

ACCORDO QUADRO

Il giorno 29 novembre 2012, in Bergamo

Tra

Le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate tutte insieme "Aziende",

- UNIONE DI BANCHE ITALIANE, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI Banca", nella sua qualità di Capogruppo e dunque anche in nome e per conto delle Società del Gruppo non espressamente sotto elencate
- UBI SISTEMI E SERVIZI, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "UBI S."
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BPB"
- BANCO DI BRESCIA, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BBS"
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BPCI"
- BANCA REGIONALE EUROPEA, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BRE"
- BANCA POPOLARE DI ANCONA, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BPA"
- BANCA CARIME, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "CARIME"
- BANCA DI VALLE CAMONICA, d'ora in poi, per brevità denominata anche solo "BVC"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi dell'art. 19 del CCNL 08/12/2007, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali, rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopra citate:

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

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

Si premette che

1. Il Piano Industriale del Gruppo UBI per il periodo 2011 – 2015 prevedeva - come noto - il raggiungimento di specifici obiettivi economici e dimensionali da realizzarsi anche attraverso la riduzione, da conseguire entro il 2015, di circa 1.000 risorse complessive, oltre al necessario reimpiego di ulteriori risorse da destinare al potenziamento delle attività di sviluppo commerciale, per una forza complessiva al 2013 di circa 700 sviluppatori.

2. Tali previsioni si sono tuttavia inserite in un contesto economico fortemente negativo caratterizzato da scenari recessivi ed estremamente volatili.

3. La recente riforma previdenziale ha altresì determinato ulteriori pesanti criticità e oneri non previsti, connessi al prolungamento della vita lavorativa dei dipendenti prossimi alla pensione, rispetto alle previsioni di Piano.

4. I riflessi derivanti dal suddetto contesto normativo, economico e finanziario di sistema sulle previsioni del Piano Industriale, pongono serie criticità ed incertezze sulle prospettive di ricavo e di sostenibile redditività del settore.

5. A tal fine, si pone la necessità di ricorrere all'adozione trasversale su tutto il Gruppo di appropriate misure di carattere organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a:

- evoluzione della struttura organizzativa di UBI Banca;
- evoluzione della struttura organizzativa di UBI Sistemi e Servizi;
- nuove modalità di interazione tra la Capogruppo e le Banche rete;
- interventi riguardanti le filiali;
- nuovo assetto organizzativo commerciale di rete – Private e Corporate.

6. I suddetti interventi non costituiscono per le Aziende interessate disinvestimento di attività sul territorio e consentiranno anche l'impiego funzionale di risorse per il rafforzamento di filiali in aree a maggior potenziale operativo.

7. In tale quadro, in data 28 agosto 2012 le Aziende hanno fornito alle OO.SS. l'informativa, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dando avvio alla relativa procedura.

8. Su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalla procedura sopra indicata, e i relativi incontri fra la Delegazione delle Aziende e quella delle OO.SS. si sono succeduti, entro i termini contrattualmente previsti, dal 7 settembre 2012 sino al 17 ottobre 2012; successivamente, d'intesa tra le Parti, il confronto sulle tensioni occupazionali è ripreso dal 21 novembre scorso fino alla data odierna.

9. Per conseguire le finalità di cui alla manovra in esame, e con l'obiettivo prioritario di ricercare tutte le soluzioni atte ad attenuare, anche in combinazione tra loro, le ricadute derivanti dal necessario contenimento dei costi, le Parti hanno convenuto di intervenire sia sulla riduzione - per quanto possibile e con forme di sostenibilità sociale - degli organici sia, anche in conformità con le norme di cui al CCNL, su specifici istituti e sul trattamento economico e normativo del personale dipendente del Gruppo.

10. 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 7, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale – convergono, con il presente accordo, di applicare la seguente disciplina economico – normativa.

11. Le previsioni contenute nel presente Accordo Quadro si intendono riferite anche ai Dirigenti per la parte ad essi applicabile in quanto compatibile con le vigenti norme di legge e di contratto.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

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

Sezione 1 Leve di intervento

Art. 2

Mobilità territoriale, infragruppo e riconversione professionale

1. In tema di mobilità, le Aziende si impegnano, con riferimento alla manovra oggetto dell'informativa di cui al punto 7 delle premesse, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno loro segnalate. Le Parti convergono che nelle aziende firmatarie del presente accordo troveranno applicazione i commi 3, 5 e 8 dell'art. 8 del Protocollo di Intesa sindacale del 14.8.2007, ove non ne siano già destinatarie.

2. Le Società si impegnano altresì – relativamente alle posizioni di Responsabili interessate dagli interventi previsti dalla manovra in esame – a ricercare, nell’attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, in una logica che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel medio periodo, anche con riferimento, per quanto riguarda i Responsabili di filiale, ad eventuali aperture di nuovi sportelli.

3. Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali connesse alla realizzazione degli interventi di cui al punto 5 delle premesse e in conformità alle previsioni di cui all’art. 18 CCNL 8 dicembre 2007, tenuto conto sia del numero complessivo degli esuberi dichiarati nell’informativa di cui al punto 7 delle premesse, sia degli esodi come disciplinati dalla successiva sezione 3 del presente accordo, potranno derivare processi di riconversione professionale e mobilità infragruppo, anche collettivi, che saranno regolati come previsto dai commi che seguono, nonché dal successivo articolo 3 - da attuarsi anche tramite ricorso all’istituto del distacco, senza necessità di consenso da parte dei lavoratori interessati – che potranno comportare l’assegnazione di risorse in mansioni anche non strettamente equivalenti.

4. Le Aziende porranno particolare attenzione al tema della mobilità territoriale, adottando idonei accorgimenti, anche di tipo organizzativo, finalizzati a razionalizzare l’allocazione delle risorse sulle strutture territoriali, in ottica di avvicinamento al luogo di residenza e di conseguente significativo contenimento dei costi di mobilità. Al riguardo eventuali richieste di avvicinamento relative a posizioni interessate dalla c.d. “grande mobilità” saranno prese favorevolmente in considerazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Distacchi

5. Per quanto riguarda i distacchi derivanti dalle operazioni oggetto del presente Accordo, si intendono ad ogni effetto richiamate le previsioni di cui alla analoga sezione dell’art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale 14/8/07.

Cessioni individuali del contratto di lavoro

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

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

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

Art. 3

Principi per la riallocazione del Personale

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

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

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

Dichiarazione delle Aziende

Nel confermare motivazioni, finalità, modalità e tempistiche di attuazione delle operazioni di cui al punto 5 delle premesse, con particolare riferimento agli accentramenti previsti presso la Direzione Centrale di Bari di Banca Carime delle attività attualmente allocate a Cosenza, sono state individuate - anche tenendo conto delle osservazioni pervenute dalle Organizzazioni Sindacali - soluzioni organizzative idonee a consentire il mantenimento a Cosenza della Direzione Affari Legali e Societari (attualmente: Staff Supporto Direzione Generale), in un'ottica di conferma della distribuzione delle attività sui diversi ambiti geografici a livello di Gruppo e comunque senza determinare, con riferimento all'accentramento di cui sopra, significativi riflessi in tema di mobilità territoriale per le risorse oggi occupate nelle diverse strutture di Cosenza della Banca, salvaguardandone altresì le relative competenze ed esperienze acquisite.

Art. 4

Formazione e riqualificazione professionale

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione professionale oggetto della manovra cui il presente accordo si riferisce.

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

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.

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

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

Sezione 2 Normative applicabili

Art. 5

1. Le Parti convengono sulla necessità che vengano 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 all'art. 18 dell'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto in data 19.1.2012.

2. A tale scopo e tenuto conto di quanto in premessa, le Parti hanno individuato, le seguenti leve di intervento.

2.1 - Ex festività

- Le ex festività per il periodo 2013, 2014 e 2015 dovranno essere pianificate e fruitive nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non usufruiti nell'anno di competenza non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione; in via transitoria ed eccezionale, qualora le ex festività spettanti per l'anno 2012 non fossero completamente fruitive entro il 31.12.2012, saranno riportate, per la parte residua, ad incremento della spettanza relativa all'anno 2013.

2.2 - Ferie

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

2.3 - 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.
- In ogni caso, le Aziende si impegnano per gli anni 2013, 2014 e 2015 ad autorizzare prestazioni lavorative aggiuntive in misura complessiva, per ciascuna azienda e per ciascun anno, di norma non superiore al 30% di quanto avvenuto nell'anno 2012, adottando soluzioni organizzative che ne consentano una coerente attuazione.

3. Entro il 30.9.2013 le Parti si incontreranno per verificare l'attuazione delle previsioni in merito alle materie per le quali è stata condivisa la presente disciplina per il periodo 2013 – 2015.

Norma transitoria

1. Ferie Le eventuali giacenze relative agli anni 2011 e precedenti dovranno essere integralmente fruitive entro il 31.12.2013, nel caso di residuo complessivamente non superiore a 25 giorni, oppure, in caso diverso, nella misura minima di almeno 25 giorni entro il 31.12.2013 e per la restante parte entro il 31.12.2014; in concomitanza della scadenza che sarà individuata per la programmazione di quanto

sopra, le aziende collocheranno in ferie il personale che abbia, in quella data, residui anche eventualmente relativi al corrente anno 2012 - non goduti né programmati - non rispondenti alle suddette disposizioni ed in misura che risulti sufficiente a ricondurne la giacenza entro i termini previsti dalle medesime disposizioni.

2. Banca delle ore - L'ammontare delle prestazioni aggiuntive confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31 dicembre 2012 dovrà essere recuperato entro il 31.12.2013. Con riferimento al suddetto ammontare, gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Dichiarazione dell'Azienda

Saranno fornite al personale tutte le istruzioni per la concreta attuazione di quanto illustrato nella presente sezione 2, mediante apposita circolare, che formerà oggetto di specifico incontro con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, che sarà emanata non oltre il 31.1.2013.

Accordo 16.12.2009 – Distacchi in corso

1. Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 2 del Protocollo di Intesa Sindacale del 14/8/2007, come modificato dall'accordo del 16.12.2009, le Parti - preso reciprocamente atto delle particolari complessità operative riguardanti l'applicazione di quanto concordato nel citato articolo 2 e condividendo la necessità di definirne in via risolutiva gli ambiti applicativi - stabiliscono che:

- a) con decorrenza 1.1.2013 il trasferimento a UBI Sistemi e Servizi del rapporto di lavoro di tutto il Personale dipendente di UBI Banca facente parte alla medesima data del ramo d'azienda di cui al Protocollo sopra citato, sarà automaticamente perfezionato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2112 cod. civ.;
- b) le domande di rientro presentate ai sensi del citato articolo 2, con decorrenza 1.1.2013 saranno accolte – sulla base delle esigenze tecnico organizzative della Azienda e tenuto conto della anzianità aziendale - in misura almeno pari alla metà di quelle che risultano ancora in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, tramite rientro alle dipendenze di UBI Banca del personale interessato e contestuale distacco presso le strutture di UBIS in cui lo stesso presta attualmente servizio;
- c) con le medesime modalità indicate al punto b), in data 1.1.2014, saranno accolte le domande di rientro presentate ai sensi del già richiamato articolo 2 che risultino a quella data ancora inevase.

2. Assolti gli adempimenti di cui ai precedenti punti b) e c), le domande di riallocazione presentate ai sensi del citato art. 2 del Protocollo di Intesa Sindacale del 14/8/2007 si intenderanno a tutti gli effetti evase. Eventuali richieste di mobilità infragruppo dovranno essere presentate ex novo da parte degli interessati e rientreranno nella gestione ordinaria della predetta mobilità.

Incentivazione all'acquisto della prima casa per i giovani

Al fine di favorire l'acquisto della prima casa di abitazione da parte dei Dipendenti che instaurano per la prima volta un contratto di lavoro a tempo indeterminato nel Gruppo, nell'ambito delle Aree Professionali e a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, le Aziende firmatarie del presente accordo terranno a proprio carico le spese relative all'onorario professionale del notaio chiamato a stipulare l'atto di mutuo, a condizione che l'acquisto avvenga entro 10 anni dall'assunzione stessa.

Nota a verbale

I contratti di lavoro a tempo parziale in essere in tutte le Aziende del Gruppo al momento della sottoscrizione del presente accordo ed aventi scadenza entro il 31.12.2015 sono prorogati di 48 mesi a decorrere dalla data di rispettiva scadenza, senza necessità di richiesta e salvo espressa rinuncia da parte della risorsa interessata.

Sezione 3
Riduzione degli organici

Art. 6

1. Con l'obiettivo di concorrere al riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale in cui operano le Aziende del gruppo, secondo la finalità di cui alle premesse, le Parti stabiliscono l'attivazione di un Piano di esodo anticipato nei termini di seguito individuati.

2. In attuazione di quanto sopra UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi, Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Regionale Europea, Banca di Valle Camonica, Banca Popolare di Ancona, Banca Carime concorreranno, per quanto di rispettiva competenza, alla riduzione degli organici alle proprie dipendenze, mediante esodo, almeno secondo le entità indicate nella tabella che segue:

Tabella A)

SOCIETA'	ESODI
UBI	41
UBIS	103
BBS	39
BPB	106
BPCI	39
BRE	57
BPA	72
BVC	6
BANCA CARIME	187
TOTALE	650

Art. 7

Criterio della volontarietà

1. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158, come successivamente prorogato e modificato, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 8

**Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il 1.1.2014 -
Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro**

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente articolo, a tutti i dipendenti - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza non oltre il 1° gennaio 2014 compreso, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio 31 dicembre 2012 - oppure ultimo giorno del mese di perfezionamento del requisito contributivo in caso di

pensione anticipata - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 14 dicembre 2012 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme al modulo che sarà allegato alla circolare illustrativa destinata a tutto il Personale. A detto personale verrà riconosciuto, fatto salvo l'eventuale miglior trattamento contrattualmente previsto in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, un importo omnicomprendivo lordo corrispondente alle mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, indicate nelle ipotesi che seguono, tra loro alternative:

- a) 9 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età;
- b) 7 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età;
- c) 6 per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni;
- d) 12 per le lavoratrici che esercitino l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" ai sensi dell' articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (con 35 anni di contributi e 57 anni di età maggiorati dell'aspettativa di vita a partire dal 2013);
- e) 15 per i titolari di pensione di invalidità, oppure per coloro che siano in possesso dei requisiti per ottenere la pensione prevista per gli inabili, invalidi o per i privi della vista che esercitino tale diritto;

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

2. Oltre all'incentivo di cui sopra verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un ulteriore numero di mensilità lorde pari a quello dei mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto e quella di decorrenza della prestazione pensionistica AGO a favore dei dipendenti con decorrenza della prestazione stessa successiva al 1° gennaio 2013.

Art. 9

Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al 1.1.2014 ed entro il 1.1.2018 compreso - Adesione al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie)

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui all'articolo 7, a tutti i dipendenti - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, nonché le lavoratrici che esercitino l'opzione di richiedere la pensione di anzianità con il calcolo del "contributivo puro" - con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al 1.1.2014 e entro il 1.1.2018 compreso, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A) viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio 31.1.2013, al fine di confluire nel Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 158 del 2000, previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (allegato alla circolare esplicativa) da far pervenire al datore di lavoro inderogabilmente entro il 15 gennaio 2013.

2. Ove l'adesione pervenga alle Aziende entro il 14.12.2012, la cessazione avverrà alla data del 31.12.2012, con erogazione a favore del personale interessato di una somma lorda, integrativa al trattamento di fine rapporto, pari a 1,5 mensilità, in aggiunta agli altri trattamenti previsti dal presente accordo.

3. A detto personale, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta dalla relativa Azienda, in caso di accoglimento, una incentivazione all'esodo sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art. 5 D.M. 28/4/2000 n.158, 1° comma, lettera B) - un trattamento netto economico pari all'85% della retribuzione netta dell'ultimo mese di servizio, ragguagliata ad anno. Ai dipendenti che aderiscono al Fondo di Solidarietà è riservata comunque l'opzione di cui all'art. 5, lettera b) del citato D.M. 158/2000, inerente alla liquidazione in unica soluzione della prestazione straordinaria del Fondo medesimo, secondo le misure complessivamente stabilite.

Art. 10

Trattamenti economici e normativi accessori

1. Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo di cui ai precedenti articoli verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam e dell'EDR, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a

titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di “una tantum” annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità, rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.

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

3. A coloro che accedono al Fondo istituito presso l'INPS con D.M. 28/4/2000 n.158 con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta quale ulteriore incentivazione all'esodo - aggiuntiva a quella di cui al precedente articolo – una somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico della Azienda per la rispettiva Forma Previdenziale, 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 coloro che maturano la pensione ai sensi dell'art 24 comma 15 bis della legge 214 /2011 si terrà convenzionalmente conto del requisito anagrafico del 64° anno più l'eventuale aspettativa di vita - per avere diritto alla pensione AGO secondo le norme in vigore pro tempore.

4. Ai destinatari dell'art. 8, comma 2 e a coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale saranno altresì riconosciute, fino alla rispettiva decorrenza del trattamento pensionistico AGO, con i medesimi criteri e misure tempo per tempo previsti per il Personale in servizio:

- a) le condizioni bancarie, ivi compresi i finanziamenti, fatto salvo il merito creditizio;
- b) la copertura all'assistenza sanitaria, in mancanza di analoghe previsioni per il personale in quiescenza, che sarebbe stata riconosciuta in qualità di dipendenti fino alla data di maturazione del diritto a pensione AGO;
- c) le polizze assicurative per infortunio extra professionale e per il caso morte con le medesime prestazioni previste per il personale in servizio.

5. In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS., le aziende accoglieranno le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a part time che intende accedere al Fondo di Solidarietà.

Art. 11 **Istruzioni operative**

1. Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui ai precedenti articoli 7 e successivi le Parti convengono sull'adozione dei moduli/deleghe (che saranno allegati alla circolare esplicativa) che ciascun dipendente nato a partire dal 1.1.1955 e fino a al 31.12.1960 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, alle strutture indicate nei moduli medesimi, entro e non oltre il 10.12.2012.

2. In alternativa alla delega di cui sopra, detto personale dovrà 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.

3. Per i dipendenti nati fino a tutto il 1954 e destinatari delle previsioni dell'accordo 20 maggio 2010 verrà ritenuto valido ai fini di cui sopra quanto già dai medesimi comunicato in applicazione dell'art. 14 dell'accordo stesso; per i dipendenti nati fino a tutto il 1954 non destinatari delle previsioni dell'accordo 20 maggio 2010 si applica quanto previsto al precedente comma 1.

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

5. Le parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti CCNL.

Dichiarazione delle Aziende

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo contrattuale per il dipendente.

Tutti i Dipendenti di cui agli articoli 8 e 9 che hanno maturato una qualsiasi contribuzione figurativa provvederanno obbligatoriamente a farla accreditare sulla propria posizione previdenziale entro i termini di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

In caso di omissione o falsa dichiarazione non verranno riconosciuti i trattamenti economici e normativi integrativi e accessori di cui agli articoli 9 e 10.

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

Art. 12

Incontro di verifica

1. Le Parti si incontreranno entro il 21 gennaio 2013, al fine di rendicontare le richieste di adesione pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo Quadro.
2. In esito a tale incontro si procederà secondo gli articoli che seguono.

Art. 13

Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

1. Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 8 e 9 risultino in numero superiore a quello previsto per ciascuna Azienda nella tabella A), verranno accolte prioritariamente sempre presso ciascuna azienda:

- a) le domande presentate di cui all'articolo 8; ove queste ultime fossero a loro volta superiori rispetto ai numeri di cui alla tabella A) si terrà gerarchicamente conto:
 1. della pensione a favore dei diversamente abili o non vedenti;
 2. della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico;
 3. della maggiore età;
- b) per le domande presentate di cui all'articolo 9, si terrà gerarchicamente conto:
 1. della pensione a favore dei diversamente abili o non vedenti;
 2. della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza;
 3. della maggiore età.

2. Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti articoli 8 e 9, risultino in numero inferiore agli esodi previsti per ciascuna azienda nella tabella A), al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero di cui al successivo art. 14 previsti dall'art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – come successivamente prorogato e modificato – che così recita testualmente:

"1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia".

3. Nel caso di cui al comma precedente, fermo restando quanto successivamente previsto in relazione alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, le Parti si impegnano a individuare e adottare le misure economicamente equivalenti necessarie per il conseguimento, nei termini previsti, degli obiettivi di contenimento di costo correlato alla suddetta riduzione degli organici.

Art. 14

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto stabilito al punto 3 del precedente articolo, da parte di ciascuna azienda del Gruppo, sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, con efficacia dalla data di maturazione dei requisiti pensionistici AGO, anzitutto ai dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che entro la data del 31.12.2013 acquisiscono i requisiti di legge previsti per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A) e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui ai precedenti artt. 8 e 9 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

2. Qualora il suddetto personale risulti in numero superiore agli esodi previsti per ciascuna azienda nella tabella A), tenuto conto delle adesioni volontarie di cui ai precedenti artt. 8 e 9, saranno considerati i carichi di famiglia.

3. Ove il numero dei lavoratori di cui al precedente comma 1 - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione dei precedenti articoli 8 e 9 - risultasse ancora inferiore al numero degli esodi tempo per tempo previsti presso ciascuna azienda, sarà altresì comunicata tempo per tempo in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione del rapporto di lavoro a tutti i dipendenti - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che successivamente alla data del 31.12.2013 ed entro il 31.12.2017 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella A) e tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto del comma 1 del presente articolo e dei precedenti artt. 8 e 9 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

4. Il precedente comma si fonda sul presupposto che le condizioni e i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico vigenti al momento delle programmate risoluzioni dei rapporti di lavoro, non siano mutati rispetto alle condizioni ed ai requisiti vigenti alla data di stipula del presente accordo. Resteranno salvi gli effetti già prodotti, ossia le risoluzioni dei rapporti di lavoro che siano già intervenute, con accesso al pensionamento, in costanza delle condizioni e dei requisiti pensionistici in atto alla stipula del presente accordo.

5. Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente punto 1 e dei precedenti articoli 8 e 9 - risultasse superiore al numero degli esodi tempo per tempo previsti presso ciascuna azienda, saranno considerati i carichi di famiglia.

6. In relazione alle proprie esigenze tecnico/organizzative e produttive, per i Dipendenti che ricoprono posizioni ritenute significative dalle Aziende, la cessazione dal servizio potrà essere differita dalle Aziende in situazioni eccezionali e per un massimo di 12 mesi; fermo restando che la posizione andrà comunque conteggiata nel numero degli efficientamenti conseguiti; gli incentivi spettanti resteranno quelli previsti nel caso di immediata accettazione della domanda di uscita del Dipendente.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente art. 14 e dal D.M. 158/2000 e successive proroghe ed integrazioni, le aziende sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al precedente art. 12 e constatato - ai sensi dello stesso - il mancato raggiungimento della riduzione di organico prevista per ciascuna azienda nella tabella A), attiveranno le procedure di cui alla legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero; è previsto che gli organismi sindacali competenti, in base alle disposizioni legislative, sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 7 giorni dall'avvio delle procedure), che recepiscano i contenuti degli artt. 11, 13, 14 e 15 del presente accordo.

Art. 15

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.

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 qualsiasi altro rapporto di lavoro con aziende del Gruppo.

Dichiarazioni dell'Azienda

In materia di altre spese amministrative (a titolo esemplificativo: affitti passivi, manutenzione e conduzione immobili, locazione e manutenzione hardware e software, servizi professionali e consulenze, pubblicità e promozione spese di viaggio, servizi in outsourcing) si conferma l'impegno aziendale al progressivo e significativo contenimento delle stesse, così come indicato nei documenti consegnati in data 27.9.2012.

In tema di auto aziendali ad uso promiscuo, le Aziende confermano l'impegno a proseguire nella riduzione del parco auto e dei relativi oneri, stimando di conseguire un recupero di costo già a partire dall'anno 2013, in misura non inferiore al 10%.

Viene confermato altresì l'impegno a contenere di almeno il 20% i costi complessivi della Governance del Gruppo, in particolare attraverso la riduzione sia del numero che degli emolumenti dei Membri degli Organi Societari. Le decisioni assunte al riguardo dai competenti Organi Deliberanti saranno portate tempestivamente a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali.

La Capogruppo si dichiara disponibile ad effettuare incontri periodici da tenersi a richiesta con le competenti Organizzazioni Sindacali per una verifica in ordine a tutto quanto precede e agli andamenti dei relativi costi.

Sezione 4

Riduzione e sospensione dell'orario di lavoro

Art.16

Accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà

1. Ad integrazione di quanto previsto nella precedente sezione, le Parti individuano quali ulteriori strumenti utili al raggiungimento dell'obiettivo di ridurre il costo strutturale del lavoro - nell'ambito delle procedure per la gestione di situazioni di tensione occupazionale - la sospensione e/o la riduzione dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 220.000 giornate lavorative a livello di Gruppo, da attuarsi nel periodo 2013 - 2015, con corrispondente riduzione del trattamento economico, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del D.M. n. 158/2000, secondo criteri e modalità che saranno definiti con accordo tra le Parti.

Sezione 5

Disposizioni finali

Art. 17

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 31.12.2015, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007.

Art. 18

1. A richiesta di una delle parti si darà luogo ad incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione di tutte le previsioni contenute nel presente Accordo Quadro, ivi comprese quelle riferite alla mobilità, al lavoro straordinario, agli elementi variabili della retribuzione, nonché quelle relative agli altri capitoli di contenimento dei costi, anche mediante la costituzione, su specifiche materie, di Organismi paritetici - composti da rappresentanti aziendali e due rappresentanti per ciascuna O.S. firmataria del presente Protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

UBI SISTEMI E SERVIZI Spa

BPB Spa

BBS Spa

BPCI Spa

BRE Spa

BPA Spa

CARIME Spa

BVC Spa

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

UGL CREDITO

UIL.CA

SINFUB

Limitatamente alle materie di pertinenza del Personale appartenente alla categoria dei Dirigenti :

DELEGAZIONE DIRIGENTI DIRCREDITO

DELEGAZIONE DIRIGENTI SINFUB

Verbale di intesa

Il giorno 29 novembre 2012, in Bergamo,

tra

UBI Banca Scpa anche in rappresentanza delle Banche/Società del Gruppo UBI:

- UBI.S
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO
- BANCO DI BRESCIA
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA
- BANCA POPOLARE DI ANCONA
- BANCA REGIONALE EUROPEA
- BANCA CARIME
- BANCA DI VALLE CAMONICA
- UBI BANCA PRIVATE INVESTMENT
- UBI PRAMERICA
- IW BANK
- SILF
- CENTROBANCA
- UBI LEASING
- UBI FACTOR

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi dell'art. 19 del CCNL 08/12/2007, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali, rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopra citate:

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

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

Premesso che

1. in data 29 novembre 2012 le Parti hanno sottoscritto l'Accordo Quadro nell'ambito del quale in particolare hanno condiviso, tra le varie leve previste dalla vigente normativa in materia utili alla gestione di situazioni di tensione occupazionale, il ricorso alla riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro fino a un massimo di 220.000 giornate lavorative da attuarsi, a livello di gruppo, nel periodo 2013 – 2015 e corrispondente riduzione del trattamento economico, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del D.M. n. 158/2000.

2. Nella già citata intesa le Parti hanno rinviato ad un successivo accordo l'individuazione dei criteri e delle modalità di attuazione della suddetta riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

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

Art. 2

1. Ai fini di cui in premessa, il personale delle aziende firmatarie del presente accordo che ne farà volontariamente richiesta successivamente alla data di sottoscrizione dello stesso, sarà ammesso, salvo casi eccezionali e nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive di ciascuna azienda interessata e senza che tale richiesta comporti una barriera alle opportunità di sviluppo professionale ed in relazione ai percorsi professionali, alla riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro con contestuale accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà, fino a capienza delle risorse economiche disponibili per ciascuna azienda e comunque subordinatamente ai criteri e deliberazioni tempo per tempo assunti dal Comitato Esecutivo del Fondo.

2. In tutti i casi di riduzione e/o sospensione dell'orario di lavoro, le domande dovranno essere presentate, compilando l'apposito modulo di adesione (che sarà allegato alla circolare illustrativa), inderogabilmente entro il 10 gennaio 2013 e avranno efficacia a partire dal 1° febbraio 2013, con durata massima di 24 mesi.

Dichiarazione delle Aziende

In caso di forza maggiore ovvero di comprovate situazioni di gravità per ragioni personali o di salute, le aziende valuteranno con attenzione le eventuali richieste di cessazione anticipata o di prolungamento dei periodi di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

L'accesso ai periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa. Pertanto, di norma, il lavoratore interessato continuerà, al termine dei suddetti periodi di riduzione o sospensione, a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di provenienza, favorendone altresì l'avvicinamento alla residenza per i casi di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 3

1. In relazione a quanto previsto nell'art. 18 dell'accordo Quadro già citato, le Parti si incontreranno entro il 21 gennaio 2013, al fine di rendicontare le richieste di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo.

2. Nel corso di tale incontro le Parti firmatarie del presente Accordo, constatato il numero delle suddette richieste volontarie, ridetermineranno il numero di giornate mancanti al raggiungimento dell'obiettivo massimo indicato al punto 1 delle premesse, tenuto conto delle indicazioni previste nelle dichiarazioni delle parti e delle aziende in calce all'articolo 15 del citato accordo quadro.

3. Rilevata tale differenza ed effettuata altresì la verifica puntuale delle eccedenze di organico ancora esistenti rispetto alle entità indicate nell'informativa alle OO.SS. del 28.08.2012, in esito alle iniziative di cui agli articoli 8 e 9 e seguenti dell'accordo di cui al punto 1 delle premesse, le parti si impegnano ad individuare ed adottare entro il 31 gennaio 2013 le misure economiche equivalenti, occorrenti per il conseguimento, nei termini previsti, degli obiettivi di contenimento di costo correlato, mediante ricorso ad ulteriore riduzione e/o sospensione di orario e/o utilizzo di leve che incidano sul Premio Aziendale, secondo le modalità che saranno definite tra le Parti e privilegiando soluzioni che producano risparmi strutturali.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende non attueranno interventi a valere sulla contrattazione di secondo livello fino alla scadenza prevista per il CCNL (30 giugno 2014).

Detto impegno continuerà ad operare a condizione che in esito all'incontro del 21 gennaio 2013 si sia concretizzato il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo di cui ai paragrafi che precedono, e che non si siano verificati mutamenti molto significativi dello scenario economico aziendale, di sistema e di settore, salvo diverse soluzioni individuate dalle Parti.

Art. 4

1. Fermo restando quanto previsto al precedente articolo, la riduzione dell'orario di lavoro potrà riguardare il personale inquadrato nelle Aree Professionali e nella categoria dei Quadri Direttivi e potrà essere applicata, anche in logica di contemperamento tra tempi di vita e tempi di lavoro, anche il venerdì pomeriggio (c.d. settimana corta).

2. La sospensione dell'orario di lavoro, che non interrompe il decorso dell'anzianità del servizio, nel rispetto delle previsioni di legge, potrà riguardare tutto il Personale, compresi i lavoratori inquadrati nella categoria dei Dirigenti; per questi ultimi le modalità saranno definite da specifiche intese.

3. La riduzione di orario e la sospensione dello stesso rientrano nella copertura delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del D.M. n. 158/2000, fino a capienza delle risorse disponibili - tenuto conto degli utilizzi di cui al precedente art. 2 - e comunque subordinatamente ai criteri e deliberazioni tempo per tempo assunte dal Comitato Esecutivo del Fondo.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE

UBI SISTEMI E SERVIZI

BPB

BBS

BPCI

BRE

BPA

CARIME

BVC

UBI BANCA PRIVATE INVESTMENT

UBI PRAMERICA

IW BANK

SILF

CENTROBANCA

UBI LEASING

UBI FACTOR

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

UGL CREDITO

UIL.CA

SINFUB

Limitatamente alle materie di pertinenza del Personale appartenente alla categoria dei Dirigenti :

DELEGAZIONE DIRIGENTI DIRCREDITO

DELEGAZIONE DIRIGENTI SINFUB