

Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Oggetto: Protocollo di intesa sindacale del 11 dicembre 2016 – Politiche in materia di occupazione

Fermo restando quanto indicato nel piano industriale nonché al capitolo 2 paragrafo D) della lettera informativa 21 luglio 2016 in tema di ricambio generazionale, a fronte delle uscite di personale che si realizzeranno in applicazione del piano di esodo riferito al Protocollo di intesa sindacale del 11 dicembre 2016, anche al fine di sostenere le politiche in tema di occupazione giovanile, il Gruppo procederà nel corso del biennio 2017-2018 all’inserimento, in coerenza con le effettive adesioni al piano di esodo anticipato, di n. 200 risorse complessive - di cui almeno il 50% a tempo indeterminato e secondo le esigenze organizzative e produttive presenti sui diversi territori.

Oltre a quanto precede il Gruppo procederà alla riassunzione a tempo indeterminato delle n.96 risorse con rapporto di lavoro a termine di natura non prettamente temporanea, attualmente in essere nel Gruppo stesso. Dette posizioni non includono quelle derivanti dall’applicazione di precedenti accordi (n.22), ferma restando al riguardo quale condizione necessaria la positiva valutazione dei lavoratori interessati.

Il Gruppo conferma inoltre l’impegno, per la copertura dell’eventuale futuro fabbisogno di organico, al ricorso in via prioritaria al bacino di lavoratori che abbiano già positivamente collaborato all’interno del Gruppo medesimo con contratti di lavoro non a tempo indeterminato.

Per le assunzioni a tempo indeterminato, si conferma il ricorso, ricorrendone i requisiti, al Fondo per l’Occupazione di cui all’art. 32 del CCNL 31.3.2015.

In caso di stabilizzazione/inserimento di contratti non a tempo indeterminato, il servizio già prestato presso Banche/Società del Gruppo sarà considerato, ad ogni fine, connesso all’anzianità aziendale.

Ai fini di cui sopra, potranno essere considerate anche posizioni relative a lavoratrici e lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del “Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell’occupazione e del reddito del personale del credito” di cui all’art. 31 CCNL 31.3.2015, fatta salva la valutazione di merito e qualora gli interessati risultino in possesso di requisiti professionali coincidenti con quelli ricercati.

Distinti saluti.



FIRST CISL



UBI Banca Spa

Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Oggetto: Protocollo di intesa sindacale del 11 dicembre 2016

A condizione che si realizzi quanto previsto dal Protocollo di intesa sindacale in oggetto in tema di accesso al piano di esodo anticipato, il Gruppo si impegna a proseguire nell'attività di selezione delle candidature dei figli dei propri lavoratori che abbiano presentato domanda irrevocabile di cessazione del rapporto di lavoro per adesione al Fondo di solidarietà o per accesso alla pensione AGO, coerentemente con i requisiti e i profili professionali tempo per tempo richiesti dalle esigenze aziendali (es. percorsi di studio, età, esperienze professionali, etc), ai fini di un futuro possibile inserimento negli organici di Gruppo.

Ferma restando la congruità tra i profili professionali e i bisogni aziendali, il Gruppo terrà in particolare considerazione le candidature presentate dai figli di dipendenti deceduti in costanza di servizio ovvero non più dipendenti a causa di una sopravvenuta totale inabilità di lavoro.

Il Gruppo si impegna a riservare a tale tipo di assunzioni una quota pari al almeno il 6% degli inserimenti che saranno effettuati entro il 31.12.2018.

Cordiali saluti.

FABI
Roberto Catterio

SINAFUS
JL

FIRST-CISL

UNISIN

UNISIN

FISAC

UBI Banca SpA

UGL

UGL
M. J.

Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Contributo economico per figli, coniuge e genitori disabili

Siamo lieti di comunicare che la Banca ha deciso di erogare un contributo annuo di € 5.000 riservato ai figli e familiari di Dipendenti, ovvero di ex dipendenti che beneficiano delle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà del settore credito", per il periodo di permanenza nel Fondo medesimo, al ricorrere dei seguenti presupposti:

- Figli affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa, se conviventi o ricoverati presso strutture sanitarie e che determinano una invalidità certificata superiore al 70%, con reddito inferiore 6.700 netti (nel reddito non vengono calcolate le pensioni di invalidità e le indennità di accompagnamento).
- Coniugi e Genitori affetti da patologie che determinano permanente rilevante riduzione o perdita dell'autonomia personale ovvero patologie non temporanee che richiedono assistenza continuativa, se conviventi o ricoverati presso strutture sanitarie e che determinano una invalidità certificata superiore al 75%, con reddito complessivo inferiore € 12.500 e comunque inferiore a € 20.000 cumulandolo con quello del coniuge; nel calcolo del reddito vengono considerate anche le pensioni di invalidità e le indennità di accompagnamento. In caso di entrambi i genitori con invalidità certificata pari al 100%, ove fossero superati i limiti di reddito di cui sopra, il contributo economico sarà riconosciuto solo a quello dei due genitori il cui reddito non superi € 25.000 e comunque con il limite in cumulo di € 60.000.

L'erogazione del contributo avverrà di norma nel mese di maggio di ogni anno sulla base della documentazione comprovante le condizioni richieste.

Cordiali saluti.

SINFUB

UNISIN

FIRST-CISL

FISSE *UNICA*

UGL
[Signature]
UBI Banca SpA

FABI
[Signature]

Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Il Gruppo UBI Banca - nel richiamare il contenuto di cui all'art. 3 del Protocollo di Intesa Sindacale relativo al Piano Industriale di Integrazione 2007-2010 - conferma la rilevanza strategica di UBI Sistemi e Servizi quale sistema di presidio e di innovazione tecnologica e volano essenziale di sviluppo del Gruppo medesimo, assicurando la continuità dell'applicazione del CCNL del credito.

UBI Sistemi e Servizi conserverà la sua sostanziale attuale configurazione organizzativa, fornendo servizi, funzioni ed elaborazioni comuni a tutte le società del Gruppo, con garanzia di eccellenti livelli di servizio e di efficienza produttiva.

Nel caso di tensioni occupazionali riguardanti UBI Sistemi e Servizi che dovessero manifestarsi nell'arco del Piano Strategico 2016-2020, i Dipendenti della stessa società alla data odierna, eventualmente risultanti in esubero in esito alle procedure di legge e di contratto - con esclusione di coloro che alla data avranno maturato il diritto al trattamento di pensione INPS, ovvero all'accesso al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito di settore, individuati sulla base dei relativi accordi attuativi - hanno diritto di richiedere il ripristino del rapporto di lavoro con UBI Banca o con altra Società del Gruppo iscritta all'ABI, a condizione che presso la Capogruppo non siano in corso procedure inerenti a licenziamenti collettivi, tenuto conto delle figure professionali e delle occorrenze di organico esistenti presso le predette Società. Ulteriori criteri e modalità per l'attuazione di tali rientri saranno definiti tra le Parti al verificarsi dei predetti eventi.

Analogo diritto al ripristino del rapporto di lavoro viene riconosciuto al Personale individuato al precedente capoverso, su richiesta, anche nel caso di diversa dislocazione geografica delle sedi di UBI Sistemi e Servizi, o di attività delle medesime, che comporti il trasferimento collettivo di lavoratori a tempo indeterminato ad una distanza - tra la vecchia e la nuova sede di lavoro - superiore a 100 chilometri, calcolati, in base al tragitto più breve, sul "centro città", tramite l'utilizzo del sito www.viamichelin.com.

Restano altresì confermate per il suddetto personale le garanzie di cui al 5° co., nonché le previsioni indicate al 6° co., del già richiamato art. 3 del Protocollo di Intesa Sindacale relativo al Piano Industriale di Integrazione 2007-2010, riferite all'eventualità di alienazione del pacchetto di controllo di UBI Sistemi e Servizi a soggetto terzo.

La ricollocazione conseguente all'accoglimento della richiesta sarà effettuata nell'ambito provinciale o nelle province limitrofe alla sede di lavoro.

Cordiali saluti.

FABI
Roberto Cotteiro

SINFUB

UNISIN

ASCE

UBI

UBI Banca SpA

FIRST CISL

Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Oggetto: Prestitalia: disciplina per il passaggio alla normativa collettiva nazionale del Credito

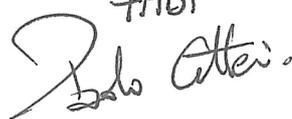
Nel riscontrare la richiesta di codeste spettabili OOSS, la Scrivente conferma, nella Sua qualità di Capogruppo, l'opportunità che siano messi in atto processi di valorizzazione del senso di integrazione e appartenenza al Gruppo di tutte le persone.

Al riguardo, si dichiara la disponibilità con l'inizio del confronto entro il 31.01.2017 a ricercare le soluzioni negoziali più idonee a regolamentare il passaggio alla normativa di settore, destinate ai dipendenti della società Prestitalia, tenuto conto della disciplina propria contenuta nel CCNL del credito.

UBI Banca SpA



Ual


FABI
Dolo Catterio


SINFUS


UNISIN


FISYE




FIRST CISL


Bergamo, 11 dicembre 2016

Spett.
Delegazioni Sindacali di Gruppo

Oggetto: Risarcimento dei danni ai dipendenti che utilizzano il mezzo privato per motivi di servizio

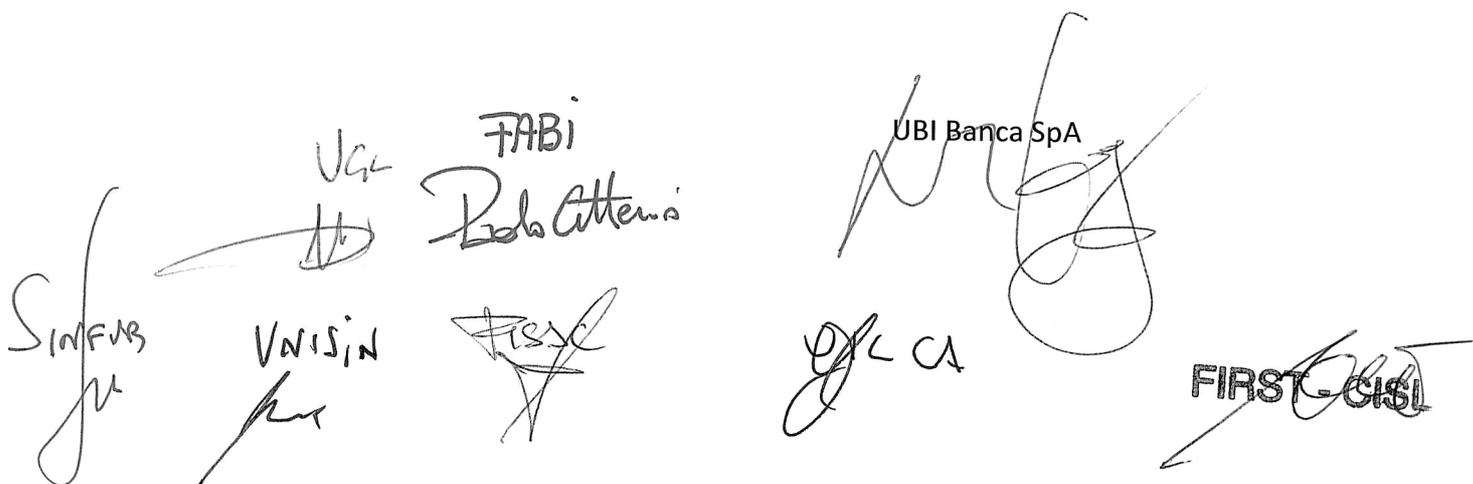
In caso di incidente subito dal mezzo privato del dipendente nel corso di spostamenti regolarmente autorizzati per servizio, l'azienda si impegna a sostenere le spese rimaste effettivamente a carico del dipendente medesimo per:

- Danni al mezzo privato che non trovino risarcimento del terzo e/o assicurativo;
- danni dovuti ad atti vandalici (purché denunciati) o causati da agenti atmosferici.

Per i casi di responsabilità del dipendente anche conseguente a violazione del codice della strada o di concorso di colpa, il risarcimento e la relativa entità sono subordinati alla valutazione delle modalità dell'incidente e a condizione che la responsabilità non sia grave.

L'entità dei danni dovrà in ogni caso essere preventivamente rappresentata all'azienda mediante idonea documentazione (preventivi riparazione ecc.).

Cordiali saluti.

The image shows several handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature for SINFAR; a signature for UGL; a signature for FABRI; a signature for UNISIN; a signature for FISSC; a signature for UBI Banca SpA; a signature for CA; and a signature for FIRST-CISI.