

ACCORDO PIANI DI MIGRAZIONE INFORMATICA E ACCENTRAMENTO OPERATIVO (P.A.O.) DEL GRUPPO UBI BANCA SCPA

Il giorno 30 gennaio 2008 , in Bergamo.

Tra

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

- UNIONE DI BANCHE ITALIANE SCPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI Banca", o anche "Capogruppo"
- UBI SISTEMI E SERVIZI SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI S."
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPB"
- BANCO DI BRESCIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BBS"
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPCI"
- BANCA REGIONALE EUROPEA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BRE"
- BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPA"
- BANCA CARIME SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "CARIME"
- BANCA DI VALLE CAMONICA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BVC"
- BANCO DI SAN GIORGIO SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BSG"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi della sezione 7 del Protocollo di Intesa sindacale del 14/8/2007, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali delle Aziende sopra citate:

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

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

Premesso che:

1. con il Protocollo di Intesa Sindacale sottoscritto in data 14 agosto 2007, relativo al Piano di Integrazione del Gruppo UBI 2007 - 2010, le Parti hanno convenuto le modalità e le garanzie in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro dei Dipendenti, al fine di regolamentarle, ferme restando le norme di legge e del CCNL rispettivamente applicabili;
2. nel penultimo capoverso della sezione 3 del già richiamato Protocollo di Intesa Sindacale del 14/8/07 è previsto che "... gli aspetti applicativi dei piani di migrazione informatica e accentrimento operativo formeranno oggetto di confronto con le OO.SS, finalizzato anche alla valutazione degli effetti delle ricadute sul Personale e della situazione degli organici". A tal fine si e' dato corso al previsto confronto con incontri succedutisi dal 3/10/2007 sino alla data del presente Accordo;
3. tra gli interventi programmati per la realizzazione del Piano di Integrazione sopra citato di cui al citato Protocollo del 14/8/2007, vi è l'unificazione del Sistema Informativo di Gruppo; tale processo di migrazione informatica sarà avviato con il passaggio di *Banca Popolare Commercio e Industria Spa* sul sistema target con modalità big bang in data 25 febbraio 2008; successivamente la migrazione informatica interesserà le altre Banche di matrice ex-BPU, nell'arco temporale febbraio/ dicembre 2008 e

secondo l'ordine di seguito riportato: ultima decade di aprile; *Banca Popolare di Ancona Spa*, prima decade di luglio *Banca Carime Spa*, prima decade di ottobre *Banca Popolare di Bergamo Spa*, con completamento della migrazione su UBI BANCA e UBISS entro la fine dell'anno

4. le date puntuali, nonché il dettaglio specifico dei piani di addestramento e formazione delle migrazioni previste per *Banca Popolare di Ancona Spa*, *Banca Carime Spa* e *Banca Popolare di Bergamo Spa*, UBI e UBISS saranno tempo per tempo e preventivamente rese note alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Presente Accordo;
5. le Parti, dopo aver sviluppato un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi, sia agli obiettivi ed alle modalità della manovra, hanno inteso regolamentare gli aspetti direttamente riconducibili alle attività di migrazione della piattaforma informatica di Gruppo.

Quanto sopra premesso e considerato quale parte integrante ed inscindibile del presente Accordo, le

Parti convengono quanto segue

Addestramento e formazione

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Banche, si darà particolare rilevanza ai processi di formazione di tutte le Risorse interessate dal PAO, secondo le esigenze e i percorsi formativi illustrati nel Protocollo di Intesa Sindacale del 14/8/2007.

Attesa la necessità di accompagnare le diverse fasi della migrazione e avvio del Sistema Informativo target di gruppo assicurando al Personale delle Banche interessate adeguate leve formative e di addestramento, unitamente a idonei supporti operativi nella fase della migrazione, le Parti convengono che a tali esigenze si farà fronte con l'impiego di Risorse con adeguate professionalità e conoscenze tecniche che saranno inviate in missione temporanea presso le Banche, per l'affiancamento operativo durante la fase di migrazione. In particolare:

Per quanto riguarda la migrazione di *Banca Popolare Commercio e Industria Spa*:

- un numero di almeno 394 Risorse di cui allo schema allegato, appartenenti alle Banche di cui allo schema allegato che adottano il sistema informativo target, chiamate a svolgere il ruolo di Addestratori per un periodo da 1 a 4 settimane fatta salva la dichiarazione in calce al presente articolo;
- un numero di almeno 813 Dipendenti di BPCI chiamati ad esperienze formative di "stage" presso le Banche che adottano il sistema informativo target, il tutto con le modalità e le cadenze temporali illustrate dalle Banche nei documenti presentati durante la sessione di incontri che ha condotto alla sottoscrizione del presente Accordo.

Per quanto riguarda la migrazione di *Banca Popolare di Ancona*:

- un numero di almeno 352 Risorse di cui allo schema allegato Risorse, appartenenti alle Banche che adottano il sistema informativo target, chiamate a svolgere il ruolo di Addestratori per un periodo da 1 a 4 settimane fatta salva la dichiarazione in calce al presente articolo;
- un numero di almeno 694 Dipendenti di BPA chiamati ad esperienze formative di "stage" presso le Banche che adottano il sistema informativo target, il tutto con le modalità e le cadenze temporali illustrate dalle Banche nei documenti presentati durante la sessione di incontri che ha condotto alla sottoscrizione del presente Accordo.

Per quanto riguarda la migrazione di *Banca Carime*:

- un numero di almeno 496 Risorse di cui allo schema allegato Risorse, appartenenti alle Banche che adottano il sistema informativo target, chiamate a svolgere il ruolo di Addestratori per un periodo da 1 a 4 settimane fatta salva la dichiarazione in calce al presente articolo;
- un numero di almeno 940 Dipendenti di CARIME chiamati ad esperienze formative di "stage" presso le Banche che adottano il sistema informativo target, il tutto con le modalità e le cadenze temporali illustrate dalle Banche nei documenti presentati durante la sessione di incontri che ha condotto alla sottoscrizione del presente Accordo.

Per quanto riguarda la migrazione di *Banca Popolare di Bergamo*:

- un numero di almeno 644 Risorse, di cui allo schema allegato appartenenti alle Banche che adottano il sistema informativo target, chiamate a svolgere il ruolo di Addestratori per un periodo da 1 a 4 settimane fatta salva la dichiarazione in calce al presente articolo;

- un numero di almeno 1.420 Dipendenti di BPB chiamati ad esperienze formative di "stage" presso le Banche che adottano il sistema informativo target, il tutto con le modalità e le scadenze temporali illustrate dalle Banche nei documenti presentati durante la sessione di incontri che ha condotto alla sottoscrizione del presente Accordo.

A tutto il Personale coinvolto nella sopracitata mobilità temporanea viene assicurato il rientro al posto di lavoro di provenienza con il medesimo ruolo e mansione, unitamente alla necessaria salvaguardia e valorizzazione della professionalità acquisita nelle fasi di missione per addestramento, formazione o docenza.

Inoltre, nei confronti del predetto Personale, il periodo impiegato in attività di addestratore/formatore sarà ad ogni effetto riconosciuto ai fini dell'anzianità nel ruolo per il riconoscimento degli avanzamenti automatici per mansione.

Le parti convengono che su richiesta delle OO.SS siano effettuati incontri di verifica per valutare l'evolversi dell'operazione entro 5 giorni dalla data di richiesta.

In caso di modifica delle previsioni contenute nel presente accordo le parti si incontreranno a richiesta per definire soluzioni a valere anche per le banche che avranno già effettuato la migrazione informatica.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende confermano la disponibilità, in relazione alle eventuali specifiche esigenze nell'ambito di ciascuna migrazione informatica e previo confronto con le OO.SS. aziendali e/o di Gruppo, ad estendere i periodi di addestramento e/o formazione programmati, nonché la presenza ed il numero degli addestratori presso le filiali interessate, qualora si renda necessario per supportare la corretta operatività delle filiali medesime.

Trattamento delle missioni

Con riferimento al Personale delle Banche interessato alla mobilità temporanea in qualità di addestratore/formatore e Personale interessato ai "gemellaggi" per la realizzazione della migrazione dei Sistemi Informativi, le previsioni dell'art. 61 del CCNL del 12/2/2005, saranno derogate relativamente al trattamento di diaria per missioni di durata inferiore a 5 giorni nell'arco del mese, e relativamente a quanto previsto dai commi 6 e 7 del citato articolo saranno derogate parzialmente relativamente al trattamento per le missioni a corto raggio (casi in cui la distanza tra la località di missione e la residenza non superi i 25 Km), secondo i criteri di seguito indicati:

A) Dipendenti inviati in Unità Operative ubicate nello stesso comune

Ai Dipendenti di cui al primo comma inviati presso un'unità organizzativa ubicata nello stesso comune nel quale si trova l'unità organizzativa di provenienza verranno erogate le porzioni del trattamento contrattuale giornaliero previsto dall'art. 61 CCNL espresse secondo le seguenti quote percentuali del trattamento medesimo:

- 30% del trattamento di missione a partire dalla 2^a settimana e sino alla 4^a compresa;
- 35% del trattamento di missione dopo la 4^a settimana.

B) Dipendenti inviati in missioni a corto raggio

Ai Dipendenti di cui al primo comma inviati in missioni a corto raggio verranno erogate le porzioni del trattamento contrattuale giornaliero previsto dall'art. 61 CCNL espresse secondo le seguenti quote percentuali del trattamento medesimo:

- 30% del trattamento di missione a partire dalla 1^a settimana e sino alla 2^a compresa;
- 35% del trattamento di missione a partire dalla 3^a settimana e sino alla 4^a compresa;
- 40% del trattamento di missione dopo la 4^a settimana.

C) Dipendenti inviati in missioni a lungo raggio

Ai Dipendenti di cui al primo comma inviati in missioni a lungo raggio, verrà erogato un incentivo economico sotto forma di *maggiorazione* dei trattamenti contrattuali giornalieri di missione nella misura del:

- 30% a partire dalla 1^a settimana e sino alla 2^a compresa;
- 35% a partire dalla 3^a settimana e sino alla 4^a compresa
- 40% dopo la 4^a settimana.

I trattamenti previsti saranno applicati dal giorno di inizio delle attività di addestratore/formatore/gemellaggio propedeutiche alla migrazione, anche se già effettuate.

Il trattamento previsto dal presente articolo viene esteso anche ai Dipendenti che non sono addestratori o formatori purché impegnati in missione in attività non rientranti nei normali contenuti del ruolo e direttamente finalizzate alla realizzazione del PAO tra Banca e Banca del gruppo nei casi di cui al punto b) e c).

I trattamenti di cui al presente articolo verranno riconosciuti per missioni delle durate indicate ai punti a), b) e c), anche cumulando periodi non continuativi.

Rimborsi delle spese

Le Aziende terranno a proprio carico tutte le spese di viaggio del Dipendente inviato in missione che svolge attività di addestratore/formatore/gemellaggio così come individuato dal presente articolo, dalla sua residenza al luogo di lavoro, con le modalità e la disciplina di seguito indicate:

A) Spese di trasferimento dalla residenza al luogo della missione con distanza che consente il rientro giornaliero alla residenza:

Il Dipendente potrà effettuare il viaggio a propria scelta con il mezzo pubblico o con l'auto propria, con rimborso del costo del mezzo pubblico (treno, aereo, pullman/autobus) per il periodo della missione, o con rimborso chilometrico secondo le misure aziendali in vigore, contro gli opportuni giustificativi (biglietti di viaggio, tagliandi autostradali, ecc.);

B) Spese di trasferimento dalla residenza al luogo di destinazione in caso di missioni a lungo raggio con distanza inferiore a 500 Km con necessità di pernottare presso il luogo della missione:

Il Dipendente potrà effettuare il viaggio a propria scelta con il mezzo pubblico (treno, aereo, pullman/autobus) o con l'auto propria, con rimborso del biglietto di viaggio o con rimborso chilometrico contro gli opportuni giustificativi (biglietti di viaggio, tagliandi autostradali, ecc.); il rientro settimanale è in ogni caso a carico dell'Azienda, con il mezzo prescelto dal Dipendente, compresa l'auto propria;

C) Spese di trasferimento dalla residenza al luogo della missione con distanza superiore a 500 km con necessità di pernottare presso il luogo della missione:

Ai Dipendenti saranno rimborsati, oltre al costo dei biglietti di viaggio effettuato con i mezzi pubblici (treno, aereo, pullman/autobus, quindi con esclusione dell'auto propria), anche i km percorsi con l'auto propria per coprire le distanze dalla residenza all'aeroporto/stazione di partenza (e ritorno) e il costo del relativo parcheggio, oppure il costo del taxi limitatamente al tragitto relativo al trasferimento alla stazione (FFSS o autolinee) più vicina al luogo di residenza. Resta inteso che eventuali casi particolari di Dipendenti che, pur con distanza superiore a 500 km, dichiarino di non poter utilizzare altro mezzo che l'auto personale, verranno presi in considerazione dalle Banche ai fini del riconoscimento agli stessi del relativo rimborso chilometrico per il viaggio di andata iniziale e quello di ritorno finale. Nei casi di rientro a fine settimana con altro mezzo, il relativo costo è a carico della Banca;

D) Spostamenti in loco

- al Personale in missione con l'auto propria saranno rimborsati i km effettivamente percorsi dall'albergo all'unità organizzativa di destinazione e viceversa;
- ai Dipendenti in missione con i mezzi pubblici (treno, aereo, pullman/autobus), e per i quali non vi è in loco un mezzo di trasporto ragionevolmente accessibile per coprire il tragitto tra l'albergo e il luogo della missione, verrà assegnata in uso per raggiungere il luogo di lavoro un'auto a noleggio, eventualmente da condividere con altri Colleghi destinati a unità organizzative della stessa zona.

E) Sistemazioni alberghiere

Le Banche, nei residuali casi di missioni in luoghi che non consentono il rientro giornaliero alla residenza, forniranno l'alloggio per il pernottamento, sempre che il Dipendente opti per tale soluzione a sensi dell'art. 61, 5^a c. del CCNL 12/2/2005, tenendo a proprio carico le spese anche per le permanenze nei fine settimana in cui il Dipendente non farà rientro alla sua residenza.

Nell'individuazione degli alberghi verrà privilegiata la struttura più vicina alla unità organizzativa di destinazione ed oltre a ciò si cercherà, nei limiti del possibile, di allocare più Dipendenti nella medesima struttura per agevolarne nel tempo libero il ritrovo.

Nei casi di periodi di missione particolarmente lunghi, superiori a 3 settimane, il Dipendente potrà scegliere di alloggiare presso un residence individuato a cura delle Banche, anche al fine di consentire l'alloggio ai familiari.

F) *Permanenze durante i fine settimana*

Il trattamento di diaria e di alloggio per pernottamento verrà riconosciuto al Dipendente in tutti i fine settimana in cui non rientra alla propria residenza; in tali casi egli potrà utilizzare l'auto a noleggio, tenendo a proprio carico il carburante.

G) *Coperture assicurative*

Per l'utilizzo dell'auto a noleggio è prevista la copertura assicurativa a carico delle *Banche* per Kasko, assicurazione conducente e terzi trasportati, furto e incendio.

La stessa copertura sarà fornita, a spese delle *Banche*, per tutto il periodo di permanenza in missione, anche ai Dipendenti per i quali è ammesso l'utilizzo dell'auto propria, ferme restando eventuali norme migliorative vigenti nelle singole Banche.

Inserimento di Risorse temporanee presso la Rete

Nell'ambito e nel rispetto dei limiti numerici e temporali delle previsioni di cui all'art. 12 del Protocollo di intesa sindacale del 14/8/2007 "inserimento temporaneo presso la Rete" saranno inseriti almeno 127 Lavoratori con contratto a tempo determinato (in misura non inferiore alla metà del totale degli inserimenti) o con contratto di somministrazione a tempo determinato, per un periodo di sei mesi, al fine di fronteggiare le esigenze operative presso ognuna delle Banche incaricate di supportare la migrazione del sistema informativo.

Sempre nel rispetto dei limiti numerici e temporali delle previsioni di cui all'art. 12 del citato Protocollo di intesa sindacale del 14/8/2007, le Parti convengono che - tenuto conto anche delle esigenze complessivamente connesse alla realizzazione dei piani di accentramento operativo e di migrazione informatica - nell'ambito delle ulteriori almeno 510 Risorse da inserire nella Rete con contratto a tempo determinato (in misura non inferiore alla metà del totale degli inserimenti) o con contratto di somministrazione a tempo determinato, per un periodo di sei mesi, secondo le previsioni del sopracitato art. 12 del Protocollo 14/8/2007, ogni Banca Rete potrà provvedere ad inserire tali Lavoratori in via anticipata o posticipata rispetto ai tempi previsti dal Piano Industriale, in ragione della quota di propria pertinenza e purché nell'ambito dello stesso esercizio. Le Aziende, col preventivo confronto con le OO.SS. Aziendali almeno 30 giorni prima di ogni processo di migrazione, definiranno le misure e le modalità individuate per la collocazione temporale e i tempi di permanenza delle Risorse che saranno inserite ai sensi di quanto previsto nel presente articolo, individuando, ove necessario, opportune soluzioni.

Le necessità legate alla migrazione potranno anche comportare, col preventivo confronto con le OO.SS. aziendali nei termini di cui sopra, fermo restando il numero complessivo dei gg/uomo a disposizione di ogni Banca, l'inserimento di un numero di Risorse superiore per periodi di durata inferiore o viceversa.

Task force di addestratori

Per supportare le fasi di migrazione del sistema informativo sulle Banche sarà individuata una task force di addestratori composta da almeno 60 Risorse provenienti dalle banche sulle quali sarà migrato il sistema informativo che saranno preventivamente collocate in formazione/stage presso le filiali delle Banche dell'ex Gruppo BL. Tali Risorse, equamente ripartite tra le *Banche*, saranno impiegate in tutte le migrazioni informatiche previste dal Piano.

Al Personale addetto alla task-force è applicato il regime di trattamento delle missioni e rimborsi delle spese previsto per gli addestratori/formatori.

Inserimento di Risorse per la migrazione nel periodo estivo

Per quanto concerne la migrazione del sistema informativo prevista nel periodo estivo (luglio) per Banca Carime e in considerazione della maggiore operatività delle filiali in tale periodo, nonché della necessità di consentire ai Dipendenti la fruizione delle ferie nel periodo giugno-settembre, vengono individuate in via straordinaria n. 100 risorse da inserire per 3 mesi con contratto a tempo determinato o con somministrazione di lavoro a tempo determinato - a disposizione della Direzione Generale della Banca interessata da collocare nelle filiali con maggiore necessità di supporto.

Inoltre, per la banca che sarà particolarmente impegnata da attività di formazione nel periodo estivo, in vista della migrazione informatica da attuarsi nel mese di ottobre 2008, al fine di supportare in misura appropriata l'operatività delle filiali in tale periodo e consentire l'attuazione del piano ferie aziendali approvato, si provvederà al potenziamento della "squadra sostituzioni" con l'inserimento di risorse temporanee in misura equivalente alla forza lavoro stabilmente assegnata a tale unità organizzativa per un periodo di 3 mesi.

Riconoscimenti economici particolari al Personale

Alle Unità Organizzative da cui provengono i Dipendenti inviati in missione per la realizzazione della migrazione dei sistemi informativi (formatori/addestratori/gemellaggio e task force), verrà corrisposto, nel mese successivo a quello in cui avranno termine le missioni del suddetto Personale, un riconoscimento particolare pari a euro 100 giornalieri, da moltiplicarsi per i giorni di missione di ogni Collaboratore dell'Unità interessata e da ripartire tra gli addetti alle unità organizzative stesse, con esclusione dei Dipendenti inviati in missione (formatori/addestratori/gemellaggio e task force).

Il trattamento di cui sopra verrà riconosciuto anche alle unità organizzative da cui provengono i Dipendenti che dovessero essere temporaneamente assegnati ad altra Filiale della propria Banca in sostituzione di altro Dipendente inviato in missione in qualità di addestratore/formatore.

I riconoscimenti economici previsti dal presente articolo saranno applicati dal giorno di inizio delle attività effettuate dal Personale impegnato in qualità di addestratore/formatore/gemellaggio e task force anche se già effettuate alla data di stipula del presente Accordo.

Orari di Lavoro - Ferie

Nel corso della Procedura si è dato luogo ad un ampio e approfondito confronto sui temi dell'impatto che la manovra del passaggio al Sistema Informativo Target del Gruppo avrà sugli orari di lavoro del Personale delle Banche/Società interessate durante il periodo in cui sarà più intenso il relativo impegno.

In relazione a tale argomento e fatti salvi gli accordi aziendali migliorativi per l'anno 2008:

- a) si dà atto della opportunità e della volontà di proseguire nei confronti di approfondimento sulle problematiche relative agli orari e ritmi di lavoro per tutto il periodo di realizzazione del Piano di Migrazione Informatica di Gruppo, nonché sull'effettiva fruizione delle ferie, ed a tal fine hanno confermato come sede più adeguata quella dell'Osservatorio paritetico istituito con la Sez. 7 del Protocollo del 14/8/2007;
- b) Le Banche/Società dirameranno opportune istruzioni finalizzate al rispetto tassativo delle norme contrattuali ed aziendali relative alla tempestiva programmazione delle ferie, alla loro fissazione, alla loro effettiva e completa fruizione; in particolare:
 - I. le ferie dovranno essere programmate all'inizio dell'anno ed esaurite nel corso dello stesso, senza riporti all'anno successivo;
 - II. ogni Dipendente dovrà presentare, entro i termini indicati dalla apposita circolare, la sua proposta di piano ferie che esaurisca l'intera spettanza dell'anno. l'Azienda dovrà garantire la fruizione di 3 settimane di cui almeno 2 consecutive nel periodo 15 giugno – 15 settembre; tale piano deve essere predisposto entro il 28 febbraio 2008 e si intenderà definitivamente approvato dall'Azienda qualora, entro 30 giorni dalla scadenza del termine di presentazione sopraddetto, l'azienda non segnali la necessità di modifiche.
 - III. eventuali eccezioni al principio di cui al punto II potranno essere consentite e comunicate formalmente solo per comprovate esigenze di servizio e la pianificazione potrà essere variata di comune intesa tra Azienda e dipendente, secondo le previsioni di cui all' art. 47 comma 4 CCNL, restando inteso che la ricollocazione del periodo di ferie sarà ripianificata con il dipendente tenendo conto delle esigenze del medesimo. Per qualificate esigenze personali (quali ad esempio congedi parentali, gravi esigenze familiari ecc.) il Dipendente potrà chiedere la variazione del proprio piano ferie di concerto con l'Azienda. In tali casi, le ferie da ripianificare dovranno essere programmate ed usufruite entro i primi 6 mesi dell'anno 2009;
- c) resta inoltre inteso che, al venerdì sera, qualora il Dipendente in missione per attività di addestratore/formatore/gemellaggio si trovi in ristrettezze di orario per prendere l'ultimo mezzo utile a ritornare alla sua residenza, gli sarà consentito di anticipare l'orario di uscita, sempre che ciò non si trasformi in motivo di rilevante disservizio.
- d) per quanto attiene alle prestazioni lavorative nelle giornate di sabato e domenica ed alle prestazioni notturne, le Banche si impegnano a contenerne per quanto possibile la richiesta ai casi di stretta necessità, nel rispetto della normativa nazionale ed aziendale in essere.
- e) per il periodo direttamente correlato alla fase di migrazione informatica, relativamente alle prestazioni lavorative dei QD nelle giornate di sabato, domenica e festività in genere, nei casi di impossibilità ad usufruire del riposo compensativo previsto dal CCNL il dipendente potrà optare per la liquidazione della

retribuzione ordinaria corrispondente, maggiorata del 20%.

Formazione a distanza

Le Aziende si adopereranno per creare condizioni idonee alla fruizione, di norma durante l'orario di lavoro, presso le Unità Organizzative della formazione a distanza, anche mediante la predisposizione di apposite postazioni dedicate.

Ai Dipendenti impegnati in attività di formazione a distanza, qualora la stessa avvenga al di fuori del normale orario di lavoro e nel limite di 15 ore complessive, verrà riconosciuta la facoltà di optare tra il pagamento con i criteri stabiliti per il lavoro straordinario e il computo nella banca delle ore ivi comprese le prestazioni aggiuntive già effettuate alla data del presente accordo.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende si impegnano affinché i costi derivanti dalla migrazione non costituiscano pregiudizio ai fini della determinazione dei Premi Aziendali riferiti all'esercizio 2008.

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

BSG Spa

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UIL.CA