



PIANO INDUSTRIALE 2019-2020: RAGGIUNTO L'ACCORDO

Nella giornata di domenica 11 dicembre, dopo una trattativa che - iniziata quasi 5 mesi fa - ha conosciuto momenti di grande difficoltà e di estrema tensione fra le Parti che in più occasioni hanno reso incerto il suo esito, è stata finalmente raggiunta l'intesa sul Piano Industriale 2019/2020, sottoscritta da tutte le Organizzazioni Sindacali di UBI.

L'accordo definisce e regola molteplici aspetti riguardanti i livelli occupazionali (esodo volontario di 600 colleghe/i accompagnato da un piano di assunzioni/stabilizzazioni) e il contenimento del costo del lavoro (giornate di congedo straordinario - c.d. *social day* - remunerate al 40%, e altre misure), riproponendo in generale uno schema basato sulla volontarietà già adottato con gli accordi degli ultimi anni.

Viene inoltre avviato un processo di armonizzazione contrattuale non più rinviabile per effetto della fusione delle 7 Banche rete in UBI Banca (fusione destinata a completarsi presumibilmente già nel prossimo mese di febbraio) che ha per il momento riguardato alcune materie illustrate di seguito. Pur in una situazione resa estremamente complessa dai diversi impianti normativi delle varie Aziende, ma ancor più dall'obiettivo aziendale di contenimento dei costi, riteniamo di aver conquistato soluzioni nel complesso equilibrate, che saranno il punto di partenza per la discussione che prenderà avvio nei prossimi mesi e che avrà come obiettivo il completamento del Contratto Unico per tutti i dipendenti del Gruppo.

Passiamo quindi in rassegna i principali capitoli di cui si compone l'importante intesa raggiunta.

ESODI E FONDO DI SOLIDARIETÀ

Nell'ambito delle 1.300 uscite volontarie in arco di piano (riferite tutte all'attuale perimetro societario del Gruppo UBI), questa prima fase prevede l'esodo di 600 colleghe/i, secondo le entità della seguente tabella, realizzato attraverso l'accesso al pensionamento o al Fondo di solidarietà di settore.

Gli ulteriori esodi (700 risorse) saranno attuati, sempre su base volontaria, di massima a partire dal 01/01/2018 dopo che le Parti saranno giunte ad un ulteriore accordo.

Aziende "forza lavoro" al 31/10/2016	Risorse interessate, almeno:
UBI - UBI ACADEMY	80
UBIS	90
UBI - UBIS - UBI Academy	170
BBS	85
BPA	40
BPB	90
BPCI	40
BRE	40
BVC	15
CARIME	105
Banche	415
Altre Società	15
Gruppo UBI	600

Pensionamenti incentivati:

Destinatari:	colleghe/i che maturano il requisito pensionistico entro il rispettivo periodo di preavviso (previsto dalla tabella 3 dell'allegato 6 del CCNL, per i casi riconducibili all'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda: a seconda dell'inquadramento e dell'anzianità tale periodo varia per i Quadri da 5 ad 8 mesi e per la Terza Area Professionale da 3 a 6 mesi: v. allegato)
Termine domanda:	20/01/2017
Trattamento:	<ul style="list-style-type: none">– incentivazione da un minimo di 9 a un massimo di 15 mensilità a seconda dell'età anagrafica– fino alla data di pensionamento mantenimento delle condizioni bancarie alle medesime previsioni del personale in servizio, assistenza sanitaria (in assenza di analoghe previsioni aziendali per i pensionati), polizze infortunio extraprofessionale e caso morte

Accesso al Fondo di solidarietà:

Destinatari:	colleghe/i che maturano il requisito pensionistico oltre il termine previsto per i pensionamenti incentivati ed entro il 01/01/2022 (o in subordine entro il 01/01/2023 salvo valutazione aziendale di sostenibilità dal punto di vista economico)
Termine domanda:	20/01/2017
Trattamenti economici e normativi:	<ul style="list-style-type: none">– assegno pari al 80% della retribuzione netta (ultimo mese lavorato)– incentivo economico pari al valore attualizzato dei contributi aziendali alla previdenza complementare che maturerebbero nel periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà– fino alla data di pensionamento mantenimento delle condizioni bancarie alle medesime previsioni del personale in servizio, assistenza sanitaria (in assenza di analoghe previsioni aziendali per i pensionati), polizze infortunio extraprofessionale e caso morte <p>Il personale Part time interessato all'adesione al Fondo di solidarietà potrà richiedere di rientrare a tempo pieno l'ultimo mese di lavoro.</p>

ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI

A fronte del conseguimento delle uscite previste, il Gruppo si è impegnato:

- alla **stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro temporaneo** già in essere;
- all'**inserimento di 200 risorse** complessive, di cui almeno il **50% a tempo indeterminato**.

GARANZIE UBISS

È stata rinnovata la **norma di garanzia prevista con l'intesa del 14/08/2007**, che ora viene **estesa a tutti i dipendenti di UBI Sistemi e Servizi** attualmente in servizio e prevede, nel caso di tensioni occupazionali riguardanti UBISS, il diritto al ripristino del rapporto di lavoro con UBI Banca (o con altra Società del Gruppo iscritta all'ABI) da parte di coloro che fossero dichiarati in esubero.

PRESTITALIA

Entro il 31/01/2017 prenderà avvio il confronto sindacale atto a regolamentare il passaggio alla normativa del CCNL settore Credito.

PART TIME

Sarà favorito l'**accoglimento delle domande di Part time** (per una durata di 4 anni, salvo diversa richiesta del lavoratore).

I contratti a tempo parziale in essere in tutte le Aziende (con scadenza entro il 31/12/2020) saranno **automaticamente prorogati di 48 mesi**, salvo espressa rinuncia da parte dell'interessata/o.

CONGEDI (SOCIAL DAY E MATERNITÀ FACOLTATIVA)

Viene **confermata per il 2017 la possibilità di richiedere periodi di congedo** da fruire a giornate o a mesi con retribuzione pari **al 40%** (c.d. *social day*).

A tale proposito segnaliamo che è già stata emanata la circolare di Gruppo n. 643 che prevede il 19/12/2016 quale termine ultimo di richiesta per chi intendesse usufruire di periodi di congedo già dal prossimo mese di gennaio.

Viene altresì riconfermata l'**integrazione del 20%** per lavoratrici/tori che usufruiranno nel corso del 2017 della c.d. **maternità facoltativa** (congedo parentale), coperta da indennità INPS del 30%.

Obiettivo del Gruppo è raggiungere, attraverso questi due strumenti, almeno 130.000 giornate di permesso (nel 2016 sono state oltre 150.000 le giornate di *social day* richieste; accordate oltre 140.000).

ALTRE MISURE

Ferie:	ribadito l'obbligo di fruizione delle ferie nell'anno di competenza
Ex festività soppresse	prorogate a tutto il 2017 le previsioni contenute nei precedenti accordi (fruizione entro l'anno di competenza pena la perdita)
Banca delle ore:	le giacenze di banca ore al 31/12/2017 incrementate della dotazione di inizio anno (ore 15 e ½) dovranno essere fruite entro il 31/12/2018: un apposito avviso diffuso entro il 30/9 informerà il collega della banca ore prossima alla scadenza per favorirne la pianificazione ed evitare la perdita dei residui.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

In attesa della ripresa del confronto finalizzato alla revisione dell'intera disciplina contrattuale e la definizione di un Contratto Unico valido anche per le Società prodotte, l'accordo prevede l'**applicazione della normativa della Banca di provenienza** (compreso il sistema inquadramentale), fatte salve alcune materie per le quali sono già state stabilite per tutti i dipendenti di UBI Banca e di UBISS le nuove previsioni (aventi in generale decorrenza 01/01/2017 o la data di incorporazione, salvo quanto diversamente precisato).

In merito ai trattamenti economici aziendali, inclusi gli originari meccanismi di indicizzazione, riparametrazione, dinamicità, rivalutazione, la continuità garantita dall'accordo non sarà oggetto di revisione e armonizzazione nella seconda fase, ma è definitiva.

BUONO PASTO

È stata convenuta per UBI Banca e UBISS l'introduzione del ticket elettronico (con diverse opzioni alternative), che avverrà nell'arco di alcuni mesi e comunque entro giugno 2017, con la contestuale **definizione dell'importo di € 6,50**. Fino alla data dell'introduzione del ticket elettronico l'importo rimarrà quello della Banca di provenienza.

La conversione in ticket elettronico presenta il vantaggio di rendere l'intero valore del buono stabilito nell'accordo non soggetto a trattenute previdenziali e fiscali (in caso di buono pasto cartaceo la soglia di esenzione è di € 5,29).

Ne consegue che anche nei confronti dei colleghi ai quali è attualmente riconosciuto un ticket cartaceo di ammontare superiore, tale importo depurato delle trattenute non supera i 6,50 euro.

Le modalità di utilizzo dei ticket elettronico sono esattamente le stesse attualmente in essere per i buoni pasto cartacei.

Part time

Le stesse previsioni valgono per i Part time che effettuano l'intervallo.

Le/i colleghi a tempo parziale che non effettuano la pausa pranzo, percepiranno un buono pasto di € 5,29 con la seguente temporalità:

- se attualmente percepiscono un ticket di importo superiore:
 - € 5,29 dal 01/01/2019 (fino a quella data manterranno il valore l'attuale);
- se attualmente percepiscono un ticket di importo inferiore (o nessun ticket):
 - € 3,50 dal 01/01/2017 o dalla data di incorporazione se successiva,
 - € 5,29 dal 01/01/2018.

Comuni dotati di mensa

Per i Dipendenti che prestano servizio presso **unità** organizzative in **comuni dotati di mensa** (attualmente **Bergamo e Brescia**) il buono pasto sarà pari dal 01/02/2017 a € 4,00, fermo restando il mantenimento del valore del buono pasto attuale, per i lavoratori di queste piazze il cui ticket supera tale importo.

Altre norme riguardanti il buono pasto

In alternativa al ticket elettronico, sarà possibile richiedere:

- l'attribuzione del buono pasto in **forma cartacea** nella misura di **€ 5,29**, oppure,
- l'erogazione in **busta paga** o il versamento alla **previdenza complementare** dell'importo corrispondente al costo sostenuto dall'Azienda per l'attribuzione del buono in forma elettronica.

MOBILITÀ TERRITORIALE

In caso di trasferimento disposto dall'Azienda, i trattamenti di mobilità si distinguono a seconda della distanza dalla residenza in **GRANDE MOBILITÀ** e **MOBILITÀ ORDINARIA**.

Per il calcolo delle distanze occorre fare sempre riferimento al sito www.viamichelin.com (percorso "più breve", salvo casi di manifesta impossibilità ad utilizzare tale percorso).

GRANDE MOBILITÀ:

Trasferimenti disposti dal 1° gennaio 2017 che comportano l'allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza/domicilio abituale (sono esclusi i dipendenti con auto aziendale)

Indennità mensili in base alle seguenti fasce

oltre 100 e fino a 120 km (A/R)	€ 400
oltre 120 e fino a 150 km (A/R)	€ 600
oltre 150 e fino a 200 km (A/R)	€ 800 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità
oltre 200 km (A/R)	€ 1.000 oltre all'alloggio in caso di particolare necessità, ovvero a richiesta oltre 300 km (A/R)

Dipendenti che si trovano già in regime di mobilità

L'adeguamento agli importi di cui alla precedente tabella sarà applicato con i seguenti criteri:

- per chi oggi percepisce importi più elevati:
 - prima riduzione, del 50%, a partire dal 01/01/2020,
 - restante 50% dal 01/07/2020;
- per chi oggi percepisce importi inferiori o non percepisce alcuna indennità: allineamento in 3 step:
 - 50% a partire dal 01/01/2017 o dalla data di incorporazione se successiva,
 - 25% dal 01/01/2018,
 - restante 25% dal 01/01/2019.

Navette aziendali

In caso di utilizzo di **navetta aziendale** l'indennità mensile sarà di **€ 300** per **12 mesi** e di **€ 200** oltre tale periodo.

Per i dipendenti che **già** utilizzano le **navette aziendali**:

fino al 31/12/2017	mantenimento dell'importo attualmente percepito
dal 01/01/2018	€ 300
dal 01/01/2019	€ 200 (€ 300 in caso di mancato accoglimento di richiesta di avvicinamento da parte dell'interessata/o - termine presentazione domanda 31/12/2017).

Norma generale:

L'indennità spetta per i giorni di effettiva presenza presso l'unità organizzativa di assegnazione.

Mobilità ordinaria

A partire dalla data dell'accordo, per i trasferimenti disposti dall'Azienda a un'unità operativa più distante dalla residenza/domicilio abituale del Dipendente, rispetto all'attuale sede di lavoro

Importi in base alle seguenti fasce:

oltre 40 e fino a 55 km (A/R)	€ 1.400 una tantum
oltre 55 e fino a 70 km (A/R)	€ 1.600 una tantum
oltre 70 e fino a 85 km (A/R)	€ 1.800 (con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento)
oltre 85 e fino a 100 km (A/R)	€ 2.000 (con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento)

Ai dipendenti percettori di indennità di mobilità ordinaria in forma mensile, nella fascia compresa tra 90 e 100 km A/R, sarà mantenuta la relativa erogazione (ovviamente finché manterranno la medesima condizione) con riduzione del 50% del relativo importo a partire dal 01/01/2020 e per il restante 50% dal 01/07/2020.

L'Azienda terrà in favorevole considerazione le richieste di avvicinamento alla residenza ai fini dell'accoglimento entro 12 mesi.

RIMBORSO CHILOMETRICO

Dal 01/01/2017 il rimborso chilometrico sarà di **€ 0,40** indipendentemente dalla cilindrata e dal tipo di carburante del mezzo utilizzato.

RIMBORSO DANNI IN CASO DI INCIDENTE AUTOMOBILISTICO

In caso di incidente subito dal mezzo privato nel corso di spostamenti regolarmente autorizzati per servizio, l'Azienda si è impegnata a sostenere le spese rimaste a carico del/la collega per danni al mezzo che non trovino risarcimento e danni dovuti ad atti vandalici o causati da agenti atmosferici.

ANTICIPAZIONE DEL TFR

Rispetto all'art. 2120 del codice civile che disciplina la materia, viene ampliata la possibilità di richiedere l'anticipazione del TFR in base alla normativa già in vigore presso UBI Banca, che è stata ulteriormente implementata (v. allegato).

INDENNITÀ DI RISCHIO (CASSA)

Indipendentemente dall'unità operativa l'indennità prevista è quella stabilita dal CCNL per i **centri di maggiori dimensioni** (trattamento più favorevole). In caso di **adibizione saltuaria alla cassa**, per **ogni giornata** sarà riconosciuta una **cifra pari a un decimo dell'indennità mensile**.

SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FILIALE

La norma del CCNL viene integrata con la previsione di un importo minimo giornaliero di € 25 (aumentato a 35 se versato al fondo pensione).

CONTRIBUTO FAMIGLIE MONOREDDITO (Norma valida per Aree Professionali, QD1, QD2):

In caso di famiglia monoreddito è previsto un contributo di € 250 per 1 figlio, € 500 per 2 o più figli. In alternativa è possibile chiedere il versamento al Fondo Pensione con relativi importi a 290 o 580 euro. È considerata in regime di monoreddito la situazione familiare che non comprenda oltre al reddito del Dipendente genitore altri redditi in misura superiore all'importo del trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% (per il 2016 € 8.481,84).

CONTRIBUTO A FAVORE DEI FAMILIARI DISABILI

L'Azienda ha confermato la propria disponibilità ad erogare un contributo di € 5.000 in favore dei familiari disabili (v. allegato).

AGEVOLAZIONI CREDITIZIE VALIDE PER TUTTI I DIPENDENTI DEL GRUPPO

Si riepilogano schematicamente i contenuti dell'accordo, rinviando per maggiori informazioni alla circolare aziendale di prossima emanazione:

A) Apertura di credito a convenzione

Importo massimo: € 10.000 per anzianità di servizio fino 3 anni - Oltre i 3 anni € 16.000
Tasso pari al tasso creditore.

B) Mutuo ipotecario per acquisto, costruzione e ristrutturazione della casa primaria

Importo massimo: € 250.000

Tasso VARIABILE definito secondo la seguente scalettatura avendo come parametro l'Euribor a 6 mesi dei mesi di dicembre e di giugno arrotondato alla seconda cifra decimale:

se parametro fino a 2%	tasso pari a parametro - soglia minima 0,10%
se parametro da 2,01 a 3%	2,0%
se parametro da 3,01 a 3,5%	2,3%
se parametro da 3,51 a 4,0%	2,6%
se parametro da 4,01 a 4,5%	3,0%
se parametro oltre 4,5%	parametro ridotto spread 1,75 pp - Soglia minima 3,0% (qualora il parametro superasse il 4,5% le Parti si incontreranno)

Tasso FISSO pari ad Eurirs per importi fino a € 150.000, aumentato di uno spread di 50 bps per importi eccedenti tale soglia e sino a 250.000.

Tasso MISTO attraverso mutuo "formula open" con tassi uguali a quelli previsti ai punti precedenti

C) Prestito chirografario

Importo massimo: € 25.000 aumentato a € 40.000 per ristrutturazione, acquisto, costruzione casa primaria
Tasso corrispondente al tasso mutuo casa primaria + spread 100 bps

ALTRE TIPOLOGIE:

D) Apertura di credito discrezionale

Tasso corrispondente al tasso apertura di credito a convenzione + 100 bps

E) Mutuo ipotecario discrezionale

Tasso corrispondente al tasso mutuo casa primaria + spread 100 bps

F) Prestito chirografario

Tasso corrispondente al tasso mutuo casa primaria + spread 150 bps.

Norme transitorie

I contratti di mutuo e/o di prestito già in corso di ammortamento - ovvero già deliberati e in attesa di erogazione - proseguiranno con le condizioni economiche in essere.

È data la possibilità a tutti i dipendenti con mutui ipotecari a tasso variabile di optare per il tasso fisso (tasso pari al mutuo casa primaria seconda fascia: Eurirs + 50 bps).

Nonostante le reiterate sollecitazioni non è stata accolta la nostra richiesta di accoglimento delle domande di allineamento alle condizioni previste dall'accordo se più favorevoli.

Le aperture di credito in essere che superano i nuovi limiti di importo (€ 16.000) saranno mantenute fino al 31/12/2020. Successivamente saranno definite opportune forme di rientro.

Bergamo, 14 dicembre 2016

Coordinamenti di Gruppo
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Sinfub Ugl Uilca-Uil Unisin

Protocollo di Intesa Sindacale PIANO INDUSTRIALE 2019-2020 - Art. 3.5 - Anticipazione T.F.R.

1. Ferme restando le condizioni per l'anticipazione del TFR previste dall'art. 2120 c.c., saranno prese in considerazione, anche le richieste relative a:
 - a) ristrutturazione dell'abitazione primaria del Dipendente richiedente;
 - b) acquisto e ristrutturazione di immobile ad uso abitazione secondaria del Dipendente richiedente;
 - c) estinzione o riduzione del mutuo o prestito contratto dal Dipendente per l'acquisto dell'abitazione primaria e secondaria;
 - d) spese di studio dei figli conviventi, limitatamente a quelle di iscrizione a:
 - scuole medie superiori: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 5.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno scolastico;
 - corsi universitari e di specializzazione post-universitari legalmente riconosciuti: per un importo non inferiore a € 1.000 e fino ad un massimo di € 10.000; la richiesta è ripetibile per ogni anno accademico;
 - e) contribuire, nel limite del 75%, alle spese di avviamento documentate di attività artigianale, commerciale o professionale dei figli conviventi regolarmente iscritti negli appositi Albi, e di quelle relative all'acquisto dell'immobile in cui detta attività sarà svolta;
 - f) tassa di successione sostenuta dal Dipendente erede;
 - g) spese di trasloco;
 - h) estinzione o riduzione delle esposizioni in conto corrente; tale anticipazione sarà concessa una sola volta e per un importo massimo di € 10.330;
 - i) acquisto di autovetture nuove o usate, incluse motociclette, campers, roulotte, intestate al Dipendente; tale erogazione non potrà superare la somma di € 20.000;
 - j) spese matrimoniali documentate fino ad un massimo di € 15.000;
 - k) spese documentate relative ad adozioni internazionali attuate dal dipendente fino ad un massimo di € 15.000;
 - l) spese conseguenti a separazione o divorzio, fino ad un massimo di € 15.000;
 - m) spese per ricovero di parenti/affini entro il 2° grado presso strutture sanitarie, di assistenza o comunità di recupero fino ad un massimo di € 20.000;
 - n) estinzione o riduzione del prestiauto già erogato fino ad un massimo di € 20.000.
2. Nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti i) e l), l'importo massimo concedibile sarà di € 20.000 e nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti h), i) e l), l'importo massimo concedibile sarà di € 30.000.
3. Gli importi indicati devono ritenersi sempre al lordo della relativa imposta fiscale.

Contributo economico per figli, coniuge e genitori disabili: ESTRATTO LETTERA CONSEGNATA DALL'AZIENDA

... contributo annuo di € 5.000 riservato ai figli e familiari di Dipendenti, ovvero di ex dipendenti che beneficiano delle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà del settore credito", per il periodo di permanenza nel Fondo medesimo, al ricorrere dei seguenti presupposti:

- **Figli** affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa, se conviventi o ricoverati presso strutture sanitarie e che determinano una invalidità certificata superiore al 70%, con reddito inferiore 6.700 netti (nel reddito non vengono calcolate le pensioni di invalidità e le indennità di accompagnamento).
- **Coniugi e Genitori** affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa, se conviventi o ricoverati presso strutture sanitarie e che determinano una invalidità certificata superiore al 75%, con reddito complessivo inferiore € 12.500 e comunque inferiore a € 20.000 cumulandolo con quello del coniuge; nel calcolo del reddito vengono considerate anche le pensioni di invalidità e le indennità di accompagnamento. In caso di entrambi i genitori con invalidità certificata pari al 100%, ove fossero superati i limiti di reddito di cui sopra, il contributo economico sarà riconosciuto solo a quello dei due genitori il cui reddito non superi € 25.000 e comunque con il limite in cumulo di € 60.000.

L'erogazione del contributo avverrà di norma nel mese di maggio di ogni anno sulla base della documentazione comprovante le condizioni richieste.

TABELLA PREAVVISI (ESTRATTO ALLEGATO N. 6 CCNL)

Quadri direttivi	–con anzianità non superiore a 5 anni	5 mensilità
	–con anzianità da 5 a 10 anni	6 mensilità
	–con anzianità da 10 a 15 anni	7 mensilità
	–con anzianità superiore a 15 anni	8 mensilità
3 ^a area professionale	–con anzianità non superiore a 5 anni	3 mensilità
	–con anzianità da 5 a 10 anni	4 mensilità
	–con anzianità da 10 a 15 anni	5 mensilità
2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	–con anzianità superiore a 15 anni	6 mensilità
	–con anzianità non superiore a 5 anni	2 mensilità
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	–con anzianità da 5 a 10 anni	2 ¼ mensilità
	–con anzianità da 10 a 15 anni	3 mensilità
	–con anzianità superiore a 15 anni	4 mensilità
	–con anzianità non superiore a 5 anni	1 ½ mensilità
1 ^a area professionale, nonché gli addetti a mansioni operaie	–con anzianità da 5 a 10 anni	2 mensilità
	–con anzianità da 10 a 15 anni	2 ½ mensilità
	–con anzianità superiore a 15 anni	3 mensilità