito della società di provenienza nei confronti del Personale interessato da trasferimento del ramo d'azienda.

F.A.B.I.

UILCA - UIL

FIRST - CISL

**Parte 3<sup>A</sup>**  
**Fusione per incorporazione e Trasferimento rami d'azienda**  
**Norme comuni**

**Art. 1.5**  
**Pari opportunità e trattamenti delle Risorse**

1. Il Gruppo UBI riconoscerà a tutti i Dipendenti, acquisiti per effetto delle operazioni di incorporazione e di trasferimento di rami d'azienda sopra descritte, pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale e conferma particolare attenzione alla valorizzazione del patrimonio umano e professionale esistente.
2. Fermo quanto sopra, nel confrontarsi sulle particolarità proprie del passaggio, le Parti si sono accordate per disciplinarle con le previsioni indicate nel presente Protocollo.

**Art. 1.6**  
**Mobilità territoriale/infragruppo - Riconversione professionale**

1. Al fine di salvaguardare l'occupazione e di attenuare quanto più possibile le altre ricadute sociali connesse alla realizzazione degli interventi in esame, le Parti si danno atto - in conformità alle previsioni di cui all'art. 20 CCNL 31.3.2015 e tenuto conto sia del numero complessivo delle eccedenze dichiarate nell'informativa, sia degli esodi come disciplinati dalla successiva sezione 2 del presente accordo, nonché degli interventi organizzativi indicati all'art. 1.1 - che potranno derivare processi di riconversione professionale e mobilità, anche collettivi e infragruppo, che saranno regolati come previsto dai commi che seguono, da attuarsi infragruppo anche tramite ricorso all'istituto del distacco, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori interessati. Si intendono a tale ultimo riguardo richiamate ad ogni effetto le previsioni di cui all'analoga sezione dell'art. 8 del Protocollo di intesa sindacale 14.8.2007, riferite ai distacchi.

In caso di richieste di cessioni individuali infragruppo del contratto di lavoro, si intende applicabile quanto al riguardo previsto dall'art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale 14.8.2007 di seguito riportato:

*"Le Parti convengono che le manovre previste dal Piano Industriale di integrazione del Gruppo UBI possano altresì favorire processi di crescita professionale delle risorse umane.*

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

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

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

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

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

**UILCA-UIL**

**FIRST - CISL**

Le Parti effettueranno semestralmente puntuali verifiche in ordine:

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

3. In caso di richiesta di mobilità tra Macroaree Territoriali, la stessa dovrà essere attuata senza che la distinzione territoriale fra le stesse Macroaree, né quella gestionale e pratica tra le rispettive strutture organizzative, possa in qualunque modo rappresentare una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del collaboratore e seguendo i criteri previsti per le richieste di trasferimento infragruppo.

#### Mobilità territoriale

4. Il Gruppo UBI conferma l'impegno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ad adottare misure finalizzate a contenere il disagio che possa derivare dalla nuova allocazione delle risorse. Il Gruppo UBI si impegna altresì, con riferimento alle manovre programmate, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno segnalate.

5. Al riguardo eventuali richieste di avvicinamento relative a posizioni interessate dalla c.d. "grande mobilità" saranno prese favorevolmente in considerazione entro 15 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

6. Le Parti confermano che per gli interventi connessi alla manovra in esame:

- a) i Dipendenti in part time non verranno interessati senza il loro consenso alla mobilità che comporti distanze superiori a 30 km per tratta (definita mediante il sito [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it) - percorso più breve) tra il luogo di lavoro e la residenza dell'interessato per i destinatari dell'Accordo aziendale Gruppo NBM del 7.4.2017, di Gruppo NBEL del 31.3.2017 e di NCRC del 13.4.2017 e a 25 km per il restante Personale;
- b) non verranno disposti trasferimenti di Dipendenti ad oltre 75 km per tratta (definiti mediante il sito [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it) - percorso più breve) di distanza dalla rispettiva residenza senza il consenso dell'interessato - ad eccezione dei trasferimenti disposti tra le unità operative di Brescia e Milano, salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio, fatte salve le previsioni migliorative del CCNL.

#### Riconversione professionale

7. Per il personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale - con particolare riferimento ai processi di ricollocazione lavorativa sul territorio di attuale riferimento dei dipendenti delle c.d. Bridge Banks - le Aziende, compatibilmente con le esigenze organizzative, 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 e 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.

8. Il Gruppo UBI si impegna altresì ad attivare 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.

9. Con particolare riferimento alle posizioni di Responsabile di Filiale interessate dagli interventi previsti dalla manovra in esame, UBI Banca si impegna anche 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.

F.A.B.I.

UILCA-UIL

FIRST - CISL

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.

10. 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 fino al 30.6.2018, salvo diversa intesa tra le parti nell'ambito del confronto da attivarsi, anche in tema inquadramentale, relativamente all'attuazione del Nuovo Assetto Distributivo.

**Art. 1.7**  
**Formazione**

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nel 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.

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

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
- 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 del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni.

5. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché UBI Banca, ai sensi della norma transitoria dell'Accordo nazionale del 15.3.2016 tra ABI e Organizzazioni Sindacali Nazionali, in forza dell'Accordo odierno, presenti istanza di accesso ai finanziamenti pubblici e di settore, ivi compresi i bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA), e i bandi di FONDIR.

6. Le tematiche attinenti al presente articolo saranno oggetto di apposita verifica anche nell'ambito della Commissione di Gruppo in corso di costituzione.

**UILCA - UIL**  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**FIRST - CISL**  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**F.A.B.I.**  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



Sezione 2  
Organici

Parte 1^  
Eccedenze  
Piano di incentivazione all'esodo volontario

Art. 2.1

Piano di esodo anticipato (riservato a risorse con possibilità di accesso diretto alle prestazioni pensionistiche AGO oppure al Fondo di Solidarietà)

1. Le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 17, 20 e 21 CCNL 31.3.2015 - concordano l'attivazione, nell'attuale fase di realizzazione del Piano Industriale, di una iniziativa di esodo anticipato nei termini di seguito individuati, fermo restando quanto previsto al successivo art. 2.10.
2. In attuazione di quanto sopra e in ragione di quanto definito nella lettera informativa del 15.6.2017 e nelle premesse del presente Accordo, a supporto dei piani di graduale efficientamento delle strutture organizzative il Gruppo si impegna ad accogliere in questa fase un numero massimo di n. 398 domande di esodo anticipato, secondo i criteri più oltre definiti, così ripartite:
- a) n. 74 posizioni riferite a dipendenti di NBM e CARILO (n. 48), di NBEL e BFDV (n. 14) e di NCRC (n. 12) mediante accoglimento delle domande di adesione già presentate al piano di incentivazione all'esodo definito con Accordo aziendale Gruppo NBM del 7.4.2017, di Gruppo NBEL del 31.3.2017 e di NCRC del 13.4.2017 e risultate eccedenti il numero massimo rispettivamente stabilito dagli Accordi medesimi, con l'applicazione delle condizioni ivi contenute;
  - b) per il numero residuo di n. 324 posizioni, riferite a nominativi appartenenti alle Bridge Banks e alle Società già facenti parte del Gruppo UBI alla data del 31.3.2017, in possesso dei requisiti per accedere alle prestazioni pensionistiche AGO entro il 31.12.2024. A tale riguardo le Aziende si impegnano ad accogliere le domande, secondo i termini numerici indicati nel presente comma, nelle entità minime contenute nella tabella che segue.

BACINO	MAT	N. RISORSE
dipendenti delle Società del Gruppo in servizio presso unità organizzative situate nelle province di competenza territoriale delle MAT	BERGAMO E LOMBARDIA OVEST BRESCIA E NORD EST NORD OVEST MILANO EMILIA ROMAGNA LAZIO TOSCANA UMBRIA MARCHE ABRUZZO SUD	35 25 15 30 65 84 70
TOTALE		324

3. Qualora le domande pervenute siano inferiori ai limiti stabiliti dalla tabella per ciascun ambito territoriale, potranno essere accolte le domande pervenute in eccesso in altri ambiti, sino al massimo complessivo di n. 324 unità, in ragione della maggior prossimità alla pensione considerata a livello di Gruppo.

Art. 2.2

Criterio della volontarietà

1. Al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito ai fini di cui sopra di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8 del Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, come integrati dall'art 2.8 del presente accordo, 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 temporali massimi indicati al precedente art. 2.1 e come dettagliati agli articoli che seguono.

UILCA - UIL

FIRST - CISL

**Art. 2.3**

**Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale**

**Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro**

1. A tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale - calcolato convenzionalmente alla data del 31.1.2018 - viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a partire dal 1.2.2018, con ultimo giorno di servizio alla data del 31.1.2018 - oppure nell'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 20.12.2017 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme al modulo che sarà allegato alla circolare illustrativa destinata a tutto il Personale.
2. A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti, in atto al momento della risoluzione del rapporto, indicato come segue.

a) Dipendenti appartenenti alle Bridge Banks di cui all'art. 2.1, 2° comma, lettere a) e b)

- a.1. per risorse in servizio alla data del 30.9.2017 presso il gruppo NBM: restano confermate le previsioni economiche di cui all'accordo 7.4.2017 (punto 3, lettera a);
- a.2. per risorse in servizio alla data del 30.9.2017 presso il gruppo NBEL: restano confermate le previsioni economiche di cui all'accordo 31.3.2017 (articolo 4, comma 1);
- a.3. per risorse in servizio alla data del 30.9.2017 presso NCRC: restano confermate le previsioni economiche di cui all'accordo 13.4.2017 (articolo 3, comma 1);

b) Dipendenti appartenenti alle Società già facenti parte del Gruppo UBI alla data del 31.3.2017, di cui all'art. 2.1, 2° comma, lettera b)

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:

- b.1. 6 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
- b.2. 5 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;
- b.3. 4 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
- b.4. 15 per le lavoratrici che esercitano 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;
- b.5. 15 per i titolari di pensione di invalidità (o comunque qualsiasi altro requisito previdenziale correlato alla diversa abilità).

3. Il Personale di cui al presente articolo che, pur in possesso dei requisiti per fruire del trattamento pensionistico AGO, non abbia aderito al piano di esodo incentivato, rispetterà un numero di giornate di solidarietà/congedo straordinario annue, senza oneri a carico azienda, pari a:

- 10 giornate, per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) fino a € 45.000;
- 20 giornate, per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) oltre € 45.000 e fino a € 60.000;
- 25 giornate, per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) oltre € 60.000.

Nota a verbale

Nei casi in cui la data di maturazione del requisito pensionistico sia antecedente a quella della decorrenza della prestazione pensionistica AGO ("finestra"), oltre all'incentivo di cui sopra verrà riconosciuto, ad integrazione del

**F.A.B.I.**

**UILCA - UIL**

**FIRST - CISL**

TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi eventualmente intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto e quella di decorrenza della predetta "finestra".

Le condizioni di cui alla lettera b.5.) devono essere riconosciute in modo definitivo dall'Istituto Previdenziale entro i termini di presentazione delle domande di adesione, stabiliti dal presente Accordo.

#### Art. 2.4

##### Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale ed entro il 1.1.2025 compreso Adesione al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie)

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui all'art. 2.2, a tutti i dipendenti di cui al presente comma con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al termine del rispettivo periodo contrattuale di preavviso ed entro il 1.1.2025 compreso, fino alla concorrenza dell'entità prevista all'art. 2.1, viene riconosciuta la facoltà di richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio entro il 30.4.2018 ovvero entro data successiva in ragione della rispettiva permanenza massima sul Fondo di Solidarietà di settore di 60 mesi, al fine di confluire nel Fondo stesso, previa rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (allegato alla circolare esplicativa) da far pervenire al datore di lavoro entro il 20.12.2017.
2. Al favore del Personale che accederà al Fondo di Solidarietà con fruizione di prestazioni in forma rateale, verrà riconosciuto un premio di tempestività consistente in un importo omnicomprensivo lordo tale da generare due mensilità nette della retribuzione annua in atto alla data di cessazione, da liquidare a titolo di incentivazione all'esodo, qualora manifesti la propria adesione al Fondo di Solidarietà entro il 30.11.2017.
3. Al Personale di cui al comma 1 del presente articolo saranno erogati a cura del Fondo di Solidarietà i trattamenti previsti secondo le misure, modalità e criteri stabiliti dal Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486, ivi compresa l'opzione di cui all'art. 5 lett. b), secondo alinea del medesimo Decreto.
4. Nel caso di richiesta di liquidazione in unica soluzione della prestazione straordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo le previsioni di cui all'art. 5, lett. b) secondo alinea, tale prestazione sarà elevata dal 60% al 100 %, quale condizione di maggior favore, mediante integrazione a carico dell'Azienda, a fronte di impegno da parte del dipendente a non effettuare attività in concorrenza con l'Azienda di provenienza. Analoga opzione viene riconosciuta ai dipendenti del Gruppo che abbiano già aderito al Fondo di Solidarietà in forza di precedenti accordi aziendali e che non abbiano ancora sottoscritto atto transattivo al riguardo.

#### Art. 2.5

##### Determinazione criteri di calcolo - 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, 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, accordi individuali, 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 ed aziendali.

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

A coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta quale incentivazione all'esodo (aggiuntiva se del caso 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

UILCA - UIL

FIRST - CISL

legge 214/2011 si terrà convenzionalmente conto del requisito anagrafico del 64° anno più l'eventuale aspettativa di vita.

4. A coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale, ivi compresi i destinatari di quanto previsto dalla nota a verbale dell'art. 2.3, 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, 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, eventualmente in essere alla data del presente accordo, 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'addebito sul conto corrente degli eventuali relativi oneri individuali correlati alle polizze in esame.
5. I dipendenti che cesseranno dal servizio in applicazione del presente Accordo dovranno pianificare e fruire 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 che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.
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.
8. L'iniziativa di adesione ai piani di incentivazione e di accesso al Fondo di Solidarietà di cui alla presente parte 1<sup>a</sup> è rivolta a tutti i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

#### 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. 2.6 Istruzioni operative**

1. I dipendenti interessati alle iniziative di cui ai precedenti articoli 2.3 e 2.4 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 il 20.12.2017.
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 ai precedenti commi, sarà fornita tempestivamente – attraverso i mezzi di comunicazione interna aziendale – ampia e completa documentazione 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 "protetta" ai sensi del vigente CCNL.
5. Inoltre, tenuto conto delle generali finalità del presente Accordo, le Parti convengono che i dipendenti del Gruppo nati entro il 31.12.1965 dovranno far pervenire il modello Ecocert di cui siano già in possesso ovvero, in alternativa, delegare l'Azienda alla verifica della rispettiva posizione previdenziale, mediante sottoscrizione di apposito modulo (che sarà allegato alla relativa circolare esplicativa), salvo che vi abbiano provveduto in precedenti occasioni e quindi che l'Azienda ne sia già in possesso.

UILCA - UIL

FIRST - CISL

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, in caso di domanda di esodo, comporterà l'inammissibilità della stessa.

Tutti i Dipendenti di cui agli articoli 2.3 e 2.4 che hanno maturato una qualsiasi contribuzione figurativa provvederanno obbligatoriamente a farla accreditare sulla propria posizione previdenziale entro i termini di presentazione della domanda di adesione.

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 2.4 e 2.5.

Le Aziende si impegnano inoltre a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a eventuali previsioni normative specifiche (ad es. "diversa abilità").

**Art. 2.7  
Incontro di verifica**

1. Le Parti si incontreranno entro il 19.1.2018, al fine di rendicontare le richieste di adesione pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo e di ogni ulteriore valutazione e conseguenti eventuali determinazioni, in considerazione della sperimentalià degli strumenti complessivamente adottati, anche in caso di presentazione di un numero di domande superiori alle entità stabilite all'art. 2.1 del presente accordo. L'Azienda comunicherà l'accoglimento della domanda di esodo in forma scritta entro la fine del mese di gennaio 2018.

**Art. 2.8  
Criteri di individuazione delle posizioni in eccedenza**

1. Fermo l'accoglimento delle n. 74 domande di cui all'art. 2.1 comma 2 lett. a), le ulteriori adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 2.3 e 2.4 verranno accolte - con riferimento alle entità indicate nella tabella di cui all'art. 2.1 per ciascun ambito territoriale secondo il seguente ordine di priorità:
  - a) domande di cui all'articolo 2.3; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui all'art. 2.1 si terrà gerarchicamente conto:
    - a.1. delle domande presentate da Personale disabile (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%) o che alla data del presente Accordo abbia diritto (per se stesso) alle prestazioni di cui alla L. 104/1992 o abbia presentato alla medesima data la relativa domanda ed ottenga in esito alla stessa la relativa documentazione;
    - a.2. della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico;
    - a.3. della maggiore età;
  - b) domande di cui all'articolo 2.4; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui all'art. 2.1 si terrà gerarchicamente conto:
    - b.1. delle domande presentate da Personale disabile (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%) o che alla data del presente Accordo abbia diritto (per se stesso) alle prestazioni di cui alla L. 104/1992 o abbia presentato alla medesima data la relativa domanda ed ottenga in esito alla stessa la relativa documentazione, purché non percettori di assegni di invalidità a carico INPS;
    - b.2. della titolarità di rendita INAIL per invalidità superiore al 30%, che sia già stata comunicata all'Azienda alla data del presente Protocollo;
    - b.3. della maggior prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza;
    - b.4. della maggiore età.

F.A.B.I.

FIRST - CISL

UILCA - UIL

2. Il criterio individuato nel comma 2 lettera b) si intende applicabile nell'ambito del medesimo anno solare di maturazione dei requisiti per l'accoglimento (due anni solari nel caso di cui al punto b1).

**Art. 2.9**

**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.

**Art. 2.10**

**Piano di incentivazione individuale**

1. In via eccezionale, anche al fine di reperire risorse economiche utili alla gestione di eventuali futuri esodi volontari, a integrazione di quanto previsto al precedente art. 2.1, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro in base alle previsioni del presente articolo anche ai Dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che non hanno maturato né matureranno entro il 31.12.2024 alcun requisito pensionistico AGO (senza quindi possibilità di accesso diretto alle prestazioni pensionistiche AGO o a quelle straordinarie del Fondo di solidarietà) nei limiti che seguono.

2. Possono presentare volontariamente la domanda tutti i dipendenti del Gruppo di cui al comma 1. con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi i Dirigenti (per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) - con un'anzianità di servizio minima di 10 anni e a condizione che non ricoprano posizioni rilevanti o funzionali all'operatività aziendale - con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro il 31.3.2019 con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 31.3.2018 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme al modulo che sarà allegato alla circolare illustrativa destinata a tutto il Personale. L'Azienda si impegna a valutare favorevolmente le richieste presentate.

3. A detto personale verrà riconosciuto un importo onnicomprensivo lordo, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti, in atto al momento della risoluzione del rapporto, per l'equivalente di

- 30 mensilità lorde per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) fino a € 40.000;
- 24 mensilità lorde per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) oltre € 40.000 e fino a € 60.000;
- 20 mensilità lorde per il personale con RAL (alla data del presente accordo, come definita dall'art. 2.5 comma 1) oltre € 60.000.

In tali casi continueranno a essere praticate le condizioni bancarie e dei mutui ipotecari già in ammortamento riservate ai dipendenti, per un periodo massimo di due anni dalla cessazione, inteso che, dopo tale periodo, verranno applicate le condizioni riservate alla migliore clientela.

4. Tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno subordinate ad un impegno da parte del dipendente a non effettuare attività in concorrenza con l'Azienda di provenienza e ratificate mediante conciliazione in sede "protetta" ai sensi del vigente CCNL.

5. Le previsioni dei precedenti commi si applicano anche ai soggetti di cui al precedente articolo 2.4 della presente Parte 1<sup>a</sup>, in alternativa alle previsioni dell'articolo stesso.

F.A.B.I.

UILCA - UIL

FIRST - CISL

**Parte 2^**  
**Altre leve di intervento**

**Art. 2.11**  
**Altre leve di intervento**

1. Le Parti concordano di introdurre, per l'anno 2018, le ulteriori leve di intervento di seguito indicate.

**Art. 2.12**  
**Sospensione della prestazione lavorativa**

1. Ferma restando la sussistenza della disciplina relativa alla sospensione dalla prestazione lavorativa esistente in NBM e CARILO, NBEL e BFDV, NCRC - contenuta rispettivamente negli accordi sindacali del 7.4.2017, 31.3.2017 e 13.4.2017 - le Parti, con la volontà di garantire l'applicabilità sino alla scadenza originariamente prevista dai predetti accordi, si impegnano ove necessario o opportuno a confermare con appositi verbali, da sottoscrivere tempo per tempo, il permanere dei presupposti relativi all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà.
2. In caso di mancata autorizzazione da parte dell'ente previdenziale all'utilizzo, totale o parziale, delle risorse del Fondo di Solidarietà di settore - parte ordinaria - già definite per NBM e CARILO, NBEL, NCRC (o di esaurimento delle stesse), funzionali a finanziare le giornate di sospensione di cui al comma precedente, si confermano per le risorse interessate le giornate di sospensione della prestazione lavorativa già rispettivamente previste e rimaste non finanziate, da usufruirsi per entità annue paritetiche nel periodo corrispondente all'arco di Piano (31.12.2020), escludendo dal relativo computo le giornate richieste volontariamente ed eventualmente da effettuare in applicazione delle previsioni di cui all'art. 13 lett. e) dell'Accordo aziendale Gruppo NBM del 7.4.2017 e all'art. 10 dell'Accordo aziendale di NCRC del 13.4.2017. Fermo quanto sopra, in ottica di sostenibilità di un connesso intervento economico aziendale, si stabilisce che a fronte della fruizione delle suddette giornate sia erogato il trattamento economico previsto al successivo art 2.13. comma 3.

**Art. 2.13**  
**Periodi di congedo ai sensi del comma 2, art. 57 del CCNL 31.3.2015**

1. Fermo restando quanto stabilito all'art. 2.12 con riferimento al perimetro delle c.d. Bridge Banks, da attuarsi necessariamente in via prioritaria, le Parti confermano, nei confronti di tutti i Dipendenti del Gruppo, l'adozione di periodi di congedo nell'ambito delle previsioni dell'art. 57 del vigente CCNL. A tal fine, le Aziende valuteranno con particolare attenzione - tenendo conto delle rispettive esigenze tecniche, organizzative e produttive - le richieste dei dipendenti da indirizzare direttamente all'Amministrazione del Personale volte a usufruire di periodi di congedo, anche frazionabili a giornate nel periodo, secondo i criteri già utilizzati nell' Accordo 21.11.2015, da intendersi qui interamente richiamati.
2. Durante i periodi di congedo il dipendente non potrà svolgere attività contrarie agli interessi dell'azienda e/o incompatibili con i doveri di ufficio e contrattuali.
3. Restano confermati i trattamenti durante i periodi di congedo già stabiliti nel predetto accordo del 21.11.2015, ivi compreso quello economico corrisposto durante il periodo di congedo (40% della retribuzione lorda giornaliera per ciascun giorno di congedo).

**Art. 2.14**  
**Congedi parentali (maternità/paternità facoltativa)**

1. Le Aziende - nell'ottica di favorire anche ulteriori soluzioni volte a consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale - riconosceranno un trattamento economico, aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla normativa vigente in materia, pari al 20% della retribuzione lorda giornaliera per ogni giornata intera di fruizione del congedo parentale con diritto all'indennità INPS del 30% a prescindere dalle condizioni di reddito.

**UILCA - UIL**

**FIRST - CISL**

2. L'erogazione del trattamento aggiuntivo avverrà - con riferimento a tutte le giornate di assenza dell'anno a titolo di congedo parentale - in unica soluzione unitamente alle competenze del mese di febbraio di ogni anno.

\*\*\*

Dichiarazione delle Parti

- a) Le richieste dei periodi di congedo disciplinati nel presente accordo saranno valutate con l'obiettivo di ottenere per l'anno 2018 a livello di Gruppo - ivi compresi i dipendenti di Prestitalia a partire dal 1.7.2018 - almeno 160.000 giornate di cui all'art. 2.13 e 2.14, oltre alle giornate di sospensione della prestazione lavorativa di cui all'art. 2.12 ("solidarietà" relativa alle Bridge Banks).  
Nell'ambito delle quantità sopra indicate le parti si danno atto che le richieste saranno accolte in linea di massima in proporzione agli organici delle unità organizzative situate nelle regioni di competenza territoriale delle singole MAT.  
Le Parti concordano altresì che ove tali obiettivi non fossero raggiunti si farà luogo ad un incontro al fine di adottare le più opportune determinazioni al riguardo.
- b) Oltre a quanto precede, ai dipendenti in servizio presso unità organizzative situate nelle regioni di competenza territoriale delle MAT Lazio/Toscana/Umbria, MAT Marche/Abruzzo e MAT Sud potranno essere concesse a richiesta, alle medesime condizioni, ulteriori giornate di congedo straordinario, ferma la compatibilità con le esigenze di servizio.
- c) L'accesso a periodi di congedo non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto, compatibilmente con le esigenze aziendali e in caso di congedi non continuativi, il lavoratore interessato continuerà di norma a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di ultima assegnazione.
- d) Ai fini dei criteri di concessione dei congedi straordinari le Aziende valuteranno favorevolmente le situazioni di particolare gravità personale, familiare e di salute. Inoltre, in caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali, familiari o di salute, le Aziende valuteranno con attenzione le eventuali richieste di cessazione anticipata o di prolungamento dei periodi di congedo.
- e) La riprogrammazione dei periodi di congedo già approvati è consentita, previo accordo con il dipendente, salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio, garantendone la relativa fruizione in corso d'anno.
- f) Per i lavoratori che si assentino per congedo per l'intero anno le Aziende provvederanno ad individuare e collocare nell'anno la spettanza annuale delle ferie, senza riporti all'anno successivo.
- g) Nel caso intervengano erogazioni a carico di enti esterni i trattamenti economici previsti dall' art. 2.13 saranno ridotti in misura corrispondente.
- h) Il monitoraggio e la verifica in merito all'attuazione delle previsioni di cui agli art. 2.13 e 2.14, nonché alla presente dichiarazione delle Parti saranno effettuati nell'ambito di appositi incontri da tenersi a richiesta di una delle Parti, di norma entro 10 giorni.

**Art. 2.15**

**Altre misure economico - normative**

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 cap. VII del CCNL 31.3.2015.
2. A tale scopo le Parti hanno individuato, tra gli strumenti contrattualmente previsti per attenuare le ricadute sociali ed economiche e in continuità con le misure già adottate fin dal 2013, le seguenti leve di intervento, che sostituiscono quelle eventualmente in essere per i medesimi ambiti presso NBM, CARILO, NBEL, BFDV e NCRC.

a) Ex festività

- Per l'anno 2018, le ex festività dovranno essere pianificate in via prioritaria rispetto alle ferie e fruito entro l'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

**FIRST - CISL**

**UILCA - UIL**



b) 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. Le eventuali giacenze di ferie eccezionalmente esistenti al 31 dicembre di ciascuno degli anni 2017 e 2018 dovranno essere integralmente fruito entro il 31 dicembre dell'anno rispettivamente successivo, unitamente a quelle di competenza dell'anno stesso.

Con particolare riferimento al personale che rientra da "lunghe assenze", le Aziende procederanno, di norma, a pianificare i residui di ferie in via prioritaria rispetto alla data del rientro in servizio, tenendo comunque conto delle esigenze dell'unità organizzativa e della risorsa interessata.

Le aziende si impegnano ad assumere tutte le più opportune iniziative atte a garantire il rispetto degli impegni definiti dalle presenti disposizioni, mediante pianificazione diretta dei residui di ferie.

- In relazione alla apposita circolare che il Gruppo emana 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 dell'azienda medesima, indicativamente entro il 31 marzo, naturalmente ferma restando la possibilità di fruizione a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre.
- È consentita la variazione della programmazione di ferie ed ex-festività su richiesta del lavoratore, successivamente alla loro approvazione, 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 l'azienda potrà 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.

Impegno delle Parti

Le Parti si incontreranno entro il 31.10.2018 e comunque a richiesta per la verifica in ordine agli eventuali residui di ferie risultanti al 30.9.2018 e per l'individuazione degli eventuali interventi per la relativa fruizione entro il 31.12 dello stesso anno.

c) Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore)

- Le Parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso alle prestazioni aggiuntive, che saranno disposte dalle Aziende solo nei casi di particolare urgenza e necessità, curando che siano correttamente attuate le modalità di richiesta (senza limitazione di orario) 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.

In ogni caso, le Aziende si impegnano ad autorizzare prestazioni lavorative aggiuntive in misura, di norma non superiore a quanto avvenuto nell'anno 2017, per il complesso delle Aziende del Gruppo.

L'ammontare delle prestazioni confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31.12.2018 (integrato dalla dotazione iniziale di "riduzione di orario" di competenza dell'anno seguente) dovrà essere recuperato entro i 12 mesi successivi, ossia entro il 31.12.2019.

Gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Le Aziende si impegnano a rendere disponibili le informazioni relative alle scadenze dei predetti residui mediante apposito applicativo disponibile nella procedura di

UILCA - UID

FIRST - CISL

rilevazione delle presenze/assenze (GeripWeb) e a predisporre apposito avviso entro il 30.09 in merito alla banca ore in scadenza.

d) Part time

- Oltre a quanto previsto dall'art. 1.6 comma 4 in tema di mobilità territoriale, le Aziende si impegnano a valutare favorevolmente richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai commi 14 e 15 dell'art. 35 del CCNL; in particolare, le Aziende accoglieranno le domande giacenti o provenienti dalle aree interessate da prevalenti processi di ricollocazione delle risorse, per una durata di norma di 48 mesi, salvo diversa richiesta del lavoratore e salvo diversa valutazione tecnico organizzativa.
- I contratti di lavoro a tempo parziale in essere in tutte le Aziende del Gruppo alla data del presente Protocollo aventi scadenza in arco di Piano si intendono prorogati almeno di 48 mesi a decorrere dalla data di rispettiva scadenza, senza necessità di richiesta e salvo espressa rinuncia da parte della risorsa interessata.
- In caso di comprovate ragioni personali e familiari, le Aziende valuteranno favorevolmente le eventuali richieste di rientro a full time prima della scadenza del termine concordato.

**Art. 2.16**  
**Norme comuni alla Sezione 2**

1. Le Parti condividono che eventuali risorse economiche aggiuntive, rivenienti da disposizioni legislative, ovvero da risparmi di oneri correlati alla minore permanenza sul Fondo di Solidarietà (ivi compresi i casi di cui al comma 4 dell'articolo 2.4 e di cui all'art.2.3), alle previsioni di cui alla lett. b) della Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 2.14, nonché dalle previsioni di cui all'art. 2.10 e art. 2.7, comma 3, saranno destinate per ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso a piani di esodo incentivato, verificatane la compatibilità con le poste di bilancio.
2. Allo stesso fine, per i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo e al solo scopo di conseguire possibili sinergie economiche, l'Azienda verificherà a richiesta dell'interessato la possibilità di sostenere ovvero di contribuire ai versamenti necessari per il parziale o totale riscatto di laurea, senza oneri aggiuntivi rispetto ai fondi straordinari destinati ai piani di esodo collettivo di cui al presente Accordo.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda conferma l'impegno a proseguire nel progressivo contenimento anche delle altre spese amministrative, ivi comprese quelle per prestazioni di consulenza, in misura percentualmente coerente con la riduzione del costo ordinario del personale, nonché dei costi complessivi della Governance del Gruppo.

**UILCA-UIL**

**FIRST - CISL**

**F.A.B.I.**

**Sezione 3**  
**Contrattazione di secondo livello**

**Parte 1<sup>A</sup>**

**Art. 3.1**

**Trattamento contrattuale del personale delle cd. "Bridge Banks"**

1. Fermo restando il trattamento economico complessivamente spettante a ciascun dipendente al momento dell'incorporazione o trasferimento del ramo d'azienda, le Aziende di cui alla Sezione 1 (UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi e UBI Leasing) continueranno a riconoscere a tutti i Dipendenti interessati, oltre al trattamento contrattuale nazionale, la complessiva disciplina di secondo livello già in vigore presso la società di provenienza, che rimarrà transitoriamente in essere fino alla data di scadenza prevista dalla contrattazione di secondo livello definita per ogni società incorporata (31.12.2017 per NBM e NBEL e data di incorporazione per NCRC). Restano congelate, alla data di rispettiva incorporazione, le eventuali dinamiche e/o nuove attribuzioni retributive e/o inquadramentali derivanti dalla medesima disciplina.
2. Successivamente, nei confronti del medesimo personale troverà applicazione la disciplina contrattuale aziendale secondo i criteri che saranno specificamente definiti nell'ambito di apposito accordo contenente criteri, modalità e tempistiche per l'armonizzazione con la contrattazione di secondo livello in vigore in UBI Banca, da stipularsi entro la data del 31.1.2018, permanendo eventualmente fino a tale data in via di fatto l'applicabilità della disciplina di secondo livello di cui al precedente comma 1.
3. Le Parti concordano che i trattamenti economici e accessori in tema di mobilità, per i trasferimenti disposti a iniziativa delle Aziende dalla data di rispettiva incorporazione, saranno riconosciuti nel periodo transitorio in misura pari al 30% delle previsioni tempo per tempo vigenti in UBI Banca, con esclusione del Personale che fruisce dei mezzi di trasporto aziendale, in sostituzione, se migliorativi, delle previsioni eventualmente in essere presso le Banche di provenienza.
4. Resta comunque inteso che i trattamenti economici e accessori in tema di mobilità che saranno definiti ai sensi del comma 2, troveranno applicazione dalla data di rispettiva incorporazione delle Bridge Banks in UBI Banca, individuando opportuni raccordi, anche in termini di compatibilità economica, con i trattamenti riconosciuti ai sensi del comma 3 alle risorse interessate da trasferimento della sede di lavoro.

Dichiarazione delle Parti

A parziale modifica e integrazione di quanto previsto al precedente art. 3.1., si stabilisce che, a partire dalle rispettive date di incorporazione, ai dipendenti delle cd. Bridge Banks e delle loro controllate sarà applicata l'intera disciplina in materia di rapporti bancari, ivi comprese le agevolazioni creditizie, applicata ai dipendenti di UBI Banca.

La favorevole disciplina rientra fra gli elementi che caratterizzano la peculiarità del rapporto di lavoro che le Aziende del Gruppo UBI Banca intendono intrattenere con il proprio Personale.

In tal modo, l'insieme delle norme e delle condizioni - amministrative e creditizie - che regolano gli anzidetti rapporti bancari rappresentano, unitamente al complesso delle norme di contratto collettivo, i principi sui quali si fonda, tra l'altro, anche il sostanziale equilibrio delle posizioni rispettivamente dei Dipendenti e delle Aziende.

Pertanto, le Parti si danno atto che la modifica dell'assetto contrattuale complessivamente introdotta dal presente Accordo Quadro - condiviso tra le Parti anche sulla base delle richieste delle OO.SS. - con particolare riguardo alle innovazioni in tema di agevolazioni creditizie, costituisce "giustificato motivo" ai fini delle variazioni che, per effetto del Protocollo stesso, troveranno applicazione ai rapporti bancari in essere dei Dipendenti.

Le Aziende procederanno pertanto ad adeguare le vigenti condizioni, secondo quanto previsto dal presente Protocollo, con la presa d'atto di entrambe le Parti che la favorevole disciplina riservata ai rapporti bancari dei Dipendenti, in quanto strettamente correlata alla qualifica di "dipendente", verrà applicata fino a che sarà mantenuta tale qualifica, fatto salvo quanto previsto all'art. 2.5 comma 4 e art. 2.10 comma 3.

**UILCA - UIL**

**FIRST - CISL**

Dichiarazione delle Aziende

Fermo quanto previsto all'art. 3.1., con riferimento alla disciplina concernente la rilevazione e gestione del personale dipendente, compatibile unicamente con la piattaforma informatica adottata da UBI Banca, troverà applicazione anche per le Bridge Banks, la regolamentazione prevista per UBI Banca, in via sperimentale fino al 31.12.2018, come di seguito specificato:

- timbrature: regime "non timbranti";
- inserimento giustificativi: effettuato direttamente dal Dipendente ed autorizzato dal Responsabile o delegato;
- fruizione ferie ed ex festivi: a giornate intere o mezza giornata;
- fruizione ROL e recupero banca ore: a minuti;
- prestazione lavorativa aggiuntiva (banca ore, lavoro straordinario): prestazione minima di 30 minuti, con successivi multipli di 30 minuti.

Parte 2<sup>a</sup>

Art. 3.2

**Nuovo modello distributivo**

1. Relativamente all'attivazione del nuovo modello distributivo e commerciale, prevista a livello di Gruppo a partire dal 4 dicembre 2017 - i cui termini hanno formato oggetto di illustrazione nel corso degli incontri ad oggi intervenuti - fermo restando e richiamato quanto previsto dal comma 8 dell'art. 1.6, le Parti si impegnano ad avviare un apposito confronto a partire dal prossimo mese di gennaio 2018 al fine di prevedere le opportune determinazioni relative all'attuazione del nuovo modello distributivo del Gruppo, in relazione sia alle figure professionali attualmente in essere, sia a eventuali nuovi profili derivanti dal complessivo riassetto organizzativo e del modello di servizio.

Vertical handwritten notes on the left margin, including the word "yours" and other illegible scribbles.

Handwritten signature of a representative.

**FIRST - CISL**

Handwritten signature of a representative for FIRST - CISL.

**UILCA - UIL**  
Handwritten signature of a representative for UILCA - UIL.

**F.A.B.I.**  
Handwritten signature of a representative for F.A.B.I.

Handwritten signature of a representative.

**Sezione 4**  
**Altre disposizioni**


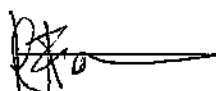
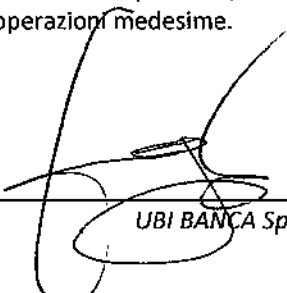

**Art. 4.1**  
**Altre disposizioni**

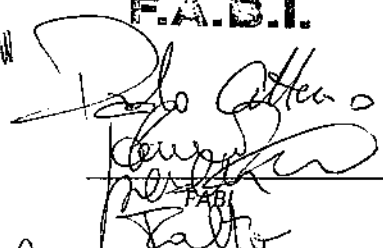

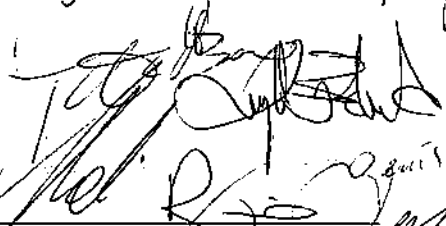
1. Le Parti concordano che, in relazione alla mutata struttura del Gruppo UBI, si rende necessario procedere, a partire dal mese di Novembre 2017, a un confronto volto a definire un Protocollo condiviso in tema di:
  - agibilità sindacali;
  - rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

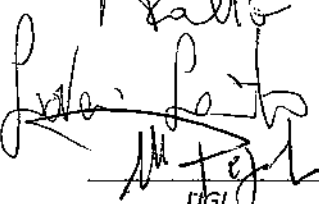
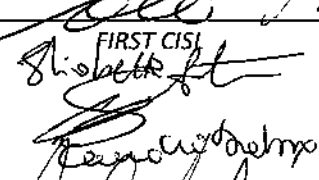
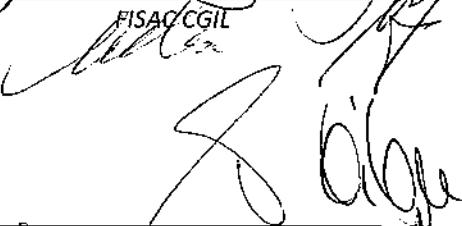
**Art. 4.2**  
**Disposizioni finali**


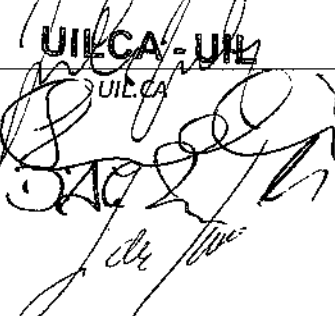
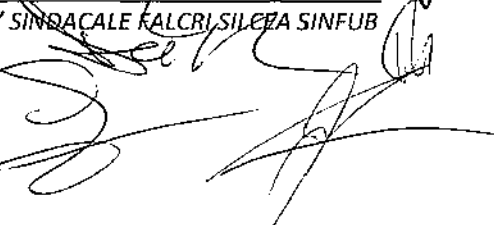
1. Le Parti si danno atto che le società appartenenti alle "Bridge Banks" diverse da NBM, CARILO, NBEL, BFDV e NCRC, ancorché da queste controllate, non sono interessate dal presente accordo - salvo che non sia espressamente previsto - in quanto al momento non interessate da processi di riorganizzazione, fermo restando il passaggio del relativo possesso azionario a UBI Banca o a UBI Sistemi e Servizi a seguito dell'incorporazione della Banca controllante.
2. Le Parti si danno, altresì, reciprocamente atto che, fermo quanto convenuto in premessa e al precedente art. 4.1, con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di gruppo di cui agli articoli 17, 20 e 21 del vigente CCNL.
3. A richiesta di una delle Parti e di norma con cadenza trimestrale, si darà luogo a incontri di verifica a livello di Gruppo sullo stato di attuazione di tutte le previsioni contenute nel presente Accordo. Resta infine convenuto e confermato che, attesa la stringente necessità di conseguire gli obiettivi definiti dal Piano Industriale 2019-2020, in relazione soprattutto alla riduzione di organico da perseguire, anche in ottica di tutela dell'occupazione, attraverso l'eventuale ricorso a ulteriori piani di esodo volontario anticipato, in presenza di adeguate coperture economiche, nonché a ulteriori misure correlate ad altre iniziative di Piano, a fronte di soluzioni e strumenti idonei per la relativa realizzazione, durante le successive fasi di realizzazione del Piano medesimo, secondo quanto condiviso all'art. 1.1, si darà preventivo avvio alle apposite procedure di legge e di contratto previste per la gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro dei dipendenti derivanti dalle operazioni medesime.


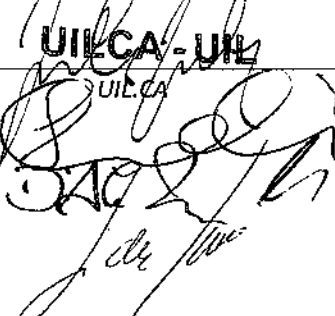
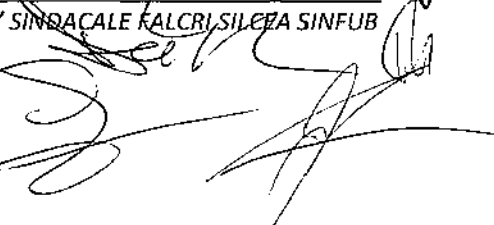
Letto, confermato e sottoscritto.

**F.A.B.I.**  
  

**FIRST - CISL**  
  

**UILCA - UIL**  
  

**UGL**  
  

**UNITA' SINDACALE FALCRI SILCZA SINFUB**  
