

Verbale di Accordo

Il 20 aprile 2012, 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 Banca";
- Banca 24-7 S.p.a. d'ora in poi per brevità denominata anche "Banca 24-7"

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo:

- UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA

di UBI Banca , d'ora in poi denominata "O.S."

Premesso che

1. Il Gruppo UBI ha deliberato di realizzare il progetto che prevede – secondo le linee guida strategiche individuate nel Piano Industriale per il periodo 2011/2015 - la complessiva razionalizzazione del comparto "credito al consumo" mediante:
 - fusione per incorporazione di Banca 24-7 in UBI Banca, ad esclusione del ramo d'azienda costituito dalle attività di "finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio/pensione" attualmente svolte da Banca 24-7 S.p.a ;
 - specializzazione della società Prestitalia, cui verrà conferito anche il ramo d'azienda costituito dalle attività di "finanziamento contro cessione del quinto dello stipendio/pensione" attualmente svolte da Banca 24-7 S.p.a alla stessa Prestitalia Spa.
2. In relazione a quanto sopra, con lettera del 9 marzo 2012, 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 la programmata fusione per incorporazione di Banca 24-7 in UBI Banca, 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 29 marzo 2012 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 2 e alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali nei confronti del Personale derivanti dalla stessa manovra;

convengono e stipulano quanto segue:

Art.1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Dichiarazione delle Aziende

Nel confermare l'impianto dell'operazione in esame, come descritto nell'informativa alle OO.SS. di cui al punto 2. delle premesse, le Aziende, anche in considerazione delle istanze presentate dalle Organizzazioni Sindacali, hanno individuato interventi organizzativi idonei a consentire il contenimento della mobilità territoriale riferita alle risorse che risultano eccedenti rispetto al fabbisogno di UBI successivamente alla incorporazione in quest'ultima di Banca 24/7 , anche attraverso un processo di ottimizzazione della distribuzione delle attività su diversi ambiti geografici, a conferma della rilevanza dei poli territoriali quale soluzione organizzativa atta a presidiare l'occupazione nei territori di attuale insediamento del Gruppo.

In particolare tali interventi, da attuare in coerenza temporale con la realizzazione dell'operazione di fusione per incorporazione, consistono:

- *nell'allocazione/potenziamento delle attività indicativamente di governo, supporto commerciale, delibera e istruttoria di Prestitalia sulla piazza di Bergamo, al fine di agevolare - contenendo la mobilità territoriale riferita al territorio in oggetto - il processo di ricollocazione delle risorse di cui al successivo articolo 9 del presente Accordo, attualmente operative presso Banca 24/7 polo Bergamo;*
- *nell'allocazione/potenziamento delle attività di contenzioso di Prestitalia sulla piazza di Cuneo, al fine di agevolare - contenendo la mobilità territoriale riferita al territorio in oggetto - il processo di ricollocazione delle risorse di cui al successivo articolo 9 del presente Accordo, attualmente operative presso banca 24/7 polo Cuneo;*

Dalla realizzazione di quanto sopra potrà derivare la necessità di mobilità territoriale anche di tipo transitorio e comunque contenuta, connessa alle operazioni di passaggio di consegne, ovvero alle esigenze di rilascio / acquisizione di attività.

Sezione I

Normativa per i Dipendenti Banca 24-7 che passeranno a UBI Banca per effetto della fusione per incorporazione oggetto del presente Accordo

Art. 2

Rapporti di lavoro in corso

1. I rapporti di lavoro dei Dipendenti di *Banca 24-7*, dalla data di decorrenza degli effetti giuridici dell'operazione, proseguiranno senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., con *UBI Banca*, con conservazione delle anzianità di servizio e convenzionali maturate al momento del passaggio nonché di tutti i diritti soggettivi acquisiti e dei patti individuali; pertanto, il servizio che sarà prestato presso *UBI Banca* sarà considerato ad ogni fine connesso all'anzianità aziendale come continuazione di quello prestato presso *Banca 24-7*, ivi compresi i periodi effettuati con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, purché di durata superiore a 6 mesi continuativi presso aziende del Gruppo.

Fermo quanto previsto al precedente punto 1, *UBI Banca* riconoscerà ai Dipendenti *Banca 24 – 7* oggetto di conferimento, e a condizione che ne risultino già destinatari al momento del passaggio, l' "Assegno ex SILF".

2. Il trattamento di fine rapporto maturato che risulti nelle disponibilità di *Banca 24-7*, e non già eventualmente versato a forme di previdenza complementare o all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, passerà in capo a *UBI Banca*.
3. Con riferimento alle eventuali ferie arretrate e le ore accumulate nella Banca delle Ore alla data di decorrenza degli effetti della fusione per incorporazione, *UBI Banca* subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della società incorporata nei confronti del Personale interessato dalla fusione.
4. *UBI Banca* riconoscerà a tutti i Dipendenti interessati dall'incorporazione 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 espressamente previsto dal presente Accordo.

Art. 3

Pari opportunità e trattamenti delle Risorse

1. *UBI Banca* riconoscerà a tutti i Dipendenti acquisiti pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale e conferma particolare attenzione alla valorizzazione del patrimonio umano e professionale esistente.
2. Fermo quanto sopra, nel confrontarsi sulle particolarità proprie del passaggio, le Parti si sono accordate per disciplinarle con le previsioni di seguito indicate.

Art. 4

Previdenza complementare

I Dipendenti di *Banca 24-7* destinati a passare a *UBI Banca*, in virtù del presente accordo potranno optare per richiedere l'adesione, entro 60 giorni dalla data di efficacia giuridica dell'operazione, senza oneri per il

dipendente, alla Forma di Previdenza Complementare attualmente in essere per il Personale dipendente di UBI Banca 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 vigenti in UBI Banca, salvo il mantenimento di quelle eventualmente superiori ed attualmente versate sulle singole posizioni individuali;

In assenza dell'opzione di cui al punto che precede, i lavoratori in esame manterranno l'associazione alla Forma di Previdenza Complementare cui sono attualmente iscritti fermo restando, da parte di UBI Banca e del Lavoratore, il versamento della rispettiva contribuzione secondo le aliquote attualmente vigenti in UBI Banca, salvo il mantenimento di quelle eventualmente superiori ed attualmente versate sulle singole posizioni individuali.

Per consentire tale permanenza, UBI Banca assume l'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 delle forme di Previdenza Complementare interessate.

Art. 5

Assistenza Sanitaria e Polizze assicurative

Relativamente alle forme di assistenza sanitaria integrativa, i Dipendenti destinati a passare a UBI Banca in virtù dell'operazione in esame manterranno, fino al 31/12/2012, la copertura attualmente in essere presso Banca 24-7. A decorrere dal 1/1/2013, i dipendenti di cui sopra potranno optare, dandone comunicazione a UBI Banca entro il 30.11.2012, per l'adesione alle forme di assistenza sanitaria integrativa vigente per i Dipendenti di UBI Banca.

In caso di assenza dell'opzione di cui sopra, sarà mantenuta la copertura sanitaria attualmente in essere, con assunzione da parte di UBI Banca del relativo onere.

Per ciò che concerne le polizze infortuni professionali ed extra-professionali, i Dipendenti in esame manterranno, fino al 31/12/2012, le coperture in essere presso Banca 24-7; a decorrere dal 1° gennaio 2013, alle Risorse di cui sopra, saranno applicate le polizze della specie in essere per i Dipendenti di UBI Banca.

Per ciò che concerne la copertura assicurativa Temporanea Caso Morte, i Dipendenti in esame che beneficiano attualmente della stessa manterranno, fino al 31/12/2012, la copertura assicurativa in essere presso Banca 24-7, alle medesime condizioni attualmente vigenti; con decorrenza dal 1° gennaio 2013, alle suddette Risorse saranno applicate le previsioni della specie in essere per i Dipendenti di UBI Banca.

A favore di tutte le altre risorse interessate dall'operazione di fusione per incorporazione, le previsioni della predetta polizza assicurativa Temporanea Caso Morte, in essere per i Dipendenti di UBI Banca, saranno applicate con decorrenza dalla data di efficacia giuridica dell'operazione societaria.

Art. 6

Premio Aziendale

UBI Banca terrà a proprio carico, ove spettante, il Premio Aziendale relativo all'intero esercizio 2012, secondo i tempi, i criteri e le misure che saranno previsti presso *UBI Banca* dall'apposito accordo sul Premio aziendale sottoscritto tra le Parti.

Art. 7

Contributi, provvidenze e indennità

1. Il Personale in esame sarà destinatario di tutti gli istituti la cui erogazione presso *UBI Banca* avvenga in data successiva a quella del passaggio dei lavoratori stessi da *Banca 24-7* a *UBI Banca*.
2. Per quanto concerne eventuali contributi e provvidenze a beneficio dei Lavoratori o dei figli degli stessi, previsti dalla contrattazione aziendale di *Banca 24-7*, e che trovino corrispondenza in analoghe erogazioni presso *UBI Banca*, ai lavoratori in esame sarà riconosciuto il diritto all'erogazione degli stessi presso *UBI Banca* a condizione che non abbiano già percepito, nel medesimo esercizio, analoga erogazione presso *Banca 24-7*.

Art. 8
Part time

1. A tutto il Personale di *Banca 24-7* 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 2012 o comunque fino alla naturale scadenza se questa si verifichi oltre tale data.
2. *UBI Banca* si dichiara disponibile inoltre ad accogliere le eventuali richieste di rinnovo di un ulteriore anno dei contratti in essere.

Sezione II <i>Ricadute sul Personale</i>
--

Art. 9
Efficientamento di Risorse

1. L'operazione di incorporazione in argomento comporta una eccedenza di organico, secondo quanto già comunicato nella lettera informativa di cui al punto 2 delle premesse al presente accordo.
2. Le Parti convengono che alla riduzione di personale connessa a quanto sopra, si proceda in modo da non determinare, per quanto possibile, conseguenze socio-economiche negative e a tale proposito si sono accordate per procedere secondo quanto di seguito indicato.
3. Si conviene che per la gestione degli efficientamenti in esame si farà ricorso alla mobilità infragruppo, prevedendo l'utilizzo - tra gli strumenti previsti dal vigente CCNL - del distacco e del passaggio volontario tra le società del Gruppo, in particolare:

4. *Distacchi*

Dopo essersi confrontate in merito alla peculiare situazione del Lavoratore in distacco - chiamato ad espletare la sua prestazione di lavoro dipendente nei confronti di un soggetto diverso da quello titolare del suo contratto di lavoro - le Parti hanno concordato sulla necessità di individuare a favore dei Dipendenti distaccati un'adeguata regolamentazione, in particolare:

- la situazione normativa complessiva del Dipendente non subirà pregiudizio di sorta per effetto del suo passaggio in distacco, né differenziazione alcuna rispetto a quella degli altri Dipendenti in servizio presso l'Azienda distaccante, 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 l'Azienda distaccante (esempio: Premio Aziendale, mobilità e altra normativa di radice aziendale anche contrattualizzata nel futuro tra distaccante e le OOS di tale Azienda) per le rispettive categorie di appartenenza;
- in relazione agli obblighi di subordinazione per l'espletamento della prestazione di lavoro dipendente, il Lavoratore distaccato si riporterà alle linee direttive e gestionali dell'Azienda distaccataria, cui compete la responsabilità di impulso e di indirizzo organizzativo con gli altri poteri/doveri connessi alla titolarità della struttura produttiva;
- il distacco del Dipendente dovrà essere attuato senza che la separazione giuridica tra aziende, né quella gestionale e pratica tra le rispettive strutture organizzative, possa in qualunque modo rappresentare una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del Collaboratore;
- le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dai Dipendenti distaccati dovranno essere valutate ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro nella distaccante, come patrimonio della stessa;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano a porre e mantenere in essere accurate formule di collaborazione nella gestione del rapporto di lavoro del Dipendente in distacco, al fine di procurare che questi possa continuare con effettività ad essere destinatario delle stesse opportunità nonché del medesimo grado di considerazione per le necessità personali e di sviluppo, di cui sono beneficiari i Dipendenti della distaccante;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano affinché la condizione di distacco non costituisca, per il lavoratore interessato, limite alla partecipazione ad idonei percorsi formativi che, nel valorizzare le esperienze già acquisite, ne supportino tempo per tempo l'aggiornamento ed il completamento delle conoscenze/competenze e lo sviluppo professionale e di carriera;
- viene confermata in capo ai Dirigenti Sindacali dell'Azienda distaccante, anche per i Dipendenti distaccati, la piena titolarità delle funzioni di rappresentanza e negoziazione così come la competenza degli stessi in merito a tutte le problematiche attinenti alle attività di lavoro oggetto del distacco;

- viene riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette presso l'azienda distaccante in alternativa, distaccataria, in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia naturalmente senza duplicazione delle agibilità in capo ai soggetti interessati.

5. Mobilità infragruppo

La capogruppo, con riferimento alle risorse interessate alla ricollocazione derivante dall'operazione in oggetto, provvederà a esaminare e definire, d'intesa con gli interessati, le richieste di assegnazione alle dipendenze delle società distaccatarie tramite passaggio volontario infragruppo, compatibilmente con le esperienze e le competenze professionali delle Risorse interessate, nonché con le esigenze organizzative e gestionali delle società di provenienza e di destinazione, tenendo anche in considerazione, per quanto possibile, le richieste di mobilità infragruppo già presentate.

In relazione alle risorse di cui al paragrafo precedente, Banca 24/7 e UBI Banca si adopereranno affinché le aziende interessate diano attuazione alle previsioni di cui all'art. 3, punto 3 del Protocollo di intesa Sindacale del 20 maggio 2010 .

6. A favore del personale in forza alla data di stipula del presente Accordo presso Banca 24/7 (forza lavoro) che, in relazione all'operazione in oggetto, sarà interessato – pur alla luce del contenuto della dichiarazione delle Aziende di cui al presente Accordo – da processi di mobilità territoriale, viene confermata la massima attenzione al fine di contenere, per quanto possibile, la mobilità medesima, anche adottando soluzioni che tengano in considerazione le particolari situazioni personali e familiari, che saranno valutate in modo approfondito.
7. Con riferimento al personale di cui al precedente punto 6, le Aziende si impegnano, fatte salve le previsioni migliorative del CCNL, a non disporre il trasferimento del Lavoratore ad oltre 75 km di distanza dalla sua residenza senza il consenso dell'interessato, salvo che ricorra il caso di comprovata ed infungibile esigenza di servizio e, in ogni caso, ad eccezione dell'eventuale trasferimento verso il comune di Torino, e i comuni ad esso limitrofi, di risorse attualmente occupate presso il polo di Cuneo; verrà posta comunque la massima attenzione alle condizioni di viabilità sulle tratte interessate, al fine di consentire un adeguato utilizzo dei mezzi pubblici, anche sotto il profilo dei tempi di percorrenza. I Dipendenti in part time non verranno interessati senza il loro consenso alla mobilità che comporti distanze superiori a 50 km A/R tra il luogo di lavoro e la residenza dell'interessato.
8. A favore del personale di cui sopra - ivi comprese le risorse di Banca 24/7 già attualmente destinatarie dell'indennità mensile di cui al penultimo capoverso dell'art.3, accordo 25.7.2011 - saranno riconosciute, in via eccezionale ed irripetibile, fatte salve le eventuali previsioni migliorative applicabili alle risorse attualmente distaccate presso Banca 24/7 e comunque con riferimento ai trasferimenti disposti entro 3 mesi dalla data di efficacia giuridica dell'incorporazione di Banca 24-7 in Capogruppo:

- a) in caso di trasferimento disposto dalla azienda ad un punto operativo più distante dalla residenza del Dipendente rispetto all'attuale sede di lavoro, i seguenti importi una tantum da erogare in unica soluzione:

▪ da 35 a 45 Km	andata e ritorno	€ 190,00
▪ da 46 a 55 Km	andata e ritorno	€ 350,00
▪ da 56 a 65 Km	andata e ritorno	€ 1.500,00
▪ da 66 a 80 Km	andata e ritorno	€ 2.000,00
▪ da 81 a 100 Km	andata e ritorno	€ 2.500,00

Gli importi sopra citati sono maggiorati del 10% per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del lavoratore e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta dopo che siano trascorsi 3 mesi dall'effettivo trasferimento del Dipendente e a condizione che lo stesso rimanga assegnato all'unità organizzativa di destinazione.

- b) in caso di trasferimenti disposti dalla azienda che comportino un allontanamento di oltre 50 km (solo andata) dalla residenza, le seguenti indennità mensili:
- da 101 e fino a 120 Km andata e ritorno € 200,00

▪ oltre 120 e fino a 150 Km andata e ritorno	€ 400,00
▪ oltre 150 e fino a 200 Km andata e ritorno	€ 500,00
▪ oltre 200 Km andata e ritorno	€ 630,00

Gli importi sopra citati sono maggiorati del 10% per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

La distanza viene calcolata in base al tragitto più breve tra l'indirizzo della residenza del lavoratore e l'indirizzo dell'unità organizzativa di destinazione. Il calcolo viene effettuato tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

L'indennità viene corrisposta per 12 mensilità annue, con decorrenza dal giorno del trasferimento e non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o malattia o a maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria) e la sua corresponsione cessa con il venir meno dei motivi che la giustificano o ove ricorra l'applicazione delle previsioni in materia di cui al CCNL.

9. In relazione ai tempi tecnici di realizzazione della fusione per incorporazione, potranno essere realizzati distacchi preventivi singoli e/o collettivi, al fine di ottimizzare le operazioni di passaggio delle attività e favorire processi di sinergia organizzativa e gestionale.

Art. 10 Ricollocazione professionale

1. Nei casi di riqualificazione e ricollocazione professionale, si conferma l'impegno a:
 - attribuire nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni e residenze, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente;
 - contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle Persone e delle professionalità, fermo restando che, ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL e con la confermata finalità di evitare conseguenze socio-economiche negative, anche in caso di assegnazione di nuovi compiti e mansioni non corrispondenti alle specifiche esperienze maturate, l'Azienda si impegna a prevedere idonei percorsi di formazione e riconversione professionale a supporto del passaggio, secondo quanto indicato nel successivo articolo.

Le peculiari situazioni personali e familiari – con particolare riferimento agli eventuali destinatari delle previsioni di cui alla l.104/1992, nonché alle risorse con contratto a tempo parziale – saranno valutate con la massima attenzione.

2. Le Aziende effettueranno colloqui gestionali con il Personale interessato dall'operazione in esame, anche al fine di valutare gli aspetti connessi all'attribuzione di nuovi compiti e mansioni, ivi compresi quelli attinenti ai piani ferie.

Art. 11 Formazione e riqualificazione professionale

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente, verrà data particolare rilevanza ai percorsi di formazione sia per il personale interessato da processi di mobilità professionale, che per le risorse che saranno chiamate ad operare su un diverso sistema informativo.
2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti principali criteri guida:
 - definizione di percorsi di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ove richiesto dalla natura del cambiamento del ruolo, secondo criteri di modularità di

- ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale, prioritariamente preventiva - ove richiesto dalla tipologia di riqualificazione - per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
 - periodi di affiancamento operativo per acquisire e consolidare le conoscenze necessarie per l'espletamento delle nuove attività.
3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali. Le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di formazione e dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, istanza di accesso ai finanziamenti di cui ai bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) – Fondo Paritetico Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e delle Assicurazioni – previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali ove previsti – nonché 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.

Art. 12
Incontri di verifica

Su richiesta, le Parti si incontreranno al fine di verificare lo stato di attuazione del presente accordo, anche con riferimento a quanto indicato al punto 8, art. 9 del presente accordo. Le Parti si incontreranno altresì con riferimento all'evoluzione dell'assetto societario di Silf, al fine di avviare il relativo confronto – preventivamente rispetto alla fase attuativa – sugli eventuali riflessi sul personale.

Art. 13
Disposizioni finali

Con la stipula del presente Accordo le Parti si danno atto, con l'espletamento delle procedure contrattualmente previste, della conformità alle previsioni in materia del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione di Banche Italiane Scpa

Banca 24-7 Spa

UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA