

GRUPPO UBI BANCA

Verbale di Accordo

Il giorno 8.11.2018, 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 che applicano il CCNL del settore del Credito.

e

la Delegazione sindacale di Gruppo di:

- FABI
- FIRST/CISL
- FISAC/CGIL
- UILCA
- 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";
2. la procedura contrattuale si è conclusa con l'Accordo Quadro del 26.10.2017 con il quale le Parti hanno, tra l'altro, convenuto di intervenire nell'anno 2018 con strumenti volontari tra i quali la sospensione temporanea dell'attività lavorativa e con altre 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;
3. in relazione a quanto precede, le Parti convengono sull'opportunità di procedere, con il presente Verbale di Accordo, all'individuazione di analoghe leve di intervento nell'arco temporale 2017-2020.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

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

Art. 2

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

1. 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 nell'anno 2019, anche frazionabili a giornate, secondo i criteri già utilizzati nell' Accordo 21.11.2015, da intendersi qui 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. Durante i periodi di congedo restano confermati i trattamenti stabiliti nel predetto accordo del 21.11.2015, ivi compreso quello economico (40% della retribuzione lorda giornaliera per ciascun giorno di congedo).

Handwritten signature

Handwritten signature
FIRST-CISL
Handwritten signature

UILCA-UIL
Handwritten signature

Handwritten signature
FISAC

Art. 3

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, per l'anno 2019, un trattamento economico, aggiuntivo rispetto a quello previsto dalla normativa vigente in materia, pari al 20% (da intendersi comprensivo di quello previsto dall'art. 11 dell'Accordo 31.8.2018 in tema di "Politiche Sociali") 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.
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 2020 e verrà calcolata in relazione all'entità delle anzidette assenze, ivi comprese quelle fruite ad ore.

Dichiarazione delle Parti

- a) *Le richieste dei periodi di congedo disciplinati nel presente accordo saranno valutate con l'obiettivo di ottenere per l'anno 2019 a livello di Gruppo almeno 178.000 giornate. 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) *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.*
- c) *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.*
- d) *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.*
- e) *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.*
- f) *Nel caso intervengano erogazioni a carico di enti esterni i trattamenti economici previsti dall'art. 2 saranno ridotti in misura corrispondente.*
- g) *Il monitoraggio e la verifica in merito all'attuazione delle previsioni di cui ai precedenti articoli 2 e 3, 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.*
- h) *Richiamando quanto previsto dall'art. 1.6 comma 3 dell'Accordo Quadro del 26/10/2017 ("In caso di richiesta di mobilità tra macroaree territoriali, la stessa dovrà essere attuata senza che la distinzione territoriale tra 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 infragrupo") le Parti confermano che l'anzidetta previsione si ritiene applicabile anche nei confronti delle risorse che utilizzeranno i congedi di cui al presente Accordo.*

Art. 4

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.

UILCA - UIL

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 da attuare in tutte le aziende del Gruppo.

a) Ex festività

- Per l'anno 2019 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.

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 2018 dovranno essere integralmente fruito entro il 31 dicembre dell'anno 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 31.10.2019 e comunque a richiesta per la verifica in ordine agli eventuali residui di ferie risultanti al 30.9.2019 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 - in misura di norma complessivamente non superiore a quanto avvenuto nell'anno 2018 a livello di Gruppo - 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.
- L'ammontare delle prestazioni confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31.12.2019 (integrato dalla dotazione iniziale di "riduzione di orario" di competenza dell'anno seguente) dovrà essere recuperato entro i 12 mesi successivi, ossia entro il 31.12.2020.

x FISC
Debra M. R.

Manzi

FIRST LINE

UILCA - UIL

S. P. I. A. C. Rubens Melli

Gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Le Aziende confermano l'impegno a rendere disponibili le informazioni relative alle scadenze dei predetti residui mediante apposito applicativo disponibile nella procedura di rilevazione delle presenze/assenze (GeripWeb) e a predisporre apposito avviso entro il 30.09 in merito alla banca ore in scadenza.

d) Part time

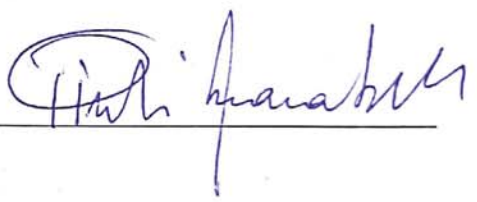
- Fermo restando quanto previsto dall'art. 3.1 dell'Accordo del 26/07/2017, le Aziende ribadiscono l'impegno a valutare favorevolmente richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - ivi comprese quelle attualmente giacenti - anche in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai commi 14 e 15 dell'art. 35 del CCNL.
- I contratti di lavoro a tempo parziale in essere in tutte le Aziende del Gruppo alla data del presente Accordo 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.

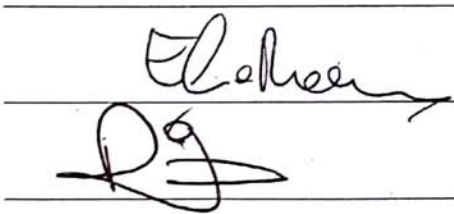
Dichiarazione dell'Azienda

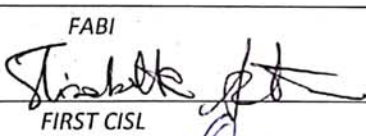
L'Azienda conferma l'impegno a proseguire nel progressivo contenimento anche delle altre spese amministrative, ivi comprese quelle per prestazioni di consulenza, in misura percentualmente coerente con la riduzione del costo ordinario del personale, nonché dei costi complessivi della Governance del Gruppo.

Letto, confermato e sottoscritto.


UBL BANCA Spa






FABI

FIRST CISL



FISAC CGIL





UILCA



UNISIN

Bergamo, 8.11.2018

Spett.
Delegazione Sindacale di Gruppo

Oggetto: Personale proveniente da ex Gruppo Nuova Banca Marche – delibera del Comitato di Gestione del Fondo per l'accesso alle prestazioni del 27.9.2018

Formuliamo la presente per comunicare che con la delibera in oggetto, assunta nella seduta del 27.9.2018, il Fondo di Solidarietà ha rigettato le domande presentate da UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi in data 14.5.2018 relative alla richiesta di avvalersi delle prestazioni ordinarie del Fondo per il personale di provenienza ex Banca Adriatica e ex Cassa di Risparmio di Loreto.

A fronte del rigetto della domanda di cui sopra e di quanto previsto dall'art. 2.12 dell'Accordo Quadro del 26.10.2017, 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".

In riferimento a quanto sopra e in ragione di quanto previsto dal verbale di incontro ex NBM del 24.5.2017, le giornate di solidarietà da fruire nel triennio 2017-2019 per dipendenti ex Banca Adriatica e ex Cassa di Risparmio di Loreto sono pari complessivamente a 38.806 giornate, di cui 24.746 già fruite, in via obbligatoria o su base volontaria, al 30.4.2018, residuandone pertanto 14.060 da fruire nelle modalità di cui all'Accordo Quadro summenzionato.

In ragione di quanto sopra, le giornate di congedo volontario effettuate/pianificate nel periodo 1.5.2018-31.12.2018 da risorse provenienti dall'Ex Gruppo NBM saranno considerate in decurtazione rispetto al montante complessivo di giornate di sospensione dalla prestazione lavorativa di cui al verbale di incontro del 24.5.2017.

Con riferimento all'anno 2019, l'Azienda imputerà a decurtazione del montante suindicato le giornate di congedo straordinario che verranno presentate, valutate ed accolte secondo i principi dell'Accordo 8.11.2018 da dipendenti provenienti dall'Ex Gruppo NBM.

Entro il 28.2.2019, a seguito del consolidamento dei dati di cui sopra, l'Azienda si impegna a dare informativa alle organizzazioni sindacali finalizzata a rappresentare il numero di giornate di solidarietà di cui al verbale di incontro 24.5.2017 che, nel periodo successivo al 30.4.2018, non abbiano trovato copertura tramite la fruizione di giornate di solidarietà volontaria o di congedo di cui ai paragrafi precedenti, con contestuale comunicazione delle giornate obbligatorie che dovranno essere fruite dai colleghi interessati secondo le modalità di cui all'Accordo Quadro del 26.10.2017.

Cordiali saluti.

BR NUOVA
FISACCG
R. J. *[Signature]*

UBI Banca SpA
[Signature] *[Signature]*