

## **PROPOSTE PER L'ARMONIZZAZIONE DELLE CONTRATTAZIONI AZIENDALI UBI/BPPB**

### **DIPENDENTI DISABILI** (accordo 26.07.2017 art. 4.4)

Nell'ipotesi di invalidità certificata superiore al 70% l'Azienda corrisponderà al Lavoratore/Lavoratrice una maggiorazione della contribuzione alla previdenza complementare a carico dell'azienda di 1 punto percentuale.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **FAMILIARI DISABILI** (lettere in calce al Protocollo 11.12.2016 e al Verbale Interpretativo 06.02.2017)

L'azienda erogherà €5.000 al coniuge del/la Lavoratore/Lavoratrice con invalidità superiore al 75% e/o ai figli del/la dipendente con invalidità superiore al 70% a condizione che questi ultimi non abbiano redditi annui superiori a € 6.700 netti (al netto di pensioni di invalidità e indennità di accompagnamento). La misura verrà erogata come liberalità aziendale con assegno circolare intestato al disabile convivente o ricoverato presso strutture sanitarie, o con accredito sul c/c intestato allo stesso.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **PACCHETTO GIOVANI** (accordo 26.07.2017 art. 3.3)

Incentivazione all'acquisto della prima casa: il/la Lavoratore/Lavoratrice assunto a tempo indeterminato o con apprendistato professionalizzante (età anagrafica all'assunzione max 30 anni) ha diritto ad un importo welfare una tantum di €1.750 in occasione dell'acquisto della prima casa entro 10 anni dall'assunzione.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **GENITORIALITÀ** (accordo 12.12.2019 art. 3)

Al/la Lavoratore/Lavoratrice che richieda congedo parentale l'Azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS nella misura aggiuntiva del 20% della retribuzione.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **AGEVOLAZIONI CREDITIZIE E CONDIZIONI BANCARIE**

Le agevolazioni creditizie e le condizioni bancarie previste nella circolare "Condizioni al Personale NO2017118/6 del 13/4/2021" **SI APPLICANO A TUTTO IL PERSONALE IN**

**SERVIZIO. RICHIESTA DI RINEGOZIAZIONE MASSIVA DEI TASSI DEI MUTUI PERSONALE EX UBI.**

**ANTICIPAZIONI TFR (protocollo 11.12.2016 art. 3.5)**

- estinzione o riduzione del mutuo o prestito contratto dal dipendente per l'acquisto dell'abitazione primaria e secondaria;
- 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 (nel limite del 75%);
- tassa di successione sostenuta dal dipendente erede;
- spese di trasloco;
- estinzione o riduzione delle esposizioni in conto corrente (concessa una sola volta);
- acquisto di autovetture nuove o usate, incluse motociclette, campers, roulotte, intestate al dipendente (massimo €.20.000);
- spese matrimoniali documentate (massimo €.15.000);
- spese conseguenti a separazione o divorzio (massimo €.15.000);
- spese per ricovero di parenti/affini entro il 2° grado presso strutture sanitarie, di assistenza o comunità di recupero (massimo €.20.000).

Nel caso di più anticipazioni concesse per acquisto autovetture importo massimo €.30.000.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

**PART TIME (accordo 26-07-2017 art.3.1; accordo congedi straordinari e altre misure 12-12-2019)**

- l'accesso a periodi di lavoro a tempo parziale non costituisce di per sé ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa, pertanto, compatibilmente con le esigenze aziendali, il lavoratore interessato continuerà di norma a prestare la sua attività presso l'unità organizzativa di assegnazione;
- la Lavoratrice rientrata dalla maternità, terminato il primo anno di vita del/la figlio/a, ha diritto di richiedere il p.t. fino ad un massimo di 24 mesi;
- il/la Lavoratore/Lavoratrice in p.t., compatibilmente con le esigenze di servizio, non può essere trasferito presso una dipendenza che disti più di 25 Km. dalla propria residenza e, ove la dipendenza in cui presta servizio sia collocata a più di 25 Km. dalla residenza, non può essere trasferito, salvo diversa intesa tra le parti.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **INDENNITÀ DI REGGENZA (accordo 26-07-2017 art.1.11)**

mantenimento dell'indennità a favore di coloro che la percepivano alla data del 26-07-2017 sino al permanere dell'incarico di responsabile della dipendenza, con ripristino dell'indennità in caso di nuovo incarico da responsabile nell'arco dei successivi 6 mesi (escludendo dal computo le assenze per malattia prolungata e per maternità).

### **PROROGA DELLA PREVISIONE FINO AL RINNOVO DEL CC2L BPPB**

### **MOBILITÀ (protocollo 11-12-2016 art. 3.2)**

#### Grande mobilità

Gli importi delle indennità mensili da corrispondere per trasferimenti disposti dall'Azienda a decorrere dall'1.1.2017 che comportano l'allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza/domicilio abituale, e a condizione che il Dipendente non disponga dell'uso di auto aziendale, vengono così fissati:

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

(omissis)

Per il personale che (omissis) passa alle dipendenze della stessa UBI Banca a partire dalla data di incorporazione, ove già in regime di mobilità secondo le fasce chilometriche di cui al comma 1 del presente articolo, l'adeguamento ai maggiori o minori importi di cui al predetto comma 1 rispetto agli importi riconosciuti alle anzidette date, anche in caso di non percepimento di alcuna indennità, sarà applicato con i seguenti criteri:

- se in riduzione, in misura del 50% a partire dal 1.1.2020 e per il restante 50% dal 1.7.2020;
- se in incremento, in misura del 50% a partire dal 1.1.2017, del 25% dal 1.1.2018 e per il restante 25 dal 1.1.2019.

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta per 12 mensilità annue con decorrenza dal giorno del trasferimento e fino al permanere delle condizioni di disagio di cui al comma 1.

Il personale che non utilizza mezzi di trasporto collettivi aziendali alle dipendenze di UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi alla data del presente Protocollo, nonché il personale

che passa alle dipendenze della stessa UBI Banca a partire dalla data di incorporazione, percettore di indennità di mobilità di cui al comma 1, qualora trasferito in avvicinamento alla propria residenza, sarà destinatario delle previsioni di cui al comma 1 secondo le fasce di competenza.

L'indennità spetta per i giorni di effettiva presenza presso l'unità organizzativa di assegnazione ovvero presso altra unità organizzativa sita nel medesimo comune. L'indennità sarà erogata in trentesimi e non sarà riconosciuta per i giorni non lavorativi (sabato, domenica o giorni festivi infrasettimanali) compresi fra 2 giornate per le quali l'indennità non spetta o nel caso in cui non sia dovuta per assenza in tutti i giorni lavorativi della settimana.

Ove sia previsto contrattualmente il consenso del Dipendente al trasferimento, l'indennità non verrà più corrisposta nel caso in cui il dipendente stesso rifiuti almeno due proposte aziendali - nell'arco di 24 mesi - di assegnazione ad altra unità organizzativa che disti meno di 100 km (a/r) dalla residenza, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

Le aziende terranno in favorevole considerazione - ai fini dell'accoglimento entro i 12 mesi successivi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali - le eventuali richieste di avvicinamento alla residenza presentate per iscritto dai dipendenti in regime di grande mobilità di cui alle previsioni che precedono, con particolare riferimento al personale interessato da lunghe percorrenze ivi compresi gli utilizzatori dei mezzi collettivi aziendali.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende terranno in debita considerazione la situazione di disagio dei fruitori dei mezzi di trasporto collettivi aziendali, la cui residenza/domicilio abituale disti oltre 25 km dalla stazione di partenza più prossima dei suddetti mezzi.

#### Mobilità ordinaria

In caso di trasferimento disposto dall'Azienda a un'unità operativa più distante dalla residenza/domicilio abituale del Dipendente, rispetto all'attuale sede di lavoro vengono definiti i seguenti importi di indennità una tantum da erogare in un'unica soluzione:

- Oltre 40 e fino a 55 km (A/R) - €1.400
- Oltre 55 e fino a 70 km (A/R) - €1.600
- Oltre 70 e fino a 85 km (A/R) - €1.800
- Oltre 85 e fino a 100 km (A/R) - €2.000

In caso di ulteriore trasferimento nei 12 mesi successivi spetta al Dipendente l'eventuale conguaglio per passaggio di fascia. L'indennità viene corrisposta dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento e a condizione che il dipendente rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.

Saranno. tenute in favorevole considerazione le eventuali richieste di avvicinamento alla residenza presentate per iscritto da coloro che prestano servizio da almeno due anni presso unità organizzative distanti più di 70 km (A/R) dalla residenza. L'Azienda, in caso di mancato avvicinamento alla residenza entro sei mesi dal termine dei due anni precedentemente indicati, erogherà una seconda indennità una tantum. L'indennità da ultimo citata non verrà corrisposta qualora il lavoratore, ove sia previsto il suo consenso, non accetti il trasferimento all'unità organizzativa in avvicinamento individuata dall'azienda, con attribuzione di mansioni coerenti con le più recenti esperienze professionali maturate.

Norma transitoria

Ai dipendenti percettori di indennità di mobilità ordinaria in forma mensile, nella fascia compresa tra 90 e 100 km a/r, sarà mantenuta la relativa erogazione, permanendo la relativa condizione di mobilità, con riduzione del 50% del relativo importo a partire dal 1.1.2020 il restante 50% dal 1.7.2020.

Norme comuni art. 3.2

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo di residenza/domicilio abituale e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito viamichelin.it (percorso più breve, salvo casi di manifesta impossibilità).

L'indennità non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR né di qualunque altro istituto contrattuale.

(omissis)

**PROROGA DELLA PREVISIONE FINO A RINNOVO CC2L BPPB**

**CONTRIBUTO MONOREDDITO (protocollo 11.12.2016 art. 3.15)**

Per AAPP, QD1 e QD2 con famiglia monoreddito e almeno un figlio contributo annuo lordo di €.250 - con possibilità di optare per il versamento al fondo pensione a parità di costo per l'azienda - per ciascun figlio fiscalmente a carico fino a 24 anni - max €.500 per nucleo.

È considerata monoreddito la famiglia che non comprenda oltre al reddito del dipendente altri redditi che superino il trattamento minimo pensionistico maggiorato del 30% riferibili in via diretta (stipendio o altro) o indiretta (pensione di reversibilità in caso di coniuge deceduto, assegni di mantenimento in caso di coniuge separato) all'altro genitore.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

**BORSE DI STUDIO A FAVORE LAVORATORI DIPENDENTI** (protocollo 11.12.2016 art. 3.4)

<b>Corso di studi</b>	<b>Borsa di studio</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Premio di studio</b>
Scuola Secondaria 2° grado	€.500 al conseguimento della maturità	€.103	€.700 al conseguimento del diploma
Università	€.650 almeno il 60% dei crediti formativi previsti dal piano di studi dell'anno accademico	€.310	€.1.300 al conseguimento del diploma di laurea

**PROROGA DELLA PREVISIONE FINO AL RINNOVO DEL CC2L BPPB**

**BORSE DI STUDIO A FAVORE FIGLI DIPENDENTI**

**Applicazione delle misure previste dal CC2L del 28-01.2022 a tutto il personale BPPB.**

**REPERIBILITÀ E INTERVENTO** (accordo 26-07-2017 artt. 1.1)

Oltre a quanto previsto dal CCNL per il personale AAPP e QD 1 2 in reperibilità è previsto il riconoscimento di:

- intervento fisico € .35 di indennità giornaliera fissa a patto che l'intervento abbia durata minima di 1 ora (compreso tempo viaggio); la somma tra reperibilità, intervento e straordinario non può mai essere inferiore a € .65;
- intervento da remoto € .20 per ogni intervento con limite massimo giornaliero di € .50.

Oltre a quanto previsto dal CCNL per il personale AAPP e QD 1 2 NON in reperibilità è previsto il riconoscimento di:

- intervento fisico € .40 di indennità giornaliera fissa a patto che l'intervento abbia durata minima di 1 ora (compreso tempo viaggio);
- intervento da remoto € .25 per ogni intervento con limite massimo giornaliero di € .50.

Previsto rimborso chilometrico e rimborso spese sostenute per tragitto.

## **ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **BENEFICIARI LEGGE 104/1992 PER I FAMILIARI (accordo 26-07-2017 artt. 3.4 e 3.5)**

Per i beneficiari di Legge 104/1992 in favore di familiari, 3 giorni annui aggiuntivi retribuiti (6 per familiari conviventi); mantenimento trattamento di maggior favore per personale di UBI Banca (anche proveniente da BPB e da BPA) al 25.07.2017: 2 giorni aggiuntivi al mese in sostituzione dei 3 giorni all'anno. Preavviso di norma di 3 giorni lavorativi salvi i casi di urgenza.

## **ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

### **PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (accordo 26-07-2017 artt. 1.7)**

La Banca concederà, a fronte della presentazione di idonea documentazione, al Dipendente che ne faccia richiesta, e fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge vigente nelle analoghe materie, se più favorevole, le seguenti giornate lavorative di permesso retribuito, per ciascun evento, non cumulabili con quelli previsti dalla legge in analoghe materie:

- a) 2 giorni, anche frazionabili ad ore, per l'assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi, in relazione all'intervento chirurgico;
- b) 1 giorno per ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente;
- c) 2 giorni ad uno dei genitori per ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza;
- d) 3 giorni anche frazionabili ad ore per cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie documentate ed effettuate dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali; in caso di malattia oncologica / sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) / malattie neurodegenerative documentate, i giorni sono aumentati a 5, sempre frazionabili ad ore, per le situazioni non coperte dalle previsioni di legge in materia.

In applicazione delle previsioni dell'art. 57 comma 3° CCNL ABI così come novellato dall'art.17 dell'Accordo di rinnovo del 19-12-2019 la Banca concederà al/la Dipendente che ne faccia richiesta - compatibilmente con le esigenze di servizio, salvo il caso di urgenza o di improrogabilità dell'evento - 7 ore e 30 minuti mensili di permesso retribuito accordati durante i mesi di frequenza scolastica (riproporzionate per i dipendenti con contratto a tempo parziale) - utilizzabili nella misura minima di

mezz'ora o multipli di mezz'ora – per assistenza alle attività scolastiche svolte a casa da figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, fra cui DSA), iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria (inferiore e superiore). **FATTISPECIE RIFORMULATA**

(omissis)

La Banca concederà a richiesta del lavoratore che in servizio abbia subito un atto criminoso la dispensa dal servizio per il resto della giornata lavorativa. Al lavoratore verranno rimborsate dall'Azienda le spese derivanti da visite specialistiche connesse all'atto subito in Azienda, a cui lo stesso dovesse sottoporsi entro 3 mesi dall'evento, laddove non siano rimborsabili mediante polizze assicurative aziendali.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

**PERMESSI NON RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI** (accordo 26-07-2017 artt. 1.8)

Oltre a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di CCNL, l'azienda si rende disponibile a valutare ogni richiesta dei lavoratori volta ad ottenere permessi non retribuiti per motivazioni personali o familiari documentate.

In particolare, a fronte della presentazione di idonea documentazione, vengono concessi permessi non retribuiti per un periodo fino a 6 mesi, anche frazionabili, a favore dei dipendenti:

- a) colpiti da lutti o gravi malattie del coniuge (o convivente) e dei parenti di 1° grado;
- b) per scopi umanitari a coloro che svolgano operazioni di soccorso in caso di calamità;
- c) fino al compimento del 12° mese di età del figlio, esauriti i congedi parentali di legge;
- d) malattia del figlio fino al compimento dell'8° anno nel limite di 5 gg lavorativi annui aggiuntivi ai relativi congedi previsti per legge.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**

**PERMESSI LAVORATORI STUDENTI** (accordo 26-07-2017 artt. 1.9)

Ai dipendenti studenti, fermo quanto previsto dal CCNL, viene riconosciuto:

- a) 1 giorno lavorativo aggiuntivo per ciascun esame universitario; nel caso di esame articolato in più prove il predetto giorno spetta una sola volta (esempio: in ipotesi di esame strutturato in due prove spettano complessivamente 5 giorni lavorativi, 2 in occasione di ogni prova e 1 aggiuntivo in occasione di una delle due prove); i permessi relativi al giorno precedente alle prove e al giorno aggiuntivo per l'esame non sono ripetibili in caso di esito negativo del primo appello;



b) 5 giorni lavorativi aggiuntivi, per l'intero ciclo di studi universitari, in occasione dell'esame di laurea.

**ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE BPPB**