

PROTOCOLLO DI INTESA SINDACALE

Il 14 dicembre 2007, in Bergamo.

Tra:

le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate anche "*Aziende*":

- Unione di Banche Italiane S.c.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "*UBI*";
- UBI Pramerica SGR S.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "*Pramerica*";
- Capitalget SGR S.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "*Capitalgest*";

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo del Gruppo UBI Banca

- DIRCREDITO
- FABI
- FALCRI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL.CA
- UGL Credito

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

Premesso che

1. Il Gruppo UBI ha deliberato di realizzare il progetto che prevede - in attuazione e a conferma degli indirizzi tracciati nel Piano Industriale di Integrazione del Gruppo UBI per il periodo 2007/2010, già resi noti con l'informativa del 29/6/2007 relativa allo stesso Piano Industriale - l'integrazione tra UBI Pramerica e Capitalgest, mediante:
 - la cessione da parte di Capitalgest a UBI Pramerica di un ramo d'azienda composto dalle attività di cui all'informativa richiamata al successivo punto 2;
 - la dismissione da parte di Capitalgest delle attività di gestione con trasformazione in società finanziaria di partecipazioni.
2. In relazione a quanto sopra, con lettera del 30 ottobre 2007, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, le Aziende hanno fornito alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428, come modificato dal D.lgs 18/2001, nonché dalla disciplina contrattuale in materia di rilevanti riorganizzazioni che coinvolgono una pluralità di aziende facenti parte del medesimo Gruppo, riguardante il programmato trasferimento di ramo d'azienda da Capitalgest a UBI Pramerica, dando così avvio alle procedure previste dalle normative appena citate;
3. Su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalle normative di legge e contrattuali, e i relativi incontri fra le Delegazioni delle *Aziende* e quella delle OO.SS. si succedevano dal 23 novembre 2007 sino alla data del presente Accordo;
4. Le Parti nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine alle modalità di realizzazione della manovra illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 1 e alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali nei confronti del Personale derivanti dalla stessa manovra;

convengono e stipulano quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende confermano che all'operazione societaria descritta al punto 1 delle premesse si darà corso con le modalità e le tempistiche indicate nel progetto, così come illustrato nell'informativa citata al precedente punto 2 delle già richiamate premesse e in quella fornita alle OO.SS. nell'ambito della procedura da cui questo Accordo deriva.

Dal trasferimento di ramo d'azienda di cui al paragrafo precedente conseguirà il passaggio da Capitalgest a UBI Pramerica di tutte le attività, i diritti e gli obblighi inerenti al ramo ceduto, ivi compresi quelli attinenti ai rapporti di lavoro col Personale in carico al ramo d'azienda stesso alla data del loro trasferimento.

Sezione I

Normativa per i Dipendenti Capitalgest che passeranno a UBI Pramerica in virtù della cessione di ramo d'azienda oggetto del presente Accordo

Art. 1

Rapporti di lavoro in corso

L'operazione di integrazione tra Capitalgest e UBI Pramerica avverrà mediante cessione, dalla prima alla seconda, del ramo d'azienda di cui alle premesse, unitamente alle Risorse che risultino in servizio presso il ramo stesso alla data del trasferimento e che attualmente ammontano a 24 unità.

In relazione a quanto precede:

- I rapporti di lavoro dei Dipendenti di Capitalgest di cui sopra proseguiranno a decorrere dal 18 gennaio 2008, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., senza soluzione di continuità con UBI Pramerica, con conservazione delle anzianità effettive di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio, nonché di tutti i diritti soggettivi acquisiti; pertanto, il servizio che sarà prestato presso UBI Pramerica sarà considerato ad ogni fine connesso all'anzianità aziendale come continuazione di quello prestato presso Capitalgest, con le precisazioni di cui al presente Accordo.
- Per gli stessi Dipendenti conservano piena validità anche presso UBI Pramerica le eventuali documentate pattuizioni individuali eventualmente concordate tra gli stessi e Capitalgest.
- Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità di Capitalgest, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare, passerà in capo a UBI Pramerica.
- Con riferimento alle eventuali ferie arretrate e le ore accumulate nella Banca delle Ore alla data di decorrenza degli effetti del trasferimento di ramo d'azienda oggetto del presente accordo, UBI Pramerica subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della Cedente nei confronti del Personale interessato dalla cessione.
- UBI Pramerica riconoscerà a tutti i Dipendenti interessati dalla procedura di trasferimento del ramo d'azienda il complessivo trattamento contrattuale nazionale e aziendale in essere presso la stessa, sia sotto l'aspetto economico sia normativo, con decorrenza dalla data del passaggio, salvo quanto previsto dal presente Accordo.
- Fermo quanto sopra, la Società cessionaria riconoscerà a tutti i Dipendenti di Capitalgest interessati dal trasferimento del ramo d'azienda in oggetto la componente retributiva relativa al "premio di rendimento – quota eccedente lo standard di settore", nella misura eventualmente percepita nell'anno 2007, sotto forma di *assegno ad personam*, non assorbibile dagli aumenti tabellari del CCNL, da avanzamenti di carriera e da aumenti derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale, denominato nel cedolino-paga

“Assegno ex Capitalgest”, da erogarsi annualmente per 12 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2008.

- Con esclusivo riferimento ai Dipendenti di Capitalgest interessati dal trasferimento del ramo d'azienda in oggetto, UBI Pramerica terrà a proprio carico, ove spettante, il Premio Aziendale relativo all'intero esercizio 2007, secondo i tempi, i criteri, le misure e le voci complessivamente già previsti presso Capitalgest.
- Per l'esercizio 2008, in ossequio a quanto tempo per tempo previsto in materia dal CCNL del Credito, UBI Pramerica e le Delegazioni Sindacali aziendali contrattualmente definite si impegnano, in sede aziendale, ad incontrarsi, entro il primo quadrimestre del 2008, al fine di negoziare il premio aziendale, tenendo in particolare considerazione le forme, i criteri e le misure attualmente vigenti presso la società cedente.

Art.2

Pari opportunità e trattamenti delle Risorse

UBI Pramerica riconoscerà a tutti i Dipendenti in servizio presso il ramo d'azienda acquisito pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale.

Nell'ambito del trasferimento di ramo d'azienda da Capitalgest, UBI Pramerica conferma particolare attenzione alla valorizzazione del patrimonio umano e professionale esistente, anche attraverso l'adozione di politiche gestionali e premianti coerenti con le performances.

Fermo quanto sopra, nel confrontarsi sulle particolarità proprie dei passaggi, le Parti si sono accordate per disciplinarle con le previsioni di seguito indicate.

Art. 3

Previdenza complementare

I Dipendenti di Capitalgest destinati a passare a UBI Pramerica in virtù della cessione del ramo d'azienda potranno optare per:

1. mantenere l'iscrizione alla Forma Previdenziale cui sono attualmente iscritti per la costruzione delle relative prestazioni previdenziali, fermo restando da parte di UBI Pramerica e del Lavoratore il versamento della rispettiva contribuzione secondo le aliquote attualmente versate sulle singole posizioni individuali.

Per consentire tale permanenza, UBI Pramerica provvederà a comunicare al Fondo Pensione il proprio impegno a proseguire nella contribuzione e nelle altre incombenze che le competono come datore di lavoro, prestandosi anche per l'eventuale espletamento delle formalità di adesione e/o funzionamento richieste dallo Statuto vigente.

2. richiedere l'adesione, senza oneri per il dipendente, alla Forma Previdenziale attualmente in essere per il Personale dipendente di UBI Pramerica fermo restando:
 - il mantenimento della eventuale qualità di vecchio iscritto in caso di trasferimento della sua posizione ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. a) del D.Lgs 124/94 e successive integrazioni/modifiche;
 - il versamento della rispettiva contribuzione secondo le aliquote attualmente versate sulle singole posizioni individuali.

Nota a Verbale

A decorrere dal 1/1/2009, la contribuzione aziendale per il finanziamento della previdenza complementare viene elevata al 3% della retribuzione di riferimento (imponibile TFR) a favore di tutto il Personale di UBI Pramerica che beneficia di un contributo aziendale inferiore a tale soglia.

Art. 4

Polizze e Copertura sanitaria

Relativamente alle forme di assistenza sanitaria, i Dipendenti destinati a passare a UBI Pramerica in virtù del trasferimento di ramo d'azienda in oggetto manterranno, fino alla fine del 2008, la copertura attualmente in essere presso Capitalgest.

A decorrere dal 1.01.2009, i dipendenti di cui sopra potranno optare, entro il 30.09.2008, per:

- il mantenimento dell'associazione al Fondo di Assistenza del Gruppo Banca Lombarda cui sono eventualmente iscritti, con assunzione da parte di UBI Pramerica della relativa contribuzione a carico azienda al Fondo medesimo;
- l'adesione alle forme di assistenza sanitaria in essere per i Dipendenti di UBI Pramerica.

Per ciò che concerne le coperture assicurative contro gli infortuni, i Dipendenti di cui al precedente paragrafo manterranno, fino alla fine del 2008, gli strumenti assicurativi in essere presso Capitalgest.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, alle Risorse di cui sopra, saranno applicate le coperture assicurative contro gli infortuni in essere per i Dipendenti di UBI Pramerica.

Per ciò che concerne la copertura assicurativa per il rischio morte non derivante da infortunio, i Dipendenti di cui al primo paragrafo manterranno, fino alla fine del 2008, la copertura assicurativa in essere presso Capitalgest, con i medesimi criteri e modalità attualmente vigenti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009, detta copertura troverà applicazione nei confronti di tutti i Dipendenti di UBI Pramerica e con i medesimi criteri e modalità di cui sopra.

Le Parti si incontreranno, a richiesta, entro il 31/12/2008 per una valutazione congiunta in ordine alle possibili soluzioni di armonizzazione delle forme di copertura assicurativa esistenti a livello aziendale.

Sezione II

Ricadute sul Personale di Capitalgest non interessato alla cessione del ramo d'azienda

Art. 5

Efficientamento degli Organici

Le Aziende confermano che la realizzazione dell'operazione societaria in oggetto comporterà la necessità di efficientamento delle Risorse a libro paga di Capitalgest non trasferite a UBI Pramerica, complessivamente pari a nr. 40 unità, di cui 21 già attualmente distaccate presso altre Società del Gruppo, oltre alla cessazione del distacco per le Risorse operanti in tale regime presso Capitalgest (di fatto nr. 19 efficientamenti stimati, oltre alle 21 Risorse distaccate di cui sopra e 9 cessazioni di distacco).

Le Parti convengono che a tale riduzione si proceda in modo che essa non determini, per quanto possibile, conseguenze socio-economiche negative, e a tale proposito si sono accordate per procedere secondo quanto di seguito indicato:

Le Parti, a conferma di quanto previsto dal Piano di Integrazione del Gruppo UBI per il periodo 2007 – 2010, convengono che per la gestione degli efficientamenti in esame si farà ricorso alla mobilità infragruppo, prevedendo l'utilizzo - tra gli strumenti previsti dall'art. 17 del vigente CCNL e ai sensi e per gli effetti dello stesso articolo - del distacco e della cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406 cod. civ.), in particolare:

Per le 19 Risorse a libro matricola:

1. in via prioritaria Capitalgest, con riferimento ai passaggi volontari infragruppo, da supportare, ove necessario, anche con interventi di formazione e riconversione delle Risorse provvederà a
 - a. esaminare le richieste, anche già esistenti, di passaggio alle dipendenze delle Società del Gruppo tramite cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406 cod. civ.) al fine del loro accoglimento, valutate le esperienze e le competenze professionali delle Risorse interessate;
 - b. definire, d'intesa con gli interessati, passaggi volontari da Capitalgest verso altre Società del Gruppo, valutate le esperienze e le competenze professionali delle Risorse interessate e i fabbisogni di organico delle Società del Gruppo medesime.

In relazione a quanto sub a) e b), il passaggio individuale del Dipendente da Capitalgest ad altra Società del Gruppo potrà essere attuato – su base volontaria, previo passaggio diretto senza soluzione di continuità ex art. 1406 e segg. cod. civ. - senza che la separazione giuridica tra Aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale e di quant'altro per il Dipendente stesso, e fermo restando che il Lavoratore conserverà nella nuova Azienda i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, e la stessa riconoscerà trattamenti complessivamente equivalenti – salvo miglioramenti – a quelli di cui il Dipendente beneficiava in Capitalgest.

2. In subordine e al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in Capitalgest, si farà ricorso, qualora non sia già stato realizzato un numero sufficiente di passaggi volontari infragruppo secondo quanto previsto al precedente punto 1) ed in coerenza alle previsioni dell'art.17 CCNL12/2/05, anche alla leva del distacco di Risorse presso altre Società del Gruppo.

In relazione a tali distacchi di Risorse, Capitalgest sarà impegnata ad assicurare il minor disagio possibile in termini di mobilità al Personale, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della società distaccante e della società distaccataria.

La situazione normativa complessiva del Dipendente non subirà pregiudizio di sorta per effetto del suo passaggio in distacco, in ragione di qualsiasi titolo o causa diversi dal CCNL.

Il rapporto di lavoro dei Dipendenti distaccati continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso *Capitalgest* per le rispettive categorie di appartenenza, fermo restando che nelle unità operative di assegnazione i Dipendenti distaccati si riporteranno alle linee direttive e gestionali della Società distaccataria.

Anche alla luce della cessazione da parte di Capitalgest delle attività di gestione collettiva del risparmio conseguente all'operazione societaria in oggetto, le eventuali richieste di passaggio alle dipendenze della Società distaccataria tramite cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406), ove presentata da uno dei Dipendenti inviati in distacco ai sensi di quanto previsto nel presente punto, saranno di norma accolte.

Per le 9 Risorse distaccate presso Capitalgest da altre Società del Gruppo:

Ferma restando la graduale cessazione dei distacchi, al fine di valorizzare la professionalità acquisita presso Capitalgest e tenuto in considerazione il fabbisogno di organico delle stesse Società distaccanti, saranno individuate soluzioni di mobilità infragruppo secondo le previsioni di cui ai punti 1) e 2) della precedente sezione.

Per i 21 Dipendenti a libro matricola Capitalgest attualmente distaccati presso altre Società del Gruppo:

Per tali Risorse saranno confermati i distacchi attualmente in corso, con precisazione che, come già indicato sopra, alla luce della cessazione da parte di Capitalgest delle attività di gestione collettiva del risparmio, le richieste di passaggio alle dipendenze della attuale Società distaccataria mediante cessione individuale del contratto di lavoro (ex art. 1406 cod. civ.), saranno di norma accolte.

Fermo restando quanto sopra, Capitalgest valuterà con particolare attenzione anche le richieste di passaggi infragruppo verso Società diverse dall'attuale distaccataria.

UBI Pramerica e la Capogruppo si impegnano ad avviare colloqui gestionali con tutto il Personale interessato dalla cessione di ramo d'azienda, nonché con il Personale restante in Capitalgest, entro il 31/01/2008 e comunque prima della comunicazione dell'eventuale trasferimento, anche al fine di valutare le ricadute derivanti dalla mobilità territoriale.

In materia di mobilità territoriale, ai lavoratori interessati dalla cessione di ramo d'azienda e dai processi di efficientamento di cui al presente paragrafo, saranno applicati i trattamenti economici di cui all'art. 8, comma 3 del Protocollo di Gruppo 14.08.2007.

Art. 6

Formazione e riqualificazione professionale

Le Parti concordano che, nell'ottica di valorizzazione del patrimonio umano e professionale già presente in azienda, verrà data particolare rilevanza agli strumenti ed ai percorsi della formazione tecnica – professionale del Personale.

Le Parti dichiarano che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le Società presentino, in forza dell'Accordo odierno, istanza di accesso ai finanziamenti di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per la riconversione e riqualificazione del Personale coinvolto nei programmi di cui trattasi.

L'Azienda presenterà agli Organismi Sindacali Aziendali i piani di formazione tempo per tempo programmati nei confronti del proprio Personale in conformità ed entro le scadenze di cui alle previsioni in materia del vigente CCNL.

<p>Sezione III <i>UBI Pramerica</i></p>

Art. 7

Con decorrenza dal 1 gennaio 2008 viene stabilito a favore di tutto il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di UBI Pramerica quanto segue:

Contributo familiari disabili

UBI Pramerica riconoscerà una provvidenza annua di Euro 1.600,00 lordi da erogare, a richiesta del Dipendente, per ciascun figlio e/o per il coniuge convivente a carico - dichiarati inabili secondo idonea certificazione medica, rilasciata dagli Enti preposti, accertante un grado di invalidità superiore ai 2/3.

L'erogazione avverrà entro il mese successivo alla presentazione della relativa documentazione.

Agevolazioni ai Lavoratori studenti

I premi per il conseguimento dei diplomi da parte dei Dipendenti della Società sono così definiti, in luogo ed in sostituzione di quanto previsto ad analogo titolo dal CCNL:

- diploma di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico - € 155,00 lordi;
- diploma di laurea da parte di Lavoratori non laureati, in una delle seguenti discipline: giurisprudenza, economia e commercio, scienze politiche, scienze economiche e marittime, lettere, materie letterarie, filosofia, lingue estere, sociologia, scienze economiche e bancarie, matematica, ingegneria – € 362,00 lordi.

Borse di studio

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL, relativamente alle provvidenze riconosciute ai figli o persone equiparate – a carico dei lavoratori / lavoratrici secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni per il nucleo familiare – iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio previsti dal medesimo articolo, le Parti convengono che le citate provvidenze vengono integrate a favore del Personale in servizio che risulti percettore di assegni per il nucleo familiare secondo la normativa vigente in materia, nelle misure di seguito indicate:

- € 39,00 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria (medie inferiori) di 1° grado;
- € 54,00 a favore degli studenti di scuole di istruzione secondaria di 2° grado (medie superiori), che abbiano superato con profitto (senza "debito formativo") l'anno scolastico;

- € 101,00 a favore degli studenti universitari che siano in regola con gli esami dell'anno accademico

Premio di anzianità

Al Personale di UBI Pramerica che raggiunge il 25° anno di servizio effettivo presso l'Azienda viene corrisposto un "Premio di Anzianità" una tantum pari a una mensilità di retribuzione, da commisurarsi alla retribuzione spettante nel mese di compimento della predetta anzianità.

Agli effetti della maturazione dell'anzianità prevista, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno, mentre, per la determinazione dell'importo del premio, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati in proporzione all'effettiva attività svolta.

Permessi parentali

A richiesta del Lavoratore, l'Azienda concederà al Dipendente un permesso non retribuito di 5 giorni una sola volta per ciascun figlio, al fine di consentire l'inserimento della prole all'asilo nido o alla scuola materna.

A richiesta del Lavoratore l'Azienda concederà 3 giorni di permesso retribuito per lutto familiare in caso di decesso di genitori, figli e coniuge.

Art. 8

Part time

Al Personale di UBI Pramerica e Capitalgest con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto part-time in essere, con la stessa articolazione di orario per tutto l'anno 2008 o comunque fino alla naturale scadenza se questa si verifichi oltre tale data. UBI Pramerica si dichiara disponibile inoltre ad accogliere le eventuali richieste di rinnovo di un ulteriore anno di tali contratti.

Art. 9

Incontri di verifica

Incontri di verifica sull'applicazione di quanto previsto dal presente accordo potranno essere richiesti alla cessionaria congiuntamente da parte degli Organismi Sindacali Aziendali.

Ai predetti incontri di verifica potranno partecipare tutte le OO.SS. firmatarie del presente accordo, anche se non titolari di RSA presso la cessionaria. In quest'ultimo caso, la partecipazione sarà garantita tramite la presenza di un delegato della Delegazione Sindacale di Gruppo.

Letto, approvato, sottoscritto.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

UBI Pramerica SGR Spa

Capitalgest SGR Spa

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL.CA

UGL CREDITO