

TESTO UNICO E COORDINATO
della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree
Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.
30 ottobre 2006

Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.

In data odierna, 30 ottobre 2006, presso la sede di Unipol Banca S.p.A. in Bologna,

tra

UNIPOL BANCA S.p.A., rappresentata dal sig. Mauro Piacenti, Responsabile della Direzione Centrale Personale, e dal sig. Claudio Casagrande, Responsabile della Funzione Gestione Personale e Relazioni Sindacali, con la collaborazione del sig. Raffaele Tramontano

e

le delegazioni sindacali:

- **FABI** rappresentata dai sigg. Adriano Di Martino, Antonella Busichella, Gianluca Cagnolati e Mattia Pari;
- **FIBA/CISL** rappresentata dai sigg. Vincenzo Montevago, Paola Pisco, Letterio Pellizzotto, Massimo Grossi, Walther Polimeno e Paolo Parisini;
- **FISAC/CGIL** rappresentata dai sigg. Fabio Naldi, Maurizio Corbani e Mauro Lambertini;
- **UIL C.A.** rappresentata dai sigg. Adriano Cosentino, Gianfranco Bruschi e Raffaello Andalo’;
- **FALCRI** rappresentata dai sigg. Claudio Migliorini, Elvira Baldassarri e Vincenzo Fontanini.

Premessa

Le Parti stipulanti il presente “Testo Unico e Coordinato” si danno atto che:

- attraverso il presente “Testo Unico e Coordinato”, è confermato il reciproco impegno allo sviluppo di un sistema di relazioni sindacali improntato a migliorare la gestione degli strumenti contrattuali, in particolare quelli relativi all’informazione e al confronto, in un’ottica di coinvolgimento delle Parti per consolidare, con le predette modalità, un metodo partecipativo;
- Unipol Banca nasce operativamente nel 1999 - con una rete commerciale costituita inizialmente da 12 filiali - sulla base di un progetto industriale che colloca tra i propri obiettivi la creazione di una rete distributiva, con un significativo radicamento sul territorio, al fine di realizzare al meglio le sinergie tra Banca e Assicurazione;
- Unipol Banca ha acquisito a seguito di trasferimento di ramo d’azienda ex art. 2112 Codice Civile:
 - in data 1 luglio 2001 n. 51 filiali dal Gruppo Banca Intesa (rete Bav, Comit, Cariplo, Cassa di Risparmio di Pr e Pc), con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 253 lavoratori/lavoratrici;
 - in data 1 gennaio 2003 n. 60 filiali dal Gruppo Capitalia (rete Banca di Roma, Banco di Sicilia e Bipop-Carire), con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 397 lavoratori/lavoratrici;
 - in data 1 ottobre 2004 n. 2 filiali da Banca Antonveneta, con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 12 lavoratori/lavoratrici;
 - in data 1 gennaio 2005 n. 20 filiali da Banca Antonveneta, con il passaggio alle proprie dipendenze di n. 88 lavoratori/lavoratrici;
- tali operazioni rientrano in un piano di sviluppo aziendale che, con una politica di costante crescita della Banca, attuata anche tramite l’apertura di nuove filiali, ha consentito la creazione di nuovi posti di lavoro, contribuendo altresì alla salvaguardia dei livelli occupazionali in un settore, quello del credito, che, al contrario è caratterizzato da tensioni occupazionali;
- a seguito di dette acquisizioni sono stati stipulati specifici accordi sindacali che hanno disciplinato il passaggio dei rapporti di lavoro dei dipendenti interessati, dalle aziende cedenti ad Unipol Banca, garantendo adeguati trattamenti in materia di retribuzione, di assistenza, di previdenza, di mobilità, ecc.;
- ai fini dello sviluppo delle strategie aziendali, si è reso e si renderà necessario un costante processo di adeguamento e di revisione organizzativa; tale processo ha determinato e potrà determinare importanti modifiche nell’assetto della struttura aziendale, indispensabili per potere sviluppare, tenuto anche conto del contributo dei lavoratori, un ruolo di rilievo nel proprio settore di attività;
- le risorse umane occupano un ruolo centrale nei fattori di crescita della Banca; tale riconoscimento si afferma nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione e di responsabilità diffuse;

- l'intensa fase di ristrutturazione e concentrazione in corso nel settore del credito e le crisi aziendali verificatesi, rendono necessaria una strategia aziendale in grado di affrontare le esigenze di mercato, in una logica di efficienza, competitività e valorizzazione delle competenze professionali, al fine di elevare le proprie capacità concorrenziali; in tale contesto il sistema di relazioni sindacali aziendale si deve ispirare, nella necessaria distinzione dei ruoli, a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento, così da realizzare sintesi efficaci tra obiettivi aziendali ed attese dei lavoratori anche attraverso specifici momenti di confronto e di verifica;
- la contrattazione collettiva aziendale per la parte economica deve essere strettamente correlata all'andamento economico della Banca, tenuto conto di indicatori di produttività e redditività, della remunerazione degli investimenti, ed eventualmente dei diversi apporti professionali;
- in data 30 ottobre 2006 è stato stipulato il Contratto Integrativo Aziendale;
- le premesse formano parte integrante del presente "Testo Unico e Coordinato".

ART. 1 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Premessa

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la produttività di Unipol Banca.

Lo sviluppo professionale si realizza, in via principale ed in coerenza con le previsioni dell'art. 64 del vigente CCNL, tramite:

- una formazione adeguata (anche tramite affiancamento e addestramento);
- l'esperienza pratica di lavoro;
- la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

L'inquadramento del lavoratore/lavoratrice:

- deve essere coerente alle mansioni effettivamente svolte nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- deve rappresentare un riconoscimento delle competenze professionali acquisite anche attraverso specifici iter formativi ed esercitate attraverso concrete esperienze di lavoro.

* * * * *

Tanto premesso, Unipol Banca si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

In tale contesto, lo sviluppo professionale si potrà realizzare anche attraverso specifici percorsi professionali ai quali potrà accedere tutto il personale di Unipol Banca, anche sulla base di una valutazione delle potenzialità e delle attitudini dei lavoratori/lavoratrici interessati nonché - prioritariamente - in funzione delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

In particolare si individuano i seguenti percorsi professionali per il personale di Unipol Banca, con l'obiettivo di creare delle opportunità per sviluppare conoscenze e competenze finalizzate anche allo sviluppo di carriera del personale stesso:

- 1) *Percorso Professionale Orizzontale;*
- 2) *Percorso Professionale Verticale.*

I lavoratori/lavoratrici interessati ai percorsi professionali potranno farne richiesta in forma scritta, su base volontaria, ai propri Responsabili ed alla Direzione Centrale Personale.

1) Percorso Professionale Orizzontale - Regolamentazione:

a. requisiti:

- anzianità di servizio, di norma, non inferiore a 24 mesi;
- disponibilità alla mobilità territoriale; tale disponibilità potrà, in via prioritaria, esplicitarsi in ambito provinciale ovvero, con il consenso del lavoratore/lavoratrice, anche su ambiti territoriali più ampi.

b. modalità:

- l'inserimento nel percorso professionale e la sua decorrenza, saranno formalizzati con comunicazione scritta al lavoratore/lavoratrice interessato;
- la mobilità professionale si potrà esplicitare nell'ambito della unità operativa di appartenenza ovvero anche in altre unità operative in funzione delle esigenze aziendali;
- si potrà svolgere facendo ricoprire ai lavoratori/lavoratrici anche tutte le aree di attività previste dall'organizzazione delle u.o. di appartenenza;
- potrà avere, di norma, durata massima di 24 mesi;
- la verifica degli stati di avanzamento del percorso avverrà anche nell'ambito del sistema di valutazione professionale del lavoratore;
- potrà essere interrotto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice in ogni caso o ad iniziativa aziendale in caso di valutazione delle prestazioni non in linea con le aspettative aziendali;
- in caso di interruzione l'Azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, la possibilità di assegnare prioritariamente il lavoratore/lavoratrice presso l'unità operativa di iniziale appartenenza ovvero presso unità operativa limitrofa.

Al termine del percorso il personale interessato che avrà acquisito un adeguato livello di preparazione professionale e conseguito, per tutta la durata del percorso, giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" - in via prioritaria – potrà, ferme restando le esigenze tecniche, organizzative e produttive, essere assegnato a ricoprire mansioni per le quali ha maturato specifiche competenze che prevedono un inquadramento minimo.

Al termine del percorso formativo, anche nel caso in cui tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo, ferma restando una valutazione non inferiore ad "adeguato", lo stesso maturerà un inquadramento superiore con il limite massimo del 2° livello retributivo della 3^a area professionale.

L'azienda formalizzerà, periodicamente, tramite apposita comunicazione a tutto il Personale, l'intenzione di attivare specifici percorsi professionali orizzontali.

L'individuazione dei partecipanti, tra coloro che ne faranno richiesta, avverrà attraverso il merito della valutazione professionale e, al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione ed allo sviluppo professionale, terrà conto di ulteriori elementi e/o criteri quali, a titolo di esempio, le esperienze professionali, la formazione fruita, la rotazione in mansioni diverse, l'anzianità di servizio e/o di permanenza nell'inquadramento, ecc.

Dichiarazione a verbale

L'azienda raccoglie l'invito delle oo.ss.ll. di valutare con particolare attenzione le richieste di inserimento nei percorsi professionali orizzontali da parte di lavoratori/lavoratrici inquadrati da almeno 5 anni nel 1° e nel 2° livello retributivo della 3^a area professionale.

In tali casi laddove al termine del percorso formativo, tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo e sempre che abbia conseguito, per tutta la durata del percorso, giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" maturerà un inquadramento al livello retributivo superiore rispetto a quello di appartenenza nell'ambito della 3^a area professionale e con il massimo del 3° livello retributivo della 3^a area professionale.

In proposito l'azienda dichiara altresì che i lavoratori/lavoratrici già inquadrati nel 1° livello retributivo della 3^a area professionale, che già fruiscono di un trattamento economico corrispondente a quello del 2° livello retributivo, matureranno l'inquadramento al 3° livello retributivo della 3^a area professionale.

2) Percorso Professionale Verticale - Regolamentazione:

a. requisiti:

- anzianità di servizio, di norma, non inferiore a 36 mesi;
- disponibilità alla mobilità territoriale;

b. modalità:

- l'inserimento nel percorso professionale e la sua decorrenza, saranno formalizzati con comunicazione scritta al lavoratore/lavoratrice interessato;
- le aree di attività sulle quali si svolge il percorso sono - in via principale - quelle relative a ruoli per i quali sono previsti inquadramenti minimi (a titolo di es. Vice Titolare di Filiale) che, di norma, non siano inferiori al 3° livello retributivo della 3^a area professionale;
- la mobilità professionale si potrà esplicare nell'ambito della unità operativa di appartenenza ovvero anche in altre unità operative in funzione delle esigenze aziendali;
- la verifica degli stati di avanzamento del percorso avverrà anche nell'ambito del sistema di valutazione professionale del lavoratore/lavoratrice;
- potrà avere, di norma, durata massima di 36 mesi;
- potrà essere interrotto ad iniziativa del lavoratore/lavoratrice in ogni caso o ad iniziativa aziendale in caso di valutazione delle prestazioni non in linea con le aspettative aziendali;
- in caso di interruzione l'Azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, la possibilità di assegnare il lavoratore/lavoratrice in mansioni sostanzialmente equivalenti a quelle di avvio e la possibilità di assegnazione presso l'unità operativa di iniziale appartenenza ovvero presso unità operativa limitrofa.

Al termine del percorso il personale interessato che avrà acquisito un adeguato livello di preparazione professionale e conseguito giudizi professionali non inferiori ad "adeguato" potrà - in via prioritaria - essere assegnato a ricoprire incarichi comportanti un inquadramento superiore.

Laddove, decorsi 9 mesi dal termine del percorso formativo, tale personale non sia utilizzato in mansioni comportanti un inquadramento minimo e, comunque, dopo aver conseguito una valutazione non inferiore ad "adeguato", maturerà comunque un inquadramento superiore, con il limite massimo del 1° livello retributivo dei quadri direttivi.

* * * * *

Si precisa che:

- se si dovesse verificare l'interruzione del percorso per fattori non connessi ad una valutazione negativa della prestazione professionale, le eventuali nuove competenze, comunque, acquisite verranno tenute in debita considerazione dall'azienda anche al fine - compatibilmente con le esigenze organizzative - di reinserire eventualmente in futuro il dipendente nel percorso sospeso ovvero in mansioni che tengano conto delle competenze acquisite;
- comunque, in tutti i casi di interruzione del percorso, resta ferma per l'Azienda la possibilità di utilizzare successivamente il lavoratore/lavoratrice in tutte le mansioni contrattualmente previste.

I percorsi professionali (orizzontali e verticali) saranno sostenuti da opportuni progetti formativi mirati a sviluppare adeguate capacità e conoscenze in coerenza con i ruoli tempo per tempo da ricoprire e saranno eventualmente personalizzati sui bisogni formativi di ogni singolo lavoratore/lavoratrice; tali interventi formativi potranno rientrare anche all'interno dei quantitativi previsti per la c.d. formazione obbligatoria.

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 63, punto 9 del CCNL 12.2.2005 l'Azienda fornirà alle oo.ss.aa. una informativa annuale sull'andamento complessivo dei percorsi formativi (orizzontali e verticali) indicando, tra l'altro, il numero dei lavoratori/lavoratrici che ne hanno fatto richiesta, il numero dei lavoratori/lavoratrici inseriti e le loro caratteristiche (ad es. età, anzianità di servizio, titolo di studio ecc.) e dei percorsi attivati nonché di quelli eventualmente interrotti, i passaggi di livello riconosciuti ed il numero delle domande non accolte con le relative motivazioni.

Le parti convengono di avere esperito la procedura di cui all'art. 67 del CCNL 12.2.2005 e di avere condiviso le soluzioni sopra riportate.

Le Parti convengono l'opportunità di verificare l'efficacia di tali percorsi in un apposito incontro da effettuarsi entro il 30/6/2008.

ART. 2 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Si conferma che - anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 63 del CCNL ABI 12.2.2005 - la formazione rappresenta uno strumento essenziale per trasferire cultura, competenza e conoscenza, nonché un necessario fattore di crescita professionale e di motivazione del personale.

La Formazione assume, altresì, un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni aziendali.

Tanto premesso la Banca continuerà a sviluppare le attività di formazione – secondo criteri di trasparenza e pari opportunità – anche con l'obiettivo di favorire la valorizzazione delle persone presenti in azienda al fine di garantirne la crescita e lo sviluppo professionale.

L'impegno di erogare una formazione qualificata, si concretizzerà, in via generale, anche attraverso progetti formativi specialistici.

ART. 3 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE

La Banca, nel confermare che le persone sono un fattore centrale indispensabile allo sviluppo aziendale, dichiara che la valorizzazione delle stesse si afferma tramite la loro motivazione e partecipazione; pertanto le politiche del personale saranno orientate allo sviluppo professionale da realizzarsi prioritariamente tramite la crescita interna.

Conseguentemente, laddove si verificassero esigenze di ricoprire specifiche posizioni di lavoro, la Banca prima di attingere al mercato esterno continuerà a valutare la presenza di eventuali professionalità idonee già presenti al proprio interno.

Dichiarazione a verbale

L'azienda conferma che continuerà, in via generale, a valutare con attenzione quanto previsto dall'art. 88 del vigente CCNL 12.2.2005 in materia di rotazione delle mansioni, riservandosi di accogliere le richieste compatibilmente con le esigenze operative e tenuto, altresì, conto delle attitudini dei lavoratori/lavoratrici richiedenti.

L'azienda dichiara, altresì, la propria disponibilità, su richiesta del lavoratore/lavoratrice interessato – dopo 5 anni dall'assunzione o dall'eventuale avanzamento di carriera – ad effettuare, nell'ambito di un apposito incontro, una valutazione di complesso dello sviluppo professionale e delle esperienze formative del periodo in esame.

ART. 4 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

La richiesta di poter effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale deve essere presentata per iscritto dal dipendente all'Azienda, indicando le motivazioni della richiesta stessa.

L'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, accoglierà le richieste fino al 10% complessivo del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi. Si precisa che, nell'ambito dei Quadri direttivi, l'Azienda accoglierà le richieste fino al 5% complessivo del Personale appartenente a tale categoria.

Il dipendente può chiedere di effettuare una prestazione lavorativa a tempo parziale secondo una delle seguenti modalità:

modo orizzontale: prevede l'equa distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate nell'arco della settimana, articolato su 20, 25, 30 e 32,30 ore settimanali.

L'articolazione su 30 e 32,30 ore settimanali potrà comprendere o meno l'intervallo.

modo verticale: prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su alcune giornate anche non consecutive, articolato come segue:

- 32 ore settimanali su quattro giornate di 8 ore;
- 30 ore settimanali su quattro giornate di 7,30 ore;
- 22,30 ore settimanali su tre giornate di 7,30 ore;
- 15 ore settimanali su tre giornate di 5 ore;

modo misto: prevede la distribuzione dell'orario di lavoro in 32,30 ore settimanali, su tre giornate di 7,30 ore e due giornate di 5 ore.

Ulteriori modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia per quanto riguarda la quantità che la distribuzione dell'orario di lavoro, potranno essere concordate dalle Parti.

La richiesta del dipendente deve avere una durata massima di 24 mesi, rinnovabile più volte finché sussistono le motivazioni iniziali della richiesta fatta.

L'Azienda valuterà, di norma, le motivazioni contenute nelle richieste pervenute, secondo i seguenti criteri di priorità:

- 1) figli minori in età prescolare ovvero assistenza a familiari conviventi e non ed a conviventi inabili o portatori di handicap;
- 2) figli minori in età scolare;
- 3) altri motivi personali o familiari di rilevante entità;
- 4) motivi di studio;
- 5) altri motivi personali.

In caso di raggiungimento del limite massimo delle richieste di part-time concedibili contenenti motivazioni analoghe, avrà la precedenza la richiesta pervenuta anteriormente. Qualora le richieste siano pervenute contemporaneamente avrà precedenza la richiesta del dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Al fine di favorire l'accoglimento delle richieste ed il superamento delle difficoltà organizzative, o in relazione ad eventuali futuri provvedimenti legislativi in merito, le Parti si incontreranno al fine di approfondire, caso per caso, le problematiche che dovessero presentarsi.

ART. 5 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali, tempo per tempo vigenti, l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, accorda ai lavoratori pendolari, in merito ad esigenze connesse agli orari dei mezzi pubblici, elasticità ovvero spostamenti di orario di entrata e di uscita, nell'ambito massimo di 30 minuti giornalieri, sia in via anticipata che posticipata.

Le elasticità di cui sopra, così come quelle contrattualmente previste, vengono accordate qualora siano garantiti i presidi minimi delle Filiali e delle singole unità operative di Direzione Generale.

ART. 6 - ASPETTATIVE E PERMESSI

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali, tempo per tempo vigenti, l'Azienda accorda permessi con le modalità di seguito riportate:

A) PERMESSI RETRIBUITI

1. nascite:

- 2 giorni lavorativi, fruibili entro 15 giorni dall'evento, nel caso di nascita di un figlio;

2. decessi:

- 3 giorni lavorativi, in occasione di ogni evento, nel caso di decesso del coniuge (o del convivente more uxorio), di figli e genitori, anche se non conviventi;
- 1 giorno lavorativo, in occasione di ogni evento, nel caso di decesso di un parente di secondo grado, anche se non convivente.

Resta, comunque, ferma la possibilità per il lavoratore/lavoratrice di richiedere - in alternativa a quanto previsto dal precedente punto 2) - l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000 (allegato n. 1).

3. cura dei figli:

- permessi retribuiti al fine di consentire la cura dei figli, fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti, con le modalità di seguito riportate:
 - fino ai 3 anni di vita del bambino, 20 ore annuali;
 - dai 3 ai 10 anni di vita del bambino, 10 ore annuali.

Tale monte ore sarà fruibile, previo esaurimento dei periodi di banca ore maturati, da ciascun dipendente genitore - con frazionamento minimo di 30 minuti - per assistere i propri figli in occasione di visite mediche, esami e accertamenti diagnostici e ricoveri ospedalieri.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 24 ore di preavviso e giustificati con successiva presentazione di idonea certificazione medica.

4. prestazioni sanitarie:

- brevi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario alle prestazioni ed agli spostamenti (il permesso relativo all'itinerario non potrà superare complessivamente, di norma, la durata di 90 minuti) per:
 - visite mediche;
 - analisi cliniche;
 - prestazioni sanitarie specialistiche;effettuabili solo in orario di lavoro presso strutture pubbliche, nonché presso strutture private in caso di urgenza;
- permessi retribuiti per il tempo necessario, in caso di cicli di terapia per patologie di carattere oncologico accertate;
- brevi permessi retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - per il tempo strettamente necessario alle prestazioni ed agli spostamenti (il permesso relativo all'itinerario non potrà superare complessivamente, di norma, la durata di 90 minuti) per prestazioni sanitarie aventi carattere

terapeutico a seguito di infortunio e malattia - per le sole fattispecie previste e autorizzate dal piano sanitario aziendale, tempo per tempo vigente - effettuabili solo in orario di lavoro presso strutture pubbliche, nonché presso strutture private in caso di urgenza; restano escluse dal trattamento in parola le cure termali.

I predetti permessi dovranno essere debitamente documentati con presentazione, al rientro in servizio, di dichiarazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico riportante le circostanze di cui sopra (tipo di prestazione sanitaria, la durata e l'impossibilità di sottoporsi alla stessa al di fuori dell'orario di lavoro; tale ultima circostanza potrà eventualmente essere documentata dal lavoratore anche tramite un'autocertificazione).

5. per altre cause:

- brevi permessi retribuiti, previa valutazione caso per caso, a fronte di assenze del lavoratore/lavoratrice determinate da particolari impegni a cui non possa sottrarsi per obblighi di legge ovvero conseguenti a particolari cause esterne e/o di forza maggiore; le richieste devono possibilmente pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di preavviso.

B) PERMESSI NON RETRIBUITI

1. esigenze personali:

- permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, nella misura massima di 30 ore annuali; le richieste devono pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di anticipo;

2. assistenza di familiari portatori di handicap:

- in aggiunta a quanto già previsto dalla L. 104/92, permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, nella misura massima di 100 ore annuali per l'assistenza di familiari portatori di handicap;

3. trattamenti terapeutici:

- permessi non retribuiti - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore/lavoratrice, per necessità di ricorrere a trattamenti terapeutici (nelle fattispecie non previste alla lettera A), punto 4), 2° alinea del presente articolo), documentati da certificazione medica; in tal caso l'assenza si deve protrarre soltanto per una frazione della giornata;

4. aspettative per motivi personali e di studio:

- una aspettativa non retribuita - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - a richiesta del lavoratore, per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno nel corso del rapporto di lavoro, frazionabile fino ad un massimo di tre periodi, eventualmente aumentabili previo accordo con l'Azienda.

C) PERMESSI CON RECUPERO

- permessi con successivo recupero di ore o parti di ore, con frazionamento minimo di mezz'ora - compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive - in giornata diversa da quella in cui è stata effettuata l'assenza, a richiesta del lavoratore/lavoratrice - in caso di esaurimento delle ferie annuali spettanti nonché delle ore riversate nella "banca delle ore"- per interessi di famiglia, gravi motivi di indole privata nonché per quelli non retribuiti di cui alla lettera B), punto 1) del presente articolo;
- i lavoratori/lavoratrici part-time potranno fruire dei permessi con recupero di cui al precedente alinea, indipendentemente dall'esaurimento delle ferie annuali spettanti; in tal caso le richieste devono pervenire all'Azienda con almeno 24 ore di anticipo.

Il recupero deve essere, inderogabilmente, effettuato entro i 5 giorni lavorativi successivi e comunque non oltre la fine del mese in cui il permesso è stato effettuato.

ART. 7 - COPERTURE ASSICURATIVE IN FAVORE DEL PERSONALE

L'azienda ha attivato tramite idonee polizze assicurative - con effetto dall'1/7/2003 - le seguenti coperture:

- polizza infortuni professionali: con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda; la garanzia comprende anche i c.d. infortuni in "itinere" subiti dal dipendente mentre compie il tragitto per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, ma comunque durante il tempo necessario a compiere tale percorso. In caso di infortunio in "itinere" i capitali assicurati sono ridotti nella misura del 50%.

La presente copertura assicurativa è attivata in favore di tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, con decorrenza dal superamento del periodo di prova.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 2 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza infortuni extra professionali: con garanzia, per il solo dipendente, di una copertura in caso di morte di un capitale pari a 4 volte la retribuzione annua lorda ed in caso di invalidità permanente fino a 5 volte la retribuzione annua lorda. Nella garanzia di invalidità permanente si applica una franchigia relativa del 5%.

La presente copertura assicurativa è stipulata in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 3 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza).

Sono inoltre mantenute le seguenti coperture assicurative:

- polizza invalidità permanente da malattia: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato pari a euro 51.645,69, in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione. A far tempo dall'1.1.2007 il capitale massimo assicurato verrà elevato fino a 4 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 4 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza);

- polizza caso morte e invalidità permanente: con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato pari a euro 12.394,96, in favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei lavoratori Unipol Banca con versamento di apposita contribuzione a carico della Banca al Fondo Pensione; in caso di assunzione in corso d'anno la copertura assicurativa avrà effetto dalla data di adesione al Fondo Pensione. A far tempo dall'1.1.2007 il capitale massimo assicurato verrà elevato a 2 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato.

La garanzia opera secondo le condizioni riportate nell'allegato n. 5 (per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza).

Dichiarazione a verbale

Si dichiara altresì che in favore dei dipendenti di Unipol Banca, a far tempo dal mese di novembre 2006, saranno applicate le condizioni economiche previste per i dipendenti di Unipol Assicurazioni in materia di coperture assicurative così come stabilite da specifica convenzione.

ART. 8 - BANCA ORE

Le Parti convengono sulla necessità di garantire ai lavoratori la fruibilità delle ore riversate nella banca ore, in coerenza con la vigente disciplina contrattuale.

Qualora si verificassero particolari situazioni di mancato recupero delle ore riversate nella banca ore - dipendenti da ragioni tecnico organizzative o produttive aziendali verificatesi a seguito di eventi straordinari - le Parti potranno incontrarsi per convenire eccezionalmente una proroga dei termini, in deroga a quanto previsto dal CCNL, tempo per tempo vigente, con possibilità di recupero entro i due mesi successivi dalla scadenza.

La Banca trasmette ai lavoratori interessati un'apposita comunicazione periodica, riportante: l'ammontare delle ore riversate nella banca ore, le ore già recuperate e il residuo ore ancora da recuperare, con indicazione delle relative scadenze.

ART. 9 - PREMIO DI RENDIMENTO

A far tempo dall'anno 2003 le quote eccedenti il premio annuale di rendimento, di cui all'art. 38 del CCNL ABI 11/7/1999, risultanti dalla differenza tra la misura standard di settore, già distribuita sulle 13 mensilità contrattuali, e l'importo del premio di rendimento computato ai sensi del C.I.A. 11/7/1997, sono state distribuite sulle stesse 13 mensilità contrattuali dell'anno di competenza a titolo di assegno ad personam non assorbibile e non rivalutabile, a prescindere dal giudizio professionale complessivo annuale attribuito.

ART. 10 - GIUDIZIO PROFESSIONALE COMPLESSIVO

A far tempo dall'anno 2003 il giudizio professionale complessivo annuale viene attribuito, in deroga alle vigenti disposizioni contrattuali, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Qualora il giudizio professionale complessivo attribuito non sia riferito ad una prestazione "inadeguata" e qualora sia equivalente a quello attribuito nell'anno precedente, potrà non essere effettuata alcuna comunicazione agli interessati.

ART. 11 - INCONTRO ANNUALE

Con riferimento alle previsioni del CCNL, tempo per tempo vigente, e a quanto previsto dal presente Testo Unico e Coordinato in materia di incontri specifici, l'azienda si rende disponibile ad affrontare nel corso di appositi incontri semestrali, su iniziativa delle oo.ss.aa., una verifica relativa ai temi oggetto dell'incontro annuale nonché le eventuali problematiche relative ai carichi e ai ritmi di lavoro, agli organici, alle condizioni igienico-ambientali dove il lavoro si svolge ed alla tutela fisica dei lavoratori per l'adozione dei provvedimenti ritenuti idonei in relazione a quanto prospettato.

Nell'ambito dei suddetti incontri l'Azienda si rende disponibile a discutere con le oo.ss.aa. dell'andamento dello sviluppo professionale del personale in servizio presso la Direzione Generale nonché dei percorsi professionali.

ART. 12 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI DALLA 1^A ALLA 3^A ED AI QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO

Ferma restando, sull'argomento, la validità delle previsioni di cui all'art. 10 del Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca 12.5.2005 fino al 31.12.2006, le Parti hanno ritenuto di mantenere un trattamento di assistenza sanitaria integrativa tramite l'adesione alla Cassa di assistenza ASSICASSA, con sede in Bologna, via Aldo Moro n. 16 (di seguito definita Cassa o Cassa di assistenza).

Sono destinatari della Cassa:

- i lavoratori/lavoratrici assunti a tempo indeterminato al termine del superamento del periodo di prova;
- i lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, a far tempo dall'inizio del terzo anno di servizio;
- a far tempo dall'1.1.2007, i lavoratori/lavoratrici ex Unipol SGR passati alle dipendenze di Unipol Banca a seguito di cessione di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., e di assunzione successiva al 31.12.2001.

Le adesioni alla Cassa continueranno ad avvenire con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa restano a carico di Unipol Banca.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con primaria impresa assicurativa; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 6).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di assistenza di euro 890,00 totalmente a carico di Unipol Banca.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita:

- alla garanzia "Ricoveri e specialistica" per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- alla garanzia "Dentarie" per il solo dipendente.

Si precisa che la garanzia "Dentarie" ricompresa nel piano sanitario di cui trattasi non è riferita al personale ex Banca Intesa che mantiene uno specifico trattamento assistenziale.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri e specialistica" del piano sanitario ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 279,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio";
- b) euro 217,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- c) euro 620,00 per l'estensione ad ogni genitore purchè presente nello stato di famiglia.

Si precisa che, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

E' prevista altresì la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie" del piano sanitario attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 180,00 per l'estensione ai componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico del dipendente risultanti dallo stato di famiglia dello stesso;
- b) euro 250,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio";
- c) euro 100,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- d) euro 300,00 per l'estensione ad ogni genitore purchè presente nello stato di famiglia.

Si precisa che, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

Personale ex Banca Intesa

Si conviene, altresì, di mantenere per il solo personale ex Banca Intesa (provenienza Bav, Comit e Cariplo) appartenente alle aree professionali dalla 1^a alla 3^a ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, quanto segue:

- a) la possibilità di beneficiare di un trattamento di assistenza sanitaria - con specifiche garanzie denti e lenti - realizzato con un contributo a carico di ciascun dipendente determinato in misura percentuale sull'imponibile I.N.P.S. nei termini sotto indicati:

PERSONALE	QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE
ex BAV	0,30%
ex COMIT	0,10%
ex CARIPOLO	1,10%

- b) il trattamento di assistenza sanitaria integrativa realizzato con il predetto contributo complessivo è riferito al dipendente, al coniuge fiscalmente a carico ed ai figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- c) la possibilità di estendere le prestazioni ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo;
- d) in tal caso il contributo a carico del dipendente sarà di euro 413,17 per ogni familiare fiscalmente non a carico;
- e) l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 7);

Si precisa che per il personale di provenienza "Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza" è prevista - oltre alla garanzia estesa a tutto il personale di Unipol Banca - la sola garanzia aggiuntiva "lenti" come specificata nell'allegato al presente accordo (allegato n. 7).

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati mensilmente sul cedolino stipendio.

* * * * *

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante i seguenti documenti:

- Statuto della Cassa di assistenza Assicassa (allegato n. 8).
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate da Assicassa tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (allegati n. 6 e n. 7).

Dichiarazione a verbale

L'azienda dichiara che oltre ai trattamenti di assistenza previsti dalla contrattazione aziendale di cui al presente Testo Unico, sono altresì previste anche ulteriori garanzie per il "Caso di malattia che risolve il rapporto di lavoro" e per la "Psicologia dell'emergenza".

ART. 13 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER TUTTO IL PERSONALE APPARTENENTE AI QUADRI DIRETTIVI DI 3° E 4° LIVELLO

Ferma restando, sull'argomento, la validità delle previsioni di cui all'art. 11 del Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca 12.5.2005 fino al 31.12.2006, le Parti hanno ritenuto di mantenere un trattamento di assistenza sanitaria integrativa tramite l'adesione alla Cassa di assistenza ASSICASSA, con sede in Bologna, via Aldo Moro n. 16 (di seguito definita Cassa o Cassa di assistenza).

Sono destinatari della Cassa:

- i lavoratori/lavoratrici assunti a tempo indeterminato al termine del superamento del periodo di prova;
- a far tempo dall'1.1.2007, i lavoratori/lavoratrici ex Unipol SGR passati alle dipendenze di Unipol Banca a seguito di cessione di ramo d'azienda ex art. 2112 c.c., e di assunzione successiva al 31.12.2001.

Le adesioni alla Cassa continueranno ad avvenire con le modalità previste dallo Statuto e dal Regolamento della stessa.

Le spese conseguenti all'iscrizione alla Cassa restano a carico di Unipol Banca.

Il trattamento di assistenza sanitaria è quello previsto dai piani sanitari realizzati dalla Cassa di assistenza tramite la stipulazione di apposita convenzione con primaria impresa assicurativa; l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 9).

L'assistenza sanitaria è realizzata con un contributo complessivo annuo alla Cassa di assistenza di euro 1.250,00 totalmente a carico di Unipol Banca.

L'assistenza sanitaria realizzata con il predetto contributo complessivo è riferita:

- alla garanzia "Ricoveri e specialistica" per il dipendente, il coniuge fiscalmente a carico ed i figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- alla garanzia "Dentarie" per il solo dipendente.

Si precisa che la garanzia "Dentarie" ricompresa nel piano sanitario di cui trattasi non è riferita al personale ex Banca Intesa che mantiene uno specifico trattamento assistenziale.

E' prevista la possibilità di estendere le prestazioni "Ricoveri e specialistica" del piano sanitario ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 310,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio";
- b) euro 310,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- c) euro 806,00 per l'estensione ad ogni genitore purchè presente nello stato di famiglia.

Si precisa che, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

E' prevista altresì la possibilità di estendere le prestazioni "Dentarie" del piano sanitario attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo così determinati:

- a) euro 180,00 per l'estensione ai componenti del nucleo familiare fiscalmente a carico del dipendente risultanti dallo stato di famiglia dello stesso;
- b) euro 250,00 per l'estensione al coniuge o al convivente "more uxorio";
- c) euro 100,00 per l'estensione ad ogni figlio non fiscalmente a carico;
- d) euro 300,00 per l'estensione ad ogni genitore purchè presente nello stato di famiglia.

Si precisa che, in caso di estensione nei casi sopra indicati, è fatto obbligo al dipendente di estendere l'assistenza sanitaria a tutti i familiari fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia.

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati sul cedolino stipendi.

Personale ex Banca Intesa

Si conviene, altresì, di mantenere per il solo personale ex Banca Intesa (provenienza Bav, Comit e Cariplo) appartenente ai quadri direttivi di 3° e 4° livello, quanto segue:

- a) la possibilità di beneficiare di un trattamento di assistenza sanitaria - con specifiche garanzie denti e lenti - realizzato con un contributo a carico di ciascun dipendente determinato in misura percentuale sull'imponibile I.N.P.S. nei termini sotto indicati:

PERSONALE	QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE
ex BAV	0,30%
ex COMIT	0,10%
ex CARIPO	1,10%

- b) il trattamento di assistenza sanitaria integrativa realizzato con il predetto contributo complessivo è riferito al dipendente, al coniuge fiscalmente a carico ed ai figli anch'essi fiscalmente a carico del dipendente medesimo;
- c) la possibilità di estendere le prestazioni ai componenti il nucleo familiare risultanti dallo stato di famiglia del dipendente – che non siano fiscalmente a carico dello stesso – attraverso il versamento di specifici contributi assistenziali ad esclusivo carico del dipendente medesimo;
- d) in tal caso il contributo a carico del dipendente sarà di euro 413,17 per ogni familiare fiscalmente non a carico;
- e) l'elenco delle prestazioni è allegato al presente accordo (allegato n. 10);

Si precisa che per il personale di provenienza "Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza" è prevista - oltre alla garanzia estesa a tutto il personale di Unipol Banca - la sola garanzia aggiuntiva "lenti" come specificata nell'allegato al presente accordo (allegato n. 10).

I contributi sopra indicati, previsti a carico del dipendente, sono addebitati mensilmente sul cedolino stipendio.

* * * * *

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante i seguenti documenti:

- Statuto della Cassa di assistenza Assicassa (allegato n. 8);
- elenco delle prestazioni di assistenza sanitaria erogate da Assicassa tramite convenzione assicurativa stipulata con la Compagnia Assicuratrice Unisalute S.p.A. (allegati n. 9 e n. 10).

Dichiarazione a verbale

L'azienda dichiara che oltre ai trattamenti di assistenza previsti dalla contrattazione aziendale di cui al presente Testo Unico, sono altresì previste anche ulteriori garanzie per il "Caso di malattia che risolve il rapporto di lavoro" e per la "Psicologia dell'emergenza".

ART. 14 – CALL CENTER

Premesso che:

- Unipol Banca nell'ambito dei propri programmi di innovazione e di sviluppo si è dotata di una struttura di Call Center attraverso la quale realizzare a mezzo telefono un canale diretto di comunicazione con la clientela e con le proprie strutture periferiche allo scopo di vendere e promuovere la vendita di prodotti finanziari, ovvero realizzare e concludere ordini, transazioni e operazioni finanziarie, oltre che fornire informazione, consulenza e assistenza sia alla clientela che ai propri operatori di filiale e ai promotori finanziari;
- tale attività rende necessaria la copertura del servizio dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 21,00 e il sabato dalle ore 9,00 alle ore 13,00;
- è altresì necessario tutelare sia la Banca che gli operatori del Call Center nel caso di eventuali contestazioni che dovessero insorgere da parte della clientela in ordine al contenuto delle operazioni concluse a mezzo telefono;

si conviene quanto segue:

1. Inquadramenti

Per gli addetti al Call Center con mansioni di operatore è previsto l'inquadramento al 1° livello retributivo della 3^a area professionale, salvo le diverse previsioni contrattuali anche in applicazione delle "Politiche attive per l'occupazione" (a titolo di esempio in materia di "Apprendistato professionalizzante" e "Contratti di inserimento").

Per i coordinatori del Call Center è previsto l'inquadramento minimo nel 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

2. Orario di lavoro

La copertura giornaliera del servizio prevista sulla base degli orari indicati in premessa, potrà avvenire sia attraverso l'utilizzo di personale a tempo pieno che a tempo parziale.

Il personale addetto al CALL CENTER opererà attraverso turni giornalieri di lavoro dal lunedì al sabato.

Per gli operatori a tempo pieno sarà prevista, per i turni con durata oltre le 6 ore, una pausa di mezz'ora da fruirsi in modo da non determinare interruzioni nel funzionamento del servizio.

Tali orari dei turni potranno essere rivisti, previa comunicazione alle R.S.A., in ragione dei picchi telefonici registrati o di esigenze organizzative con preavviso al personale di almeno una settimana.

Per i lavoratori a part-time del CALL CENTER non è prevista la flessibilità dell'orario di lavoro.

3. Indennità di turno

Ai lavoratori che effettuano turni giornalieri competono le indennità previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

4. Registrazioni telefoniche

Le Parti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della legge 300/1970, allo scopo di assicurare la massima garanzia e trasparenza operativa connessa alle attività di cui in premessa, convengono sulla opportunità di sottoporre a registrazione, su idonei supporti di memorizzazione (ad es. DVD), le telefonate e ciò anche allo scopo di dirimere eventuali contestazioni connesse all'attività medesima; le linee oggetto di registrazione di cui trattasi, sono installate nell'area del Call Center.

Un addetto della Divisione Sistemi Informativi e Procedure effettuerà, volta per volta, l'estrazione dei supporti di memorizzazione che abbiano esaurito la propria capacità di memoria disponibile e sui quali vengono riversate, per il tramite di un elaboratore elettronico appositamente dedicato, tutte le registrazioni telefoniche; lo stesso provvederà ad apporre su ciascun supporto di memorizzazione estratto un'etichetta indicante: numero progressivo, data e ora di inizio e fine delle registrazioni.

Il medesimo addetto consegnerà, poi, il supporto di memorizzazione ad un operatore dell'Ufficio Call Center che, in presenza di un incaricato della Banca (di norma il Responsabile dell'Ufficio Call Center), lo inserirà in una busta sulla quale trascrive gli stessi dati apposti nelle etichette di cui sopra e vi apporrà due firme sui lembi di chiusura, sigillandoli con nastro adesivo.

La cancellazione delle registrazioni telefoniche potrà avvenire, in conformità alle previsioni regolamentari e di legge sull'argomento, mediante distruzione dei supporti di memorizzazione. Gli estremi identificativi dei supporti di memorizzazione distrutti dovranno essere riportati su apposito registro sottoscritto, di volta in volta, dall'operatore dell'Ufficio Call Center e dall'incaricato della Banca che hanno effettuato l'operazione.

I supporti di memorizzazione contenenti le registrazioni telefoniche, unitamente al registro di cui sopra, saranno custoditi in ordine cronologico in apposito armadio presso la Direzione Generale.

A richiesta congiunta delle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, la Banca consentirà ad un dirigente sindacale – unitariamente designato dalle rappresentanze sindacali medesime – di verificare, in presenza di un incaricato aziendale, l'esistenza di tutti i supporti di memorizzazione, nonché l'avvenuto rispetto delle procedure di archiviazione e cancellazione.

All'ascolto, da parte dei singoli operatori che ne facessero richiesta, di telefonate registrate dovrà essere presente un incaricato della Banca.

In tutti i casi di contestazioni di terzi o di discordanze in merito alle operazioni effettuate, l'Azienda potrà disporre l'ascolto delle relative registrazioni, secondo la procedura che segue.

All'ascolto della telefonata registrata oggetto di contestazione dovranno essere presenti:

- il dipendente che ha effettuato l'operazione;
- la/e persona/e indicata/e dalla Banca;
- eventualmente, a discrezione della Banca, anche l'altra persona coinvolta nella contestazione;
- un dirigente delle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo a scelta del lavoratore/lavoratrice interessato.

Il contenuto delle registrazioni non può essere utilizzato per finalità di controllo a distanza dei lavoratori ed in nessun modo può essere utilizzato a fini diversi da quelli perseguiti dal presente accordo.

Salvo il caso di dolo o di colpa grave, la Banca si impegna a non effettuare contestazioni nei confronti degli operatori nel caso in cui, a seguito della contestazione da parte di terzi, venga a conoscenza dall'ascolto delle telefonate di notizie o di eventuali errori dei dipendenti.

5. Durata

Le previsioni di cui al presente articolo si intenderanno tacitamente rinnovate di anno in anno salvo disdetta scritta da notificare con preavviso di almeno tre mesi.

ART. 15 – TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Con riferimento alle previsioni normative di cui all'art. 18 della Legge 24.6.1997, n. 196 ed al D.M. 25.3.1998, n. 142, Unipol Banca accoglie nell'ambito della propria struttura un numero di tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti assunti a tempo indeterminato e, di norma, per una durata non superiore ai 6 mesi per i diplomati ed ai 12 mesi per i laureati.

I progetti di tirocinio formativo e di orientamento sono stati illustrati, nelle loro finalità e metodologie, alle organizzazioni sindacali aziendali.

La Banca corrisponde ad ogni tirocinante un rimborso spese forfettario mensile in misura non superiore a euro 413,17 e si fa carico delle coperture assicurative INAIL e per responsabilità civile.

ART. 16 – MOBILITA'

Al lavoratore/lavoratrice trasferito - senza che ciò comporti cambio di residenza - presso una unità produttiva situata ad una maggiore distanza, superiore ai 25 chilometri, risultante dalla differenza tra:

– la distanza percorsa tra la residenza/domicilio e il luogo di lavoro di provenienza e la distanza percorsa tra la residenza/domicilio e il luogo di lavoro di destinazione, viene riconosciuta un'indennità mensile di disagiata destinazione, per il periodo di permanenza, pari a:

- euro 4,13 al chilometro per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 25 chilometri e sino a 70 chilometri;
- euro 309,87 fissi mensili, come contributo minimo, per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 70 chilometri.

I predetti importi - a far tempo dall'1.1.2007 - verranno elevati:

- ad euro 4,30 al chilometro per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 25 chilometri e sino a 70 chilometri;
- ad euro 325,00 fissi mensili, come contributo minimo, per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 70 chilometri.

Tali indennità non verranno corrisposte se il trasferimento avviene su accoglimento di richiesta dell'interessato o se, per effetto del trasferimento, il lavoratore viene avvicinato alla propria residenza/domicilio.

Per i trasferimenti che comportano il cambio di residenza si applicano le disposizioni contrattuali.

L'Azienda valuterà, inoltre, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio.

Per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:

- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni (ovvero al padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
- dipendenti portatori di handicap, ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;

resta inteso che nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso dello stesso.

Si precisa che l'azienda utilizzerà un adeguato strumento informatico al fine di determinare le predette distanze chilometriche.

Unipol Banca continuerà, nella gestione della mobilità sul territorio a coniugare le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive con le esigenze dei lavoratori, al fine di addivenire, ove possibile, a soluzioni condivise. L'azienda continuerà altresì a valutare, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio, che potranno essere oggetto di confronto tra l'azienda stessa e le oo.ss.aa. ai fini di eventuali

verifiche; compatibilmente con le esigenze di servizio l'azienda continuerà inoltre a valutare eventuali richieste di avvicinamento.

Le Parti convengono inoltre che la mobilità condivisa rappresenta, in conformità a principi di pari opportunità, un'importante occasione di valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori/lavoratrici.

Raccomandazione delle oo.ss.ll

Con riferimento all'individuazione di un adeguato strumento informatico al fine di determinare le distanze chilometriche di cui al presente articolo, le oo.ss.ll. invitano l'azienda a valutare l'utilizzo del programma "Route 66".

ART. 17 – MOBILITA' SOSTENIBILE NELLE AREE URBANE

Con riferimento alle previsioni di cui al D.M. 27.3.1998, l'Azienda si impegna a nominare il proprio Responsabile della mobilità aziendale al fine dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa in parola.

ART. 18 – FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Ai dipendenti con figli (o equiparati) a carico, portatori di handicap, viene erogata annualmente la somma lorda di euro 1.549,37 con il cedolino stipendio del mese di novembre.

A far tempo dall'anno 2006 la predetta somma è elevata ad euro 2.000,00.

A tale fine l'interessato dovrà presentare l'idonea certificazione medica, prevista ai sensi della Legge 5.2.1992, n. 104.

A richiesta del lavoratore/lavoratrice interessato l'azienda concederà, in aggiunta a quanto già previsto dalla citata L. 104/92, dei permessi non retribuiti nella misura e con le modalità previste alla lettera B), punto 2) dell'art. 6 del presente Testo Unico.

ART. 19 – PREMIO DI ANZIANITA'

Il premio di anzianità viene riconosciuto secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento del 20° anno di servizio presso Unipol Banca viene erogato al personale un premio nella misura del 50% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente;
- al raggiungimento del 25° anno di servizio presso Unipol Banca viene erogato al personale un premio nella misura del 100% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente;
- al raggiungimento del 35° anno di servizio presso Unipol Banca viene erogato al personale un premio nella misura del 100% della mensilità lorda di stipendio riferita al mese di dicembre dell'anno precedente.

Per tutto il personale assunto da aziende del Gruppo Unipol, viene riconosciuto il 100% dell'anzianità eventualmente maturata. Sono esclusi dalla presente previsione i dipendenti provenienti da sportelli oggetto di acquisizione per i quali i suddetti premi verranno erogati pro quota in ventesimi, venticinquesimi e trentacinquesimi in relazione all'effettivo periodo di permanenza in servizio presso Unipol Banca.

Per tutto il personale assunto da altra azienda di credito, in data anteriore al 12.5.2005, è riconosciuto il 50% dell'anzianità ivi maturata.

ART. 20 – BUONI PASTO

A ciascun dipendente spetta un buono per la consumazione del pasto - nella misura giornaliera di euro 4,65 - per ogni giornata in cui effettua l'intervallo nell'ambito della prestazione lavorativa:

- a tempo pieno;
- a tempo parziale con modalità verticale;

medesimo trattamento spetta altresì ai turnisti che effettuano la pausa.

Il predetto importo verrà elevato ad euro 5,15 a far tempo dall'1.1.2007.

Un buono per la consumazione del pasto spetta, altresì, ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale nella misura giornaliera di euro 3,10.

Il predetto importo importo verrà elevato ad euro 3,45 a far tempo dall'1.1.2007.

Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto o altro trattamento equivalente il cui costo è stato sostenuto dall'Azienda.

ART. 21 – INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri stabiliti dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Tanto premesso si conviene che detta indennità spetti:

- in misura intera, in caso di adibizione superiore a 10 giorni lavorativi nel mese;
- in misura ridotta del 50%, in caso di adibizione non superiore a 10 giorni lavorativi nel mese.

ART. 22 - MATERNITA' A RISCHIO

Nel caso di maternità a rischio, certificata secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, l'Azienda provvederà ad integrare l'indennità per interdizione anticipata corrisposta dall'INPS, garantendo alla lavoratrice la corresponsione dell'intero trattamento economico.

ART. 23 - LAVORO TEMPORANEO E BUONA OCCUPAZIONE

L'Azienda, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 12.2.2005 in tema di "politiche attive per l'occupazione" e con la scelta operata dalle Parti nazionali all'atto del recepimento delle disposizioni della Legge 30/2003 e del D. Lgs. 276/2003, conferma la propria volontà di proseguire nella direzione della tutela del patrimonio umano e professionale della Banca.

E pertanto valuterà, altresì, con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, fermo restando che ciò avverrà in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

ART. 24 - VOLONTARIATO

L'Azienda riconosce l'elevato valore sociale delle attività di volontariato, ritenendole espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo.

Pertanto, onde favorire l'attività dei colleghi aderenti alle associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri di cui alla Legge n. 266/1991 (e successive modificazioni), potrà accordare – compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive – brevi permessi non retribuiti e/o flessibilità di orario ai lavoratori/lavoratrici che, per lo svolgimento delle attività in parola, ne facciano motivata richiesta per iscritto.

ART. 25 - MOBBING

Le Parti, nell'esprimere la massima sensibilità sull'argomento, si dichiarano disponibili ad esaminare congiuntamente eventuali casi in cui i lavoratori/lavoratrici dovessero rappresentare - con riferimento allo svolgimento della propria attività lavorativa - una situazione di emarginazione e/o l'esistenza di comportamenti offensivi della persona (eventualmente anche a sfondo sessuale) anche solo potenzialmente in grado di lederne la dignità.

ART. 26 - BORSE DI STUDIO

Fermo restando quanto previsto sull'argomento dalle vigenti norme del CCNL, a far tempo dall'anno 2007 (con riferimento all'anno scolastico 2006/2007) l'azienda corrisponderà, con il cedolino stipendio del mese di ottobre, borse di studio in favore dei dipendenti i cui figli abbiano frequentato corsi regolari di studio in scuole elementari, per il solo quinto anno, nella misura annua di € 60,00.

Si precisa che la predetta provvidenza per motivi di studio spetta una sola volta e solo in caso di superamento della 5^a elementare.

ART. 27 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A) Aspetti contributivi

1. Contributo a carico azienda

Premesso che in Unipol Banca è istituita una forma di previdenza complementare aziendale realizzata tramite il “Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca” (di seguito denominato Fondo) che ha lo scopo di erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico a favore dei dipendenti, ai sensi del D. Lgs. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, si conviene che il contributo mensile posto a carico di Unipol Banca a favore di ciascun lavoratore/lavoratrice iscritto al Fondo - con inquadramento nelle aree professionali e nei quadri direttivi - è stabilito con le modalità e nelle misure indicate nella tabella che segue:

<i>contribuzione a carico Banca</i>				
<i>tipologia iscritti</i>	<i>misura % contribuzione al 31.12.2003</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.1.2004</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.1.2006</i>	<i>misura % contribuzione dall' 1.7.2007</i>
Nuovi iscritti in servizio presso Unipol Banca post 13.7.2001, assunti ante 19.12.1994	2,00 %	2,50 %	2,50%	3,00%
Nuovi iscritti in servizio presso Unipol Banca post 13.7.2001, assunti post 19.12.1994	2,00%	2,50%	3,00%	3,25%
Nuovi iscritti in servizio presso Unipol Banca ante 14.7.2001	3,00 %	3,50 %	3,50 %	3,75%
Vecchi iscritti	3,75 %	4,25 %	4,25 %	4,50%
	4,00 %	4,25 %	4,25 %	4,50%
	4,30 %	4,50 %	4,50 %	4,50%

Si conviene inoltre che il contributo a carico azienda per i lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di apprendistato professionalizzante è stabilito nella misura del 2,00% a far tempo dall'1.1.2007.

2. Contributo a carico dipendente

- Ciascun iscritto, vecchio o nuovo, contribuisce mensilmente con un versamento da un minimo dello 0,25 % ad un massimo del 6,00 % (con aliquote intermedie individuate, a partire dallo 0,50%, per multipli dello 0,50%), calcolato sulla retribuzione;
- è prevista la facoltà dell'iscritto di richiedere la variazione dell'aliquota scelta, non più di una volta nell'anno solare, con richiesta da inoltrare al datore di lavoro entro il 31 dicembre, con effetto dall'1 gennaio;
- la retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi al Fondo è, per tutti i lavoratori, la retribuzione lorda presa a base per il computo del TFR, con esclusione di ogni altro emolumento.

3. Trattamento di Fine Rapporto

I lavoratori/lavoratrici iscritti contribuiscono inoltre al Fondo con il trasferimento di una quota annua del TFR, nelle seguenti misure:

- “vecchi iscritti”: versamento da un minimo del 2,75% ad un massimo del 4% della retribuzione;
- “nuovi iscritti”: versamento da un minimo del 2,00% ad un massimo del 4% della retribuzione;
- lavoratori/lavoratrici di “prima occupazione” successiva al 28/4/1993: versamento dell'intera quota annuale.

4. Armonizzazione della contribuzione a carico azienda effettuata con decorrenza 1.1.2004

Premesso che:

- Unipol Banca, alla data del 31.12.2003 partecipava al finanziamento del trattamento pensionistico complementare mediante versamento al Fondo, a favore di ciascun lavoratore/lavoratrice iscritto, di un contributo mensile pari a:
 - 3,75% della retribuzione per gli iscritti ad una forma di previdenza complementare alla data del 28/4/1993 (vecchi iscritti);
 - 3,00% della retribuzione per gli iscritti ad una forma di previdenza complementare post 28/4/1993 (nuovi iscritti);
 - 2,00% della retribuzione per gli iscritti ad una forma di previdenza complementare post 28/4/1993 (nuovi iscritti), in servizio presso Unipol Banca post 13/7/2001;
- con l'accordo 8.6.2001, i dipendenti provenienti dalle banche cedenti (ex BAV, ex Comit, ex Cariplo, ex Cariparma) che hanno trasferito la loro posizione previdenziale presso il Fondo, hanno mantenuto il livello di contribuzione già previsto a carico delle banche cedenti nei medesimi importi e/o quantità percentuali vigenti, determinato sulla stessa base di calcolo e con le modalità previste negli statuti dei fondi di provenienza e negli accordi vigenti presso ciascuna azienda cedente, da considerarsi assorbibile, fino a concorrenza, da eventuali futuri incrementi, in tema di previdenza complementare, derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa;
- la contribuzione a carico dell'azienda per i dipendenti di cui all'alinea che precede, è stata determinata, in taluni casi, in misura superiore ai livelli di contribuzione, di cui al 2° alinea, applicati al rimanente personale di Unipol Banca;
- con l'accordo 16.5.2003 le Parti hanno convenuto di incontrarsi entro il 31 dicembre 2003 per valutare l'adeguamento dei livelli di contribuzione, a carico della Banca al Fondo Pensione - con riferimento all'andamento aziendale - per i dipendenti già in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31/12/2002;
- all'esito dei successivi incontri intervenuti sull'argomento nel corso del 2003, l'Azienda ha manifestato la propria disponibilità ad estendere il predetto adeguamento anche ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato entrati in servizio presso Unipol Banca successivamente al 31.12.2002;
- con l'accordo 16.5.2003 le Parti hanno convenuto, altresì, sulla necessità di procedere ad un'armonizzazione delle diverse aliquote contributive a carico del datore di lavoro a parità di costo per la Banca.

Tanto premesso le Parti hanno convenuto che a far tempo dall'1.1.2004:

- a) Per i lavoratori/lavoratrici iscritti al Fondo - in favore dei quali Unipol Banca versava al 31.12.2003 un contributo mensile superiore al 4,50% - si è proceduto come di seguito specificato:
- la contribuzione mensile al Fondo, a carico della Banca, è stata applicata nella misura del 4,50%; ogni altra precedente aliquota contributiva a carico della Banca, stabilita in misura superiore al 4,50%, è stata abrogata;
 - viene erogato un assegno ad personam per 13 mensilità - assorbibile solo in caso di futuri incrementi in materia di previdenza complementare, derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa - il cui corrispondente costo aziendale annuo (intendendosi come tale l'importo lordo dell'assegno ad personam aumentato dei contributi previdenziali a carico dell'azienda, accantonamenti al T.F.R. e contributi alla previdenza complementare) - calcolato all'1 gennaio 2004 - è pari al costo aziendale annuo riveniente dalla differenza tra la contribuzione aziendale in essere al 31.12.2003 e la predetta aliquota del 4,50%.
(Si allega - a titolo di esempio - tabella 1, allegato n. 11).
- b) Per quei lavoratori di cui al punto che precede che, in applicazione dell'accordo 8.6.2001, avrebbero maturato, successivamente all'1 gennaio 2004, un incremento della misura di contribuzione al Fondo a carico della Banca, per effetto di una dinamica agganciata all'età anagrafica e all'anzianità di servizio (dipendenti ex IBI), viene corrisposto - in sostituzione del predetto incremento di contribuzione - un trattamento economico lordo aggiuntivo, calcolato in via forfetaria, all'1 gennaio 2004.

Si è convenuto tra le Parti che il trattamento economico spettante è determinato come segue:

1. per ciascun lavoratore interessato, si determina l'importo della maggiore contribuzione aziendale, aumentata dei contributi previdenziali previsti a carico della Banca, che sarebbe eventualmente maturata tempo per tempo, secondo le dinamiche previste fino al raggiungimento di 40 anni di servizio ovvero di 65 anni di età, rivalutata in misura del 3% annuo;
2. l'importo come determinato al precedente punto 1) - ridefinito nella misura percentuale prevista nella tabella che segue - rappresenta convenzionalmente il costo aziendale del trattamento economico lordo aggiuntivo complessivo spettante (comprensivo di contributi previdenziali a carico dell'azienda, accantonamenti al T.F.R. e contributi alla previdenza complementare);

<i>anni mancanti a 40 anni di servizio ovvero a 65 anni di età</i>	<i>misura %</i>
fino a 15 anni	92%
da 15 a 16 anni	85%
da 17 a 18 anni	78%
oltre 18 anni	72%

3. Il trattamento lordo annuo è determinato dividendo il trattamento economico lordo aggiuntivo complessivo (di cui al precedente punto 2), per il numero di anni minore tra quelli mancanti al raggiungimento dei 40 anni di servizio ovvero dei 65 anni di età e viene corrisposto - in costanza di servizio - sotto forma di assegno ad

personam lordo annuo per 13 mensilità, assorbibile solo in caso di futuri incrementi in materia di previdenza complementare, derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa.

(Si allega - a titolo di esempio - tabella 2, allegato n. 12).

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alle modalità proposte dalla Banca per la determinazione forfetaria dell'assegno ad personam di cui alla lettera e), le Organizzazioni Sindacali esprimono un giudizio positivo in merito ai criteri di rivalutazione, convenzionalmente adottati, dell'eventuale contribuzione che sarebbe stata versata al Fondo, tenuto anche conto degli effetti indiretti (ad es. gli accantonamenti al T.F.R.) di cui i lavoratori interessati beneficerebbero sul trattamento economico complessivo, per effetto dell'erogazione dell'assegno ad personam e non della contribuzione versata al Fondo.

B) Aspetti regolamentari

Viene iscritto al Fondo il personale dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato e, a far tempo dall'1.1.2007, con contratto di apprendistato professionalizzante (di cui verrà data apposita informazione agli organismi del Fondo per i necessari adeguamenti), con effetto dalla data di decorrenza dell'assunzione, a condizione che la richiesta di iscrizione, munita della documentazione necessaria, pervenga al Fondo entro i 30 gg. successivi alla decorrenza dell'assunzione ovvero entro i 30 gg. successivi al termine dell'eventuale periodo di prova, nei casi in cui il periodo di prova termini nello stesso anno solare dell'assunzione. Nel caso in cui il periodo di prova non termini nello stesso anno solare dell'assunzione, l'iscrizione decorrerà dall'1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di adesione oltre i termini sopraindicati, la stessa decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui perviene al Fondo la richiesta di iscrizione.

I dipendenti assunti con contratto a termine vengono iscritti al Fondo al momento dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato del loro rapporto di lavoro, con le medesime modalità già individuate al capoverso che precede (con decorrenza comunque non anteriore alla trasformazione del rapporto di lavoro).

L'adesione al Fondo è volontaria e, una volta effettuata, è irrevocabile per tutta la durata del rapporto di lavoro, salvo i casi di cessazione di partecipazione al Fondo previsti dallo Statuto. All'atto dell'iscrizione, richiesta in forma scritta dallo Statuto e dal Regolamento del Fondo, ogni dipendente rilascerà alla Banca una delega irrevocabile a trattenere dalla sua retribuzione i contributi previsti dal presente accordo.

La mancata adesione al Fondo da parte dei dipendenti non comporta il nascere di qualsiasi diritto dei medesimi al riconoscimento sotto altra forma di quanto dovuto dalla Banca sulla base degli accordi in materia di previdenza complementare.

I dipendenti che non intendano aderire al Fondo devono pertanto formalizzare per iscritto la volontà di rinunciare al trattamento pensionistico complementare nella consapevolezza che il contributo mensile a carico della Banca non si convertirà in trattamenti di altro genere.

La trattenuta del contributo mensile posto a carico di ciascun dipendente iscritto al Fondo, viene effettuata direttamente dalla Banca sulla retribuzione e trasmessa al Fondo unitamente ai contributi mensili a carico della Banca stessa.

In caso di assenza per aspettativa non retribuita, per la quale si verifichi una sospensione del rapporto di lavoro, con sospensione integrale della retribuzione e senza la maturazione del TFR, è comunque mantenuta l'iscrizione al Fondo pur in assenza di contribuzione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro cessano i requisiti di partecipazione al Fondo, salvo i casi previsti dallo Statuto.

Le spese di gestione del Fondo sono a carico della Banca che si impegna inoltre a fornire idonei locali per il funzionamento dello stesso. Per tali spese la Banca verserà al Fondo una specifica contribuzione nelle misure stabilite annualmente dal C.d.A. del Fondo.

Nota a verbale

Il presente articolo rappresenta la situazione normativa aziendale in materia di previdenza complementare, riveniente da precedenti accordi aziendali già siglati sull'argomento (Accordi 16/5/1991; 17/12/1996; 18/12/1996; 13/7/2001, art. 3; 5/12/2001; 16/5/2003, art. 2; 4/3/2004 e 4/1/2006) di cui non costituisce novazione.

**ART. 28 – PERSONALE ACQUISITO PER EFFETTO DI TRASFERIMENTO DI RAMO
D'AZIENDA**

Per il personale proveniente da:

- Cooperbanca S.p.A.;
- Banca Intesa S.p.A. (Rete Banco Ambrosiano Veneto, Banca Commerciale Italiana e Cariplo);
- Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza;
- Banca di Roma S.p.A.,
- Banco di Sicilia S.p.A.
- Bipop Carire S.p.A.
- Banca Antonveneta S.p.A.

si applicano, altresì, le disposizioni di cui agli allegati accordi sindacali (9.6.1999, 8.6.2001, 28.12.2002, 23.9.2004 e 15.12.2004) per quanto ancora applicabili (allegato n. 13).

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Testo Unico e Coordinato della normativa aziendale vigente per il Personale delle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di Unipol Banca S.p.A.:

- si applica al predetto personale dipendente in servizio alla data di stipulazione o assunto successivamente;
- entra in vigore a decorrere dalla data di stipulazione; da tale data si intendono abrogati e sostituiti integralmente tutti gli accordi sindacali precedentemente stipulati in Banec S.p.A ed in Unipol Banca S.p.A. relativi al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) ed ai quadri direttivi con esclusione delle disposizioni di cui agli accordi sindacali 9.6.1999, 8.6.2001, 28.12.2002, 23.9.2004 e 15.12.2004 - relativi al personale proveniente da Cooperbanca S.p.A.; Banca Intesa S.p.A. (rete Banco Ambrosiano Veneto – Banca Commerciale Italiana – Cariplo) e da Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza; Banca di Roma S.p.A., Banco di Sicilia S.p.A. e Bipop Carire S.p.A.; Banca Antonveneta S.p.A. - per quanto ancora applicabili.

In relazione a quanto non espressamente disposto dal presente Testo Unico e Coordinato, valgono le norme del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente.