



RAGGIUNTO L'ACCORDO PER L'ESTENSIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI UBI BANCA E UBISS ALLE SOCIETÀ PRODOTTO

Proseguendo ulteriormente nell'opera di armonizzazione della contrattazione di secondo livello all'interno del Gruppo, secondo quanto previsto dal Protocollo sindacale sottoscritto l'11 dicembre 2016, nella serata di giovedì 11 gennaio è **stato raggiunto l'Accordo che definisce tempi, modalità e criteri di applicazione delle previsioni contrattuali stabilite per UBI Banca e UBISS in favore delle Società prodotto.**

L'intesa riguarda **IW Bank, UBI Factor, UBI Leasing, UBI Pramerica, Prestitalia** (quest'ultima già oggetto dell'Accordo 24 maggio 2017 che al termine di una lunghissima e difficile trattativa ha sancito l'applicazione del CCNL ABI dal prossimo 1° luglio 2018). La normativa in esame **non** si applica, invece, ai **dipendenti che, pur facenti parte delle suddette Società, provengono dalle cd. Bridge Banks.**

Valutiamo positivamente l'intesa raggiunta che, dopo oltre 10 anni dalla nascita del Gruppo, estende anche alle Società prodotto previsioni contrattuali più favorevoli: l'Accordo realizza quindi condizioni di maggiore equità, indispensabili a costruire quel senso di appartenenza (che non può essere realizzato solo con i proclami), garantendo pari dignità a tutti i lavoratori e favorendo processi di mobilità professionale all'interno del Gruppo

Questo risultato assume particolare valore in un momento di grandi cambiamenti che interessa il settore e vede le aziende sempre più attente al contenimento del costo del lavoro e alla ridefinizione degli accordi in essere. Il prossimo passo, nella medesima direzione, dovrà essere compiuto nell'ambito della discussione per **l'estensione della contrattazione di secondo livello alle Bridge banks**, che ha preso avvio in questi giorni.

Il completamento dell'armonizzazione contrattuale all'interno del Gruppo rafforzerà l'identità di UBI, estendendola al nuovo perimetro (originato dalle recenti operazioni societarie), nonché negli assetti derivanti dal Piano Industriale 2019-2020.

La tabella che segue sintetizza le previsioni normative ed economiche per i diversi istituti e le rispettive decorrenze, i più importanti dei quali sono illustrati alle pagine successive. Per ulteriori approfondimenti rinviamo alla lettura integrale dell'Accordo, nonché alle intese dell'11 dicembre 2016 e del 26 luglio 2017 a cui l'Accordo si richiama.

Prima dell'entrata in vigore delle nuove norme rimangono in vigore le precedenti previsioni aziendali.

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
ORARI DI LAVORO - PERMESSI		
Reperibilità e intervento - Prestazioni lavorative in giornate sensibili - Partecipazione a manifestazioni temporanee - Prestazione lavorativa in giornate festive infrasettimanali (giornate di borsa aperta) - Orario di lavoro su 6 giorni	1° marzo 2018	Artt. da 1.1 a 1.6 Verbale di Accordo 26.07.2017
Indennità di turno	1° marzo 2018	Art. 3.8 Protocollo di Intesa 11.12.2016

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
Permessi retribuiti	1° luglio 2018	Art. 1.7 Verbale di Accordo 26.07.2017
Permessi non retribuiti	1° marzo 2018	Art. 1.8 Verbale di Accordo 26.07.2017
Permessi retribuiti lavoratori studenti	1° marzo 2018	Art. 1.9 Verbale di Accordo 26.07.2017
TRATTAMENTO ECONOMICO		
Buono pasto	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° gennaio 2019 1° ottobre 2019	Art. 3.1 Protocollo di Intesa 11.12.2016 Art. 1 Verbale 06.02.2017
Mobilità	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° marzo 2018 (30%) 1° gennaio 2019 (70%) 1° luglio 2019 (100%)	Art. 3.2 Protocollo di Intesa 11.12.2016
Rimborsi chilometrici	1° marzo 2018	Art. 3.3 Protocollo di Intesa 11.12.2016
Borse di studio a favore dei lavoratori studenti	1° marzo 2018	Art. 3.4 Protocollo di Intesa 11.12.2016
Borse di studio a favore dei figli dei dipendenti	Anno scolastico 2019/2020	Art. 1.14 Verbale di Accordo 26.07.2017
Contributo monoreddito	1° marzo 2018 (erogazione gennaio 2019)	Art. 3.15 Protocollo di Intesa 11.12.2016
POLITICHE SOCIALI		
Part time	1° marzo 2018	Art. 3.1 Verbale di Accordo 26.07.2017
Maternità/paternità	1° marzo 2018	Art. 3.2 Verbale di Accordo 26.07.2017
Pacchetto giovani	1° marzo 2018	Art. 3.3 Verbale di Accordo 26.07.2017
Permessi ai sensi della Legge n. 104/1992	1° marzo 2018	Artt. 3.4 e 3.5 Verbale di Accordo 26.07.2017
Dipendenti con disabilità superiore al 70%	1° marzo 2018	Art. 4.4 Verbale di Accordo 26.07.2017
WELFARE		
Previdenza complementare	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° luglio 2018 1° luglio 2019	Art. 4.1 Verbale di Accordo 26.07.2017
Assistenza sanitaria integrativa	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° marzo 2018 (IW Bank, UBI Factor, UBI Leasing, UBI Pramerica) 1° luglio 2018 (Prestitalia AA.PP.) 1° gennaio 2019 (Prestitalia altri inquadramenti)	Artt. 2 e 3 Verbale di Accordo 22.12.2017
Coperture assicurative per premorienza e infortuni	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° marzo 2018 (Prestitalia e UBI Factor) 1° gennaio 2019 (IW Bank, UBI Leasing e UBI Pramerica)	Artt. 5 e 6 Verbale di Accordo 22.12.2017

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
ALTRE DISPOSIZIONI		
Agevolazioni creditizie	1° marzo 2018	Artt. da 3.9 a 3.14 Protocollo di Intesa 11.12.2016
Anticipazioni TFR	1° marzo 2018	Art. 3.5 Protocollo di Intesa 11.12.2016
LETTERE		
Rimborso danni in caso di incidente automobilistico	Già vigente 1° marzo 2018	Lettera Azienda 11.01.2018
Contributo a favore dei familiari disabili	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> Rif.to 2018 (50%) Dal 2019 100%	Lettere Azienda 11.12.2016, 06.02.2017, 11.01.2018

ORARI DI LAVORO - PERMESSI

PERMESSI RETRIBUITI:

Decorrenza: 1° luglio 2018

PERMESSI RETRIBUITI CON PLAFOND COMPLESSIVO ANNUO

Motivazione	Durata
<ul style="list-style-type: none"> inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna, su richiesta scritta delle strutture 	Massimo 22 ore e 30 minuti complessivi Per il 2018 riconosciuti al 50% (quindi 11 ore e ¼) in quanto l'Accordo entra in vigore nel 2° semestre. A regime dal 01.01.2019.
<ul style="list-style-type: none"> assistenza alle attività scolastiche svolte a casa da figli affetti da D.S.A. (disturbo specifico di apprendimento), certificato da apposita documentazione sanitaria, iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria (inferiore e superiore) 	
<ul style="list-style-type: none"> visite mediche documentate, compresa l'effettuazione di analisi cliniche, limitatamente al tempo della visita e a quello per raggiungere l'unità organizzativa di assegnazione e comunque di norma per un massimo di 3 ore per evento 	
<ul style="list-style-type: none"> accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore o del coniuge, con relativa documentazione della struttura sanitaria 	

Le durate indicate sono riproporzionate per i dipendenti a **part time**.

I permessi sono utilizzabili nella misura minima di mezz'ora o multipli di mezz'ora.

PERMESSI PER SINGOLO EVENTO

Per particolari eventi sono previsti permessi delle durate indicate nella tabella che segue.

Giorni di permesso specifici per tipologia di evento	Durata
assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi	2 giorni anche frazionabili ad ore
ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente	1 giorno
ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza	2 giorni

Giorni di permesso specifici per tipologia di evento	Durata
cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali	3 giorni anche frazionabili a ore. In caso di malattia oncologica/AIDS/malattie neurodegenerative i giorni sono aumentati a 5, per le situazioni non coperte dalle previsioni di legge in materia
nascita/adozione di figli	3 giorni
decesso o grave infermità del coniuge convivente o di un parente entro il 2° grado	3 giorni

PERMESSI NON RETRIBUITI

Decorrenza: 1° marzo 2018

Sono previsti permessi non retribuiti a favore dei dipendenti:

Evento	Durata
colpiti da lutti o gravi malattie del coniuge (o convivente) e dei parenti di 1° grado	max 6 mesi
per scopi umanitari a coloro che svolgano operazioni di soccorso in caso di calamità	max 6 mesi
fino al compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali di legge	esauriti i congedi parentali di legge (quindi max 3 mesi)
malattia del figlio fino al compimento dell'8° anno	max 5 giorni lavorativi annui aggiuntivi ai relativi congedi previsti per legge

PERMESSI RETRIBUITI PER LAVORATORI STUDENTI

Decorrenza: 1° marzo 2018

Ai permessi previsti dal CCNL si aggiunge 1 giorno per ciascun esame universitario e 5 giorni in occasione dell'esame di laurea.

TRATTAMENTO ECONOMICO

BUONO PASTO

Decorrenze diverse: 1° gennaio 2019 - 1° ottobre 2019

Il buono pasto sarà riconosciuto alle rispettive decorrenze per i seguenti importi giornalieri:

CON DECORRENZA DAL 01.01.2019:

- € **6,00** per il Personale di **IW Bank, UBI Factor, UBI Leasing e UBI Pramerica** con contratto di lavoro a tempo pieno, fermi restando
 - gli importi (con un minimo giornaliero di € **4,00**) già percepiti per coloro che prestano servizio presso unità situate nei comuni dotati di mensa (al momento Bergamo e Brescia),
 - le norme di maggior favore (€ **6,40** per i dipendenti di UBI Leasing);
- € **3,50** per il Personale di **Prestitalia** con contratto di lavoro a tempo pieno che, nel periodo 01.07.2018-31.12.2018, percepirà l'importo stabilito dal CCNL, pari a € 1,81;
- € **3,50** per il Personale a **part time** che attualmente non percepisce alcun buono pasto;
- confermato l'importo giornaliero in essere per il Personale a **part time** che è già percettore di buono pasto.

CON DECORRENZA DAL 01.10.2019 PER TUTTE LE SOCIETÀ A CUI L'ACCORDO SI RIFERISCE (quindi IW Bank, Prestitalia, UBI Factor, UBI Leasing e UBI Pramerica):

- € **6,50** per il Personale con contratto di lavoro a tempo pieno oppure con contratto a tempo parziale che effettua l'intervallo per il pranzo, ovvero € 4,00 per coloro che prestano servizio presso unità situate nei comuni dotati di mensa;
- € **5,29** per il Personale a **part time** che non effettua l'intervallo per il pranzo (€ **4,00** per coloro che prestano servizio presso unità situate nei comuni dotati di mensa).

MOBILITÀ

Decorrenze diverse: 1° marzo 2018 (30%)* - 1° gennaio 2019 (70%) - 1° luglio 2019 (100%)

GRANDE MOBILITÀ: INDENNITÀ MENSILI

Fasce	01/03/18 30% importo *	01/01/19 70% importo	01/07/19 100% importo	Note
oltre 100 e fino a 120 km (A/R)	€ 120	€ 280	€ 400	
oltre 120 e fino a 150 km (A/R)	€ 180	€ 420	€ 600	
oltre 150 e fino a 200 km (A/R)	€ 240	€ 560	€ 800	Previsto anche l'alloggio in caso di particolare necessità
oltre 200 km (A/R)	€ 300	€ 700	€ 1.000	Previsto anche l'alloggio in caso di particolare necessità, ovvero a richiesta oltre 300 km (A/R)

* *salve eventuali previsioni migliorative in essere*

Norma generale:

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

MOBILITÀ ORDINARIA

Fasce	01/03/18 30% importo *	01/01/19 70% importo	01/07/19 100% importo	Note
oltre 40 e fino a 55 km (A/R)	€ 420	€ 980	€ 1.400	una tantum
oltre 55 e fino a 70 km (A/R)	€ 480	€ 1.120	€ 1.600	una tantum
oltre 70 e fino a 85 km (A/R)	€ 540	€ 1.260	€ 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)	€ 600	€ 1.400	€ 2.000	con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento

* *salve eventuali previsioni migliorative in essere*

RIMBORSI CHILOMETRICI

Decorrenza: 1° marzo 2018

Il rimborso chilometrico sarà di € **0,40** indipendentemente dalla cilindrata e dal tipo di carburante del mezzo utilizzato.

BORSE DI STUDIO A FAVORE DEI FIGLI DEI DIPENDENTI

Riferimento: Anno scolastico 2019/2020

Scuola	Borsa di studio	Borsa con merito	Ridotta	Fuori Comune
Elementare	€ 127 <u>Criteri:</u> Promozione	-	-	
Secondaria (media inferiore)	€ 255 <u>Criteri:</u> Promozione	€ 297 <u>Criteri:</u> Esclusivamente al conseguimento della licenza con votazione pari o superiore a 9/10.	-	
Secondaria (media superiore)	€ 340 <u>Criteri:</u> Promozione	€ 467 <u>Criteri:</u> Promozione con media di almeno 7/10 calcolata escludendo i voti per comportamento, religione, educazione fisica)	€ 119 <u>Criteri:</u> Promozione a settembre	+ € 85
Università	€ 382 <u>Criteri:</u> Ottenimento del 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	€ 637 <u>Criteri:</u> Ottenimento dell'80% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico per cui viene richiesta la borsa	€ 136 <u>Criteri:</u> Studente iscritto per la prima volta che non abbia raggiunto il 60% dei crediti formativi previsti per il primo anno (non ripetibile)	+ € 136 Aumentati a € 255 per distanze superiori a 100 km dalla residenza

Gli importi saranno erogati per gli studenti universitari nel mese di maggio dell'anno scolastico successivo, per gli altri cicli scolastici nel mese di novembre.

CONTRIBUTO FAMIGLIE MONOREDDITO (Norma valida per Aree Professionali, QD1, QD2): Decorrenza: 1° marzo 2018 (erogazione gennaio 2019)

In caso di famiglia monoreddito sarà erogato un contributo di € 250 per **1 figlio**, € 500 per **2 o più figli**. In **alternativa** sarà possibile chiedere il versamento al Fondo Pensione rispettivamente di € 290 ed € 540.

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 2017 € 8.481,84).

POLITICHE SOCIALI

PART TIME

Decorrenza: 1° marzo 2018

Saranno tenute in particolare considerazione le richieste di part time di colleghi/e in situazioni familiari e personali disagate e presentate per la cura dei figli.

Inoltre, compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative, i contratti part time saranno concessi per periodi compresi fra i 24 e i 48 mesi, e i dipendenti a tempo parziale non saranno oggetto di trasferimento ad una unità organizzativa distante più di 25 km dalla residenza.

PACCHETTO GIOVANI

Decorrenza: 1° marzo 2018

I nuovi assunti beneficeranno di una regolamentazione di particolare favore in tema di:

- contribuzione aziendale alla previdenza complementare;
- incentivazione all'acquisto della prima casa;
- valorizzazione dei periodi di collaborazione con il Gruppo;
- erogazione aggiuntiva annua in welfare durante il contratto di inserimento.

PERMESSI PER LEGGE N. 104/1992

Decorrenza: 1° marzo 2018

Il dipendente è tenuto a comunicare al responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con un preavviso di norma di 3 giorni lavorativi, la programmazione dei permessi ex art. 33 Legge n. 104/1992, salvi i casi di urgenza.

PERMESSI AGGIUNTIVI PER LEGGE N. 104/1992

Destinatari	Durata
Dipendenti che beneficiano dei permessi previsti dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 per l'assistenza di familiari disabili	3 giorni all'anno aumentati a 6 in caso di comprovata convivenza con il familiare disabile

DIPENDENTI CON DISABILITÀ SUPERIORE AL 70%

Decorrenza: 1° marzo 2018

I dipendenti con disabilità certificata superiore al 70% beneficeranno di un contributo **aggiuntivo** dell'**1%** al Fondo Pensione a carico dell'azienda.

La maggiorazione avrà decorrenza il mese successivo a quello di presentazione della relativa certificazione.

WELFARE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Decorrenze diverse: 1° luglio 2018 - 1° luglio 2019

La contribuzione alla Previdenza Complementare a carico dell'azienda sarà aumentata (nel caso di dipendenti che beneficiano attualmente di una contribuzione inferiore) al **3%**, con le seguenti decorrenze:

- dal 01.07.2018 per il Personale già attualmente iscritto a una forma di previdenza complementare, che si iscriva al fondo pensione di riferimento del Gruppo (UBI/BPB);
- dal 01.07.2019 per il Personale che si iscriva al fondo pensione di riferimento del Gruppo (UBI/BPB) a partire dall'11 gennaio 2018. Fino al 30.06.2019 la contribuzione aziendale sarà effettuata secondo le misure oggi vigenti, fatto salvo quanto previsto nell'ambito del "pacchetto giovani".

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Decorrenze diverse: 1° marzo 2018 (IW Bank, UBI FactoA, UBI Leasing, UBI Pramerica)

1° luglio 2018 (Prestitalia AA.PP.)

1° gennaio 2019 (Prestitalia altri inquadramenti)

Anche in relazione all'Accordo di Gruppo in tema di coperture assicurative dello scorso 22 dicembre 2017, l'assistenza sanitaria integrativa viene assicurata come segue:

- per il Personale di **IW Bank, UBI Factor e UBI Leasing** la copertura continuerà ad essere assicurata dal **Fondo Assistenza** di Società del Gruppo UBI Banca
- per il Personale di **UBI Pramerica** con decorrenza **01.03.2018** la copertura sarà garantita dalla forma di assistenza sanitaria integrativa di natura assicurativa (c.d. “**polizzone**”);
- **PER IL PERSONALE DI PRESTITALIA** la copertura sarà garantita dalla forma di assistenza sanitaria integrativa di natura assicurativa (c.d. “**polizzone**”):
 - con decorrenza dal **01.07.2018** per il Personale di **Prestitalia** appartenente alle Aree Professionali;
 - con decorrenza dal **01.01.2019** per il restante Personale di **Prestitalia**.

COPERTURE ASSICURATIVE PER PREMORIENZA E INFORTUNI

Decorrenze diverse: 1° marzo 2018 (Prestitalia, UBI Factor)

1° gennaio 2019 (IW Bank, UBI Leasing, UBI Pramerica)

Le prestazioni in caso di premorienza, nonché le coperture assicurative per inabilità o morte da infortunio, di seguito sintetizzate avranno le seguenti decorrenze (in considerazione di analoghe coperture già previste):

- per il Personale di **Prestitalia e UBI Factor** dal 01.03.2018;
- per il Personale di **IW Bank, UBI Leasing e UBI Pramerica** dal 01.01.2019.

PRESTAZIONI IN CASO DI PREMORIENZA

In caso di premorienza, a partire dalle decorrenze sopraindicate (01.03.2018 e 01.01.2019), saranno fornite prestazioni consistenti nell'erogazione di € 100.000 direttamente a favore degli aventi diritto.

COPERTURA ASSICURATIVA PER INABILITÀ O MORTE PER INFORTUNIO

L'Accordo prevede, a partire dalle decorrenze sopraindicate (01.03.2018 e 01.01.2019), la seguente copertura per i casi di inabilità o morte derivanti da infortuni occorsi sia in ambito professionale che extraprofessionale.

Massimali

- Invalidità permanente: € **300.000**
- Morte: € **200.000** (a cui si aggiungono i 100.000 euro previsti per il caso di premorienza)

Contribuzione

È stabilita una contribuzione annua a carico del dipendente pari allo 0,034% della RAL (*per esempio per RAL di € 40.000 la contribuzione ammonterà a € 13,60 all'anno*).

Franchigia

- Per infortuni professionali e in itinere: nessuna
- Per infortuni extra professionali: 3% - relativa 7%

ALTRE PREVISIONI

AGEVOLAZIONI CREDITIZIE

Decorrenza: 1° marzo 2018

Si riepilogano schematicamente le previsioni in tema di agevolazioni creditizie a favore dei dipendenti, rinviando per maggiori informazioni alle Circolari aziendali e al Quaderno normativo sull'argomento:

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.

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

Prestito chirografario

Importo massimo: € 25.000 aumentato a € 40.000 per ristrutturazione, acquisto, costruzione casa primaria

Tasso corrispondente al tasso variabile mutuo casa primaria + spread 100 bps

ALTRE TIPOLOGIE:

Apertura di credito discrezionale

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

Mutuo ipotecario discrezionale

Tasso corrispondente al tasso variabile mutuo casa primaria + spread 100 bps

Prestito chirografario discrezionale

Tasso corrispondente al tasso variabile 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).

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.

ANTICIPAZIONI TFR

Decorrenza: 1° marzo 2018

Rispetto all'art. 2120 del codice civile che disciplina la materia, è stata ampliata la possibilità di richiedere l'anticipazione del TFR (v. allegato).

ALTRE LETTERE

RIMBORSO DANNI IN CASO DI INCIDENTE AUTOMOBILISTICO

Decorrenza: 1° marzo 2018

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.

CONTRIBUTO A FAVORE DEI FAMILIARI DISABILI

Decorrenze diverse: Riferimento 2018 (50%) - Dal 2019 100%

L'Azienda ha dichiarato la propria disponibilità ad erogare un contributo in favore dei familiari disabili di:

- € 2.500 (salvo previsioni migliorative in essere) per l'anno 2018;
- € 5.000 a decorrere dall'anno 2019.

I requisiti richiesti sono sintetizzati nella seguente tabella:

Familiare	Percentuale di invalidità prevista	Limiti di reddito del disabile
Figli	Superiore al 70% Con riferimento ai figli minori, qualora non fosse possibile certificarne l'invalidità superiore alla suddetta soglia del 70%, il percepimento del contributo è ammesso anche in presenza di una certificazione di invalidità pari almeno ai due terzi	Reddito inferiore a € 6.700 netti (nel reddito non vengono calcolate le pensioni di invalidità e le indennità di accompagnamento)
Coniuge	Superiore al 75%	Non sono previsti limiti di reddito
Genitori	Superiore al 75%	<ul style="list-style-type: none">• Reddito complessivo in capo al genitore disabile inferiore € 12.500 nonché reddito complessivo cumulato con quello del coniuge inferiore a € 20.000.• Ove fossero superati i limiti di reddito di cui sopra, ma nel caso in cui entrambi i genitori fossero affetti da invalidità del 100%, è comunque prevista l'erogazione del contributo economico a uno solo dei genitori, a condizione che il reddito in capo allo stesso non superi € 25.000 e che il reddito di entrambi i coniugi non superi € 60.000.

Bergamo, 17 gennaio 2018

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

ALLEGATO

Estratto 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 n), l'importo massimo concedibile sarà di € 20.000 e nel caso di più anticipazioni concesse con riferimento ai punti h), i) e n), l'importo massimo concedibile sarà di € 30.000.
3. Gli importi indicati devono ritenersi sempre al lordo della relativa imposta fiscale.