



# RAGGIUNTO L'ACCORDO SULLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELLE BRIDGE BANKS

Giovedì 1° febbraio 2018 è stato raggiunto l'Accordo che definisce criteri, modalità e tempistiche per l'applicazione della contrattazione di secondo livello in vigore in UBI Banca in favore delle lavoratrici e dei lavoratori provenienti dalle cc.dd. Bridge Banks.

L'estensione dei vari istituti contrattuali avverrà con decorrenze diverse già a partire dal prossimo 1° marzo per completarsi entro il 2020, quindi all'interno del medesimo arco temporale entro il quale anche le altre Società del Gruppo (ex Banche rete e Società prodotto) giungeranno all'applicazione di una disciplina contrattuale uniforme.

Questo importante risultato viene conseguito dopo oltre 10 anni dalla nascita di UBI, ed esteso anche ai colleghi che più di recente hanno fatto il loro ingresso all'interno del Gruppo: l'Accordo realizza quindi condizioni di equità, necessarie a costruire quel senso di appartenenza a sua volta indispensabile per il buon andamento aziendale.

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 11 dicembre 2016, 26 luglio 2017 e 24 gennaio 2018, a cui l'Accordo si richiama.

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

Giovedì è stato anche raggiunto un Accordo in tema di PREMIO DI FEDELTA' per i Dipendenti di provenienza ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio ed Etruria Informatica (la cui contrattazione di secondo livello includeva questo istituto contrattuale). I contenuti di questa intesa sono riepilogati a pagina 10.

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
<b>ORARI DI LAVORO - PERMESSI</b>		
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
Permessi retribuiti	1° marzo 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

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>		
Buono pasto	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> 1° gennaio 2019 1° luglio 2019 1° gennaio 2020 1° luglio 2020	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 (50%) 1° gennaio 2020 (75%) 1° luglio 2020 (100%)	Art. 3.2 Protocollo di Intesa 11.12.2016 Art. 3.1 Accordo Quadro 26.10.2017
Rimborsi chilometrici	Vigente dall'incorporazione	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	2019 (erogazione gennaio 2020)	Art. 3.15 Protocollo di Intesa 11.12.2016
Indennità di reggenza (per gli attuali percettori)	Fino al permanere dell'incarico <i>(v. anche oltre)</i>	
<b>POLITICHE SOCIALI</b>		
Part time	1° marzo 2018	Art. 3.1 Verbale di Accordo 26.07.2017 (Art. 1.6 Accordo Quadro 26.10.2017 per trasferimenti connessi al P.I.)
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° gennaio 2020	Artt. 3.4 e 3.5 Verbale di Accordo 26.07.2017
Dipendenti con disabilità superiore al 70%	1° gennaio 2020	Art. 4.4 Verbale di Accordo 26.07.2017
<b>WELFARE</b>		
Le prestazioni eventualmente esistenti nelle Società di provenienza sono prorogate sino al 31.12.2018.		
Assistenza sanitaria integrativa	1° gennaio 2019 per l'assistenza sanitaria di natura assicurativa (ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio, Etruria Informatica ed ex Banca Teatina)  Rinvio ai lavori della Commissione per l'assistenza sanitaria di natura mutualistica (ex Banca Adriatica ed ex Carilo)	Artt. 2 e 3 Verbale di Accordo 24.01.2018
Coperture assicurative per premorienza e infortuni	1° gennaio 2019	Artt. 5 e 6 Verbale di Accordo 24.01.2018
<b>ALTRE DISPOSIZIONI</b>		
Agevolazioni creditizie	Vigente dall'incorporazione	Artt. da 3.9 a 3.14 Protocollo di Intesa 11.12.2016

ISTITUTO	DECORRENZE	RIF. NORMATIVO
Anticipazioni TFR	1° marzo 2018	Art. 3.5 Protocollo di Intesa 11.12.2016
<b>LETTERE</b>		
Rimborso danni in caso di incidente automobilistico	Già vigente	Lettera Azienda 11.01.2018
Contributo a favore dei familiari disabili	<i>Diverse (v. anche oltre):</i> Rif.to 2019 Misure diverse Rif.to 2020 100%	Lettere Azienda 11.12.2016, 06.02.2017, 11.01.2018

## ORARI DI LAVORO - PERMESSI

### PERMESSI RETRIBUITI

**Decorrenza: 1° marzo 2018**

### PERMESSI RETRIBUITI CON PLAFOND COMPLESSIVO ANNUO

Motivazione	Durata
<ul style="list-style-type: none"> <li>inserimento del figlio presso l'asilo nido/scuola materna, su richiesta scritta delle strutture</li> </ul>	Massimo 22 ore e 30 minuti complessivi  Per il 2018 riconosciuti per 10 dodicesimi (quindi 18 ore e $\frac{3}{4}$ ) in quanto l'Accordo entra in vigore il 1° marzo. Dal 01.01.2019 a pieno regime.
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>accompagnamento al pronto soccorso del figlio minore o del coniuge, con relativa documentazione della struttura sanitaria</li> </ul>	

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
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

Giorni di permesso specifici per tipologia di evento	Durata
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° luglio 2019\* - 1° gennaio 2020\* - 1° luglio 2020**

Il buono pasto sarà riconosciuto alle decorrenze e per gli importi giornalieri sintetizzati nella tabella che segue.

Fasce	Dal 01.01.19 *	Dal 01.07.19 *	Dal 01.01.20 *	Dal 01.07.20
Full Time - Part Time con intervallo	€ 5,00	€ 5,50	€ 6,00	€ 6,50
Part Time senza intervallo		€ 5,29	€ 5,29	€ 5,29
Full Time - Part Time - <b>Se Comuni dotati di mensa**</b>	€ 4,00	€ 4,00	€ 4,00	€ 4,00

\* *salve eventuali previsioni migliorative in essere*

\*\* *la possibilità che la presenza di mensa su un territorio determini la erogazione del buono pasto di importo ridotto (€ 4,00) saranno valutate da apposita Commissione. Ad oggi, sono considerati "Comuni dotati di mensa" solo Bergamo e Brescia.*

### MOBILITÀ

**Decorrenze diverse: 1° marzo 2018 (50%)\* - 1° gennaio 2020 (75%)\* - 1° luglio 2020 (100%)**

### GRANDE MOBILITÀ: INDENNITÀ MENSILI

Fasce	Vigente 30% importo *	Dal 01.03.18 50% importo *	Dal 01.01.20 75% importo *	Dal 01.07.20 100% importo	Note
oltre 100 e fino a 120 km (A/R)	€ 120	€ 200	€ 300	€ 400	
oltre 120 e fino a 150 km (A/R)	€ 180	€ 300	€ 450	€ 600	
oltre 150 e fino a 200 km (A/R)	€ 240	€ 400	€ 600	€ 800	Previsto anche l'alloggio in caso di particolare necessità
oltre 200 km (A/R)	€ 300	€ 500	€ 750	€ 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.

#### **PERSONALE GIÀ IN REGIME DI GRANDE MOBILITÀ**

##### **Trasferimenti avvenuti prima dell'incorporazione delle Società di provenienza**

Viene mantenuto il regime contrattuale precedente.

Entro giugno 2018 i dipendenti interessati potranno presentare domanda di avvicinamento alla residenza/domicilio, il mancato accoglimento della quale entro 6 mesi darà diritto all'indennità di grande mobilità tempo per tempo prevista.

##### **Trasferimenti avvenuti in base all'Accordo 26.10.2017**

Coloro che si trovino già in regime di grande mobilità per trasferimenti avvenuti in base all'Accordo 26.10.2017 e abbiano percepito l'erogazione una tantum prevista dalla Società di provenienza, riceveranno l'indennità di grande mobilità con una temporalità "ritardata" in modo da "assorbire" l'una tantum stessa.

#### **PERSONALE TRASFERITO SUCCESSIVAMENTE AL 1° FEBBRAIO 2018**

Erogazione dell'indennità di grande mobilità tempo per tempo prevista.

#### **MOBILITÀ ORDINARIA**

Fasce	Vigente 30% importo *	Dal 01.03.18 50% importo *	Dal 01.01.20 75% importo *	Dal 01.07.20 100% importo	Note
oltre 40 e fino a 55 km (A/R)	€ 420	€ 700	€ 1.050	€ 1.400	una tantum
oltre 55 e fino a 70 km (A/R)	€ 480	€ 800	€ 1.200	€ 1.600	una tantum
oltre 70 e fino a 85 km (A/R)	€ 540	€ 900	€ 1.350	€ 1.800	con possibilità di ripetizione dopo 2 anni e 6 mesi in caso di mancato accoglimento della domanda di avvicinamento

Fasce	Vigente 30% importo *	Dal 01.03.18 50% importo *	Dal 01.01.20 75% importo *	Dal 01.07.20 100% importo	Note
oltre 85 e fino a 100 km (A/R)	€ 600	€ 1.000	€ 1.500	€ 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: Vigente dall'incorporazione

Il rimborso chilometrico ammonta a € 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: 2019 (erogazione gennaio 2020)

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).

## **INDENNITÀ DI REGGENZA**

Nelle Società in cui era prevista l'indennità di reggenza nei confronti dei Responsabili di filiali, essa sarà mantenuta nei confronti degli attuali percettori, finché essi manterranno l'incarico di Responsabile. In caso di cessazione dall'incarico l'indennità sarà ripristinata in caso di riadibizione alla stessa mansione nell'arco dei successivi 6 mesi (dal computo di tale limite temporale saranno escluse le assenze per malattia prolungata e per maternità).

## **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 disagiate 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. (Per i trasferimenti disposti in relazione alla realizzazione del Piano Industriale permane il limite di 30 km di cui all'Accordo Quadro 26 ottobre 2017.)

### **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° gennaio 2020**

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**

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

## DIPENDENTI CON DISABILITÀ SUPERIORE AL 70%

### Decorrenza: 1° gennaio 2020

Con decorrenza 1° gennaio 2020 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

Sono confermate le previsioni in materia di previdenza complementare attualmente in essere presso ciascuna Società.

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

#### Decorrenza: 1° gennaio 2019 per l'assistenza sanitaria di natura assicurativa

*(Rinvio alla Commissione per l'assistenza sanitaria di natura mutualistica)*

Per il Personale proveniente dalle Società in cui l'assistenza sanitaria ha **natura assicurativa** (ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio, Etruria Informatica ed ex Banca Teatina) dal 1° gennaio 2019 la copertura sarà garantita dal c.d. "**polizzone**", oggetto dell'Accordo 24 gennaio 2018.

L'assistenza sanitaria integrativa di **natura mutualistica** in essere per ex Banca Adriatica ed ex Carilo sarà analizzata nell'ambito dei lavori della Commissione prevista dal citato Accordo 24.01.2018.

### COPERTURE ASSICURATIVE PER PREMORIENZA E INFORTUNI

#### Decorrenza: 1° gennaio 2019

Per tutto il 2018 saranno mantenute le prestazioni eventualmente in essere nelle Società di provenienza. Dal 1° gennaio 2019 le prestazioni saranno le seguenti.

#### PRESTAZIONI IN CASO DI PREMORIENZA

In caso di premorienza 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 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: Vigente dall'incorporazione

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).

## LETTERE

### RIMBORSO DANNI IN CASO DI INCIDENTE AUTOMOBILISTICO

**Decorrenza: Vigente**

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 2019 Misure diverse - Riferimento 2020 100%**

Con riferimento al 2019 l'Azienda (anche in virtù delle previsioni delle Società di provenienza) ha dichiarato la propria disponibilità ad erogare un contributo in favore dei familiari disabili di:

- € 1.500 per ex Banca Teatina,
- € 2.500 per ex Banca Adriatica ed ex Carilo,
- € 3.500 per ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio ed Etruria Informatica.

A partire dal 2020 la misura sarà per tutte le Società del Gruppo di € 5.000.

I requisiti richiesti sono sintetizzati nella seguente tabella.

Familiare	Percentuale di invalidità prevista	Limiti di reddito del disabile
<b>Figli</b>	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)
<b>Coniuge</b>	Superiore al 75%	Non sono previsti limiti di reddito
<b>Genitori</b>	Superiore al 75%	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reddito complessivo in capo al genitore disabile inferiore € 12.500 nonché reddito complessivo cumulato con quello del coniuge inferiore a € 20.000.</li><li>• 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.</li></ul>

## PREMIO DI FEDELTA'

**(Dipendenti di provenienza ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio ed Etruria Informatica)**

Giovedì è stato anche raggiunto un Accordo in tema di **Premio di fedeltà** (istituto legato al raggiungimento di una determinata anzianità di servizio) per i Dipendenti di provenienza ex Banca Tirrenica, ex Banca Federico del Vecchio ed Etruria Informatica (la cui contrattazione di secondo livello includeva questo istituto).

L'importo da riconoscere avrà come **base di partenza per il calcolo** il premio che sarebbe stato riconosciuto nell'**azienda di appartenenza** con riferimento al livello/retribuzione a dicembre 2017.

Di tale importo occorre considerare il **valore netto** che sarebbe stato erogato in busta paga, ammontare che sarà riconosciuto integralmente sotto forma di **welfare** per **valori decrescenti in base all'epoca di maturazione**, secondo le seguenti **percentuali**:

- maturazione di un premio dal 2018 al 2020 compresi: 80%
- maturazione di un premio dal 2021 al 2023 compresi: 60%
- maturazione di un premio nel 2024: 40%

Per anni di maturazione successivi non si darà luogo ad alcun riconoscimento.

Il premio sarà riconosciuto a i lavoratori interessati, indipendentemente dall'anno di maturazione, nel mese di **gennaio 2019** in forma "welfare".

#### **Esempi:**

##### Maturazione di un premio lordo di € 4.000 nel 2020

Ipotizziamo un valore netto di € 2.400

Calcolo del valore del premio (che sarà riconosciuto integralmente in welfare a gennaio 2019) = € 2.400 X 80% = € 1.920

##### Maturazione di un premio lordo di € 4.500 nel 2024

Ipotizziamo un valore netto di € 2.700

Calcolo del valore del premio (che sarà riconosciuto integralmente in welfare a gennaio 2019) = € 2.700 X 40% = € 1.080

La tabella che segue riepiloga percentuali e tipo di erogazione in base all'anno di maturazione.

Anno di maturazione del Premio	Entità effettiva del Premio
2017	100% - già erogato
2018	80%
2019	80%
2020	80%
2021	60%
2022	60%
2023	60%
2024	40%

Gli accordi 1° febbraio qui illustrati rappresentano un traguardo importante nelle relazioni sindacali di UBI che vedono ancora sul campo e in attesa di definizione argomenti di grande rilevanza.

I prossimi appuntamenti sindacali ci vedranno impegnati su:

- **POLITICHE COMMERCIALI.** La realizzazione di migliori condizioni di lavoro, anche attraverso la ripresa di iniziative di contrasto alle pressioni commerciali indebite, anch'esse ostacolo a una positiva e solida crescita del Gruppo UBI;
- **MIFID2.** Il confronto sulle criticità derivanti dalla entrata in vigore della MiFID II;
- **INQUADRAMENTI e NUOVO MODELLO DISTRIBUTIVO.** La trattativa per la definizione di un nuovo sistema inquadramentale coerente con il Nuovo modello distributivo.

Bergamo, 5 febbraio 2018

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

**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.