

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 21 dicembre 2010 in Milano si sono incontrati

Il Gruppo UBS Italia rappresentato da Pietro Arosio, Roberto Conti, Patrizia Giuliani (di seguito per brevità "la Banca")

e

le strutture sindacali territoriali ed aziendali di:

FISAC Cgil rappresentata da Michele Lomonaco, Luca Mellone, Paolo Pezzotti e Francesco Stumpo;

FIBA Cisl rappresentata da Eros Lanzoni, Roberto Ronchetti e Alberto Muscarnera (di seguito per brevità "le OOSS")

(di seguito per brevità la Banca e le OOSS, quando collettivamente e congiuntamente richiamate, saranno denominate "le Parti")

Premesso che:

- A) le OOSS hanno formulato in data 19.3.2010 alla banca una proposta di piattaforma per definire il contratto integrativo aziendale;
- B) le Parti, dopo aver esperito con esito positivo la prevista verifica di conformità, hanno condotto un'attenta analisi delle richieste di cui sopra;
- C) la Banca si è resa disponibile a recepire parte delle proposte formulate dalle OOSS nella piattaforma in questione;
- D) le Parti hanno condiviso le modalità di sviluppo e implementazione della nuova contrattazione integrativa tenuto conto delle specificità di UBS e di quanto già applicato al personale della Banca;
- E) le Parti, ad esito della dettagliata e costruttiva trattativa, intendono regolamentare il contenuto del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito per brevità CIA) in merito alle materie Premio Aziendale, Previdenza complementare e Assistenza sanitaria.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

## **Art. 1 Premesse**

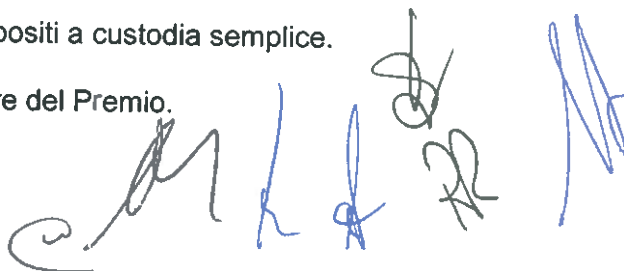
Le premesse fanno parte integrante del presente CIA.

## **Art. 2 Premio Aziendale**

Le Parti convengono che, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 43, CCNL 8/12/2007, il Premio Aziendale è determinato sulla base degli obiettivi di performance del gruppo bancario approvati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno di riferimento, relativi ai seguenti indicatori:

- utile dell'attività corrente al lordo delle imposte e della componente variabile della remunerazione (bonus);
- totale della raccolta diretta e indiretta al netto dei depositi a custodia semplice.

Ogni voce ha un peso indipendente del 50% sul valore del Premio.



Il premio è erogato al 100% nel caso in cui il raggiungimento dell'indicatore di performance specifico sia tra il 90 e il 100%, o superiore.

Il premio è erogato proporzionalmente nel caso il raggiungimento dell'indicatore di performance specifico sia tra l'89 e l'80%.

Il premio non è erogato in caso in cui il raggiungimento dell'indicatore di performance specifico sia inferiore all'80%.

## 2.1 Parametri

In applicazione di quanto sopra, per l'esercizio 2010 gli importi prevedibilmente saranno i seguenti:

Inquadramento	Importo €
Q4	2.326
Q3	1.971
Q2	1.759
Q1	1.655
3A4L	1.451
3A3L	1.350
3A2L	1.274
3A1L	1.208
2A3L	1.135
2A2L	1.135
2A1L	1.135

## 2.2 Criteri di erogazione

Il Premio Aziendale individualmente spettante in base a quanto definito nel presente accordo, viene corrisposto nel cedolino paga del mese di giugno dell'anno successivo all'esercizio di riferimento per il premio stesso, con riferimento all'inquadramento contrattuale posseduto al 31 dicembre del predetto anno di esercizio.

Il premio sarà corrisposto ai dipendenti – aree professionali e quadri direttivi – che abbiano superato il periodo di prova, siano stati in forza nel corso dell'anno di riferimento e lo siano ancora alla data di erogazione.

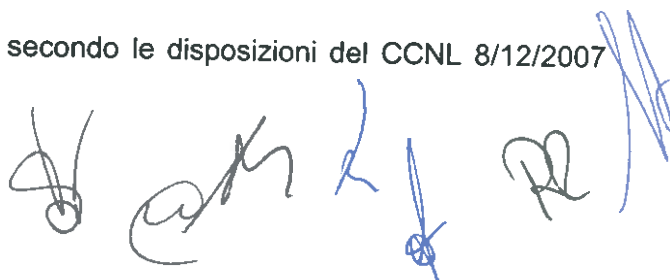
Il premio non è corrisposto se la valutazione della prestazione del collaboratore ha rating negativo nonché al personale con contratto di lavoro in somministrazione.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento, il premio compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione se superiore a 15 giorni.

Il Premio è riproporzionato alla ridotta durata dell'orario di lavoro in caso di contratti part-time.

Il Premio non è computato su nessun istituto della retribuzione diretta e/o differita, né sul TFR.

In caso di assenza dal servizio, il premio è ridotto secondo le disposizioni del CCNL 8/12/2007 art.43, comma 9 e seguenti.



In caso di risultato delle attività ordinarie negativo non si procederà all'erogazione del Premio Aziendale.

Nel caso di eventi aziendali straordinari, strutturali nonché di natura economica, tali da determinare una variazione del quadro di riferimento, le Parti concordano fin d'ora che si incontreranno al fine di valutare misure atte a far fronte agli specifici eventi.

Per quanto qui non specificatamente previsto, si applicano le disposizioni di cui all'art.43 CCNL 8/12/2007.

### 2.3 Norma transitoria premio esercizio 2010

Sulla base di quanto condiviso tra le Parti, relativamente al Premio per l'anno in cui la negoziazione per lo stesso ha avuto luogo, in via del tutto straordinaria si è convenuto che il pagamento avverrà contestualmente al pagamento del bonus discrezionale previsto nel mese di febbraio 2011. Il valore del Premio, che è legato agli indicatori di performance aziendali consuntivi 2010, sarà discusso in un incontro dedicato da tenersi entro la fine del mese di gennaio 2011.

### Art. 3 Previdenza complementare

Ferme le disposizioni in materia e le relative modalità applicative, il contributo minimo aziendale riconosciuto ai lavoratori iscritti al regime di previdenza complementare viene, per il 2011, elevato al 2,60% con un massimale di 1.500 euro. Relativamente all'anno 2012, le Parti convengono che il contributo minimo aziendale verrà elevato al 3,20%, con massimale di 1.500 euro.

Le Parti convengono altresì che, unicamente per l'anno 2011, la banca effettuerà una contribuzione straordinaria pari a euro 200. Tale cifra contribuirà a raggiungere il massimale di 1.500 euro.

### Art. 4. Copertura sanitaria

Le parti concordano di incontrarsi annualmente, indicativamente nel mese di dicembre in occasione della presentazione dell'andamento dei sinistri, al fine di dividerne e analizzarne i risultati e le eventuali novità esecutive per l'anno successivo.

### Art. 5. Norma finale

Il presente contratto scadrà in data 31 dicembre 2011


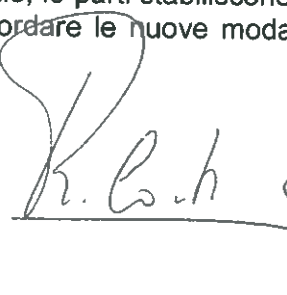
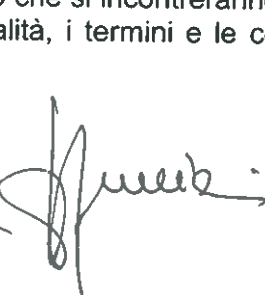
Si concorda che il presente CIA produrrà i suoi effetti durante la vacatio contrattuale. Per quanto concerne il capitolo Premio Aziendale, le parti stabiliscono che si incontreranno entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno per concordare le nuove modalità, i termini e le condizioni relative al pagamento del Premio Aziendale.

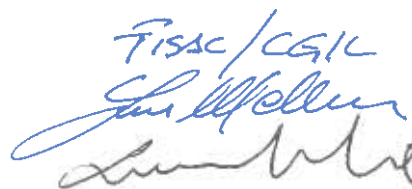

Letto, confermato e sottoscritto

Gruppo UBS Italia

Le OOSS

Fiba/Cisl  
Roberto Ronchetti  
Leonora Greco

FISCC/CGIL  
  


## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 dicembre 2010 presso la sede legale di UBS (Italia) Spa in Milano, via del Vecchio Politecnico 3

tra

Il Gruppo UBS Italia, rappresentato da Pietro Arosio, Roberto Conti e Patrizia Giuliani, di seguito la Banca

e

FISAC CGIL rappresentata da Michele Lomonaco, Luca Mellone, Paolo Pezzotti e Francesco Stumpo

FIBA CISL rappresentata da Eros Lanzoni, Alberto Muscarnera e Roberto Ronchetti

di seguito le OOSS

### *premesse che*

- A) le OOSS hanno formulato in data 19.3.2010 alla banca una proposta di piattaforma per definire il contratto integrativo aziendale e accordi a latere;
- B) la Banca si è resa disponibile a recepire parte delle proposte formulate dalle OOSS nella piattaforma in questione, relativamente agli accordi a latere;
- C) le Parti hanno condiviso le modalità di sviluppo e implementazione di tali accordi tenuto conto delle specificità di UBS e di quanto già applicato al personale della Banca;

Tanto premesso, dopo ampia discussione, sul contenuto delle proposte inserite nel documento presentato dalle OOSS,

### *tra le Parti si conviene quanto segue*

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per quanto concerne i **permessi** si concorda quanto segue:

1. in relazione alla nascita di un figlio o in caso di accoglimento di minori in seguito alla pratica di adozione, al genitore che non fruisce dei permessi per congedi parentali previsti dalla vigente normativa e che ne faccia richiesta, verrà riconosciuto un permesso retribuito pari a 3 (tre) giornate lavorative continuative decorrenti dalla data di nascita del figlio o di ingresso in famiglia del minore adottato. In caso di nascita nelle giornate festive o di sabato i tre giorni saranno conteggiati dal primo giorno lavorativo utile;



2. in caso di adozioni di minori al dipendente che ne faccia richiesta saranno concessi 20 (venti) giorni di calendario di permesso continuativo non retribuito, da fruire entro i primi 6 mesi dall'ingresso in famiglia del minore adottato;
3. in caso di lutto di coniuge/convivente, figli, genitori, fratelli e sorelle sarà riconosciuto ai dipendenti che ne facciano richiesta un periodo continuativo pari a 3 (tre) giorni di permesso retribuito. In caso di lutto di nonni sarà riconosciuto 1 (un) giorno di permesso retribuito. In caso di lutto nelle giornate festive o di sabato i giorni di permesso saranno conteggiati dal primo giorno lavorativo utile;
4. per visite mediche personali al dipendente che ne faccia richiesta saranno concesse 8 (otto) ore di permesso retribuito per ogni anno, riproporzionato in base ai mesi di anzianità di servizio, fruibile a frazioni di ora o in unica soluzione. Il dipendente dovrà far pervenire entro la giornata successiva alla fruizione del permesso il giustificativo del medico/struttura sanitaria presso i quali ha effettuato la visita.

I permessi sopra descritti, da richiedere utilizzando le apposite causali previste nel *tool* della rilevazione presenze, andranno goduti entro il 31 dicembre di ciascun anno, senza possibilità di modifica dei termini di fruizione richiesti e non potranno dar luogo a trasformazione degli stessi in elementi di carattere monetario, né potranno essere usufruiti nell'anno successivo.

Per quanto concerne **il lavoro a tempo parziale** si concorda quanto segue.

- Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dei reparti operativi e con le caratteristiche tecnico professionali dei singoli collaboratori coinvolti, la banca si rende disponibile ad accogliere in via prioritaria richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full a part-time di lavoratrici madri al rientro del periodo di maternità e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;
- per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il riconoscimento da parte della banca del ticket restaurant per ogni giornata lavorativa.

Per quanto riguarda **l'intervallo pausa pranzo** si concorda quanto segue.

Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dei reparti operativi e sulla base del ruolo ricoperto dai singoli collaboratori coinvolti, la banca si rende disponibile ad accogliere la richiesta di modifica dell'orario della pausa pranzo. La pausa non potrà comunque essere inferiore a 30 minuti o superiore a 120 minuti e dovrà collocarsi nella fascia oraria 12 – 15. La modifica dell'orario è da considerarsi per tutti i giorni della settimana e a titolo definitivo.


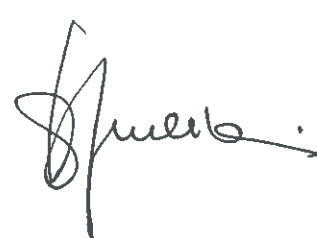

L'orario della pausa potrà essere, infatti, successivamente variato solo in caso di comprovata modifica delle ragioni che ne hanno giustificato la precedente richiesta.



Per quanto riguarda **la mobilità sostenibile** si conferma la sottoscrizione dell'intesa con la società di trasporti milanese ATM per la fruizione di abbonamenti convenzionati.

Letto, confermato e sottoscritto

Gruppo UBS Italia

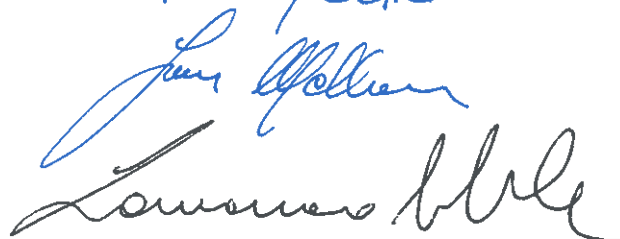
Le OOSS

Filco/Ciel

Roberto Rondetti.



Fisac/CGIL



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 dicembre 2010 presso la sede legale di UBS (Italia) Spa in Milano, via del Vecchio Politecnico 3

tra

il Gruppo UBS Italia, rappresentato da Pietro Arosio, Roberto Conti, Patrizia Giuliani, di seguito la Banca

e

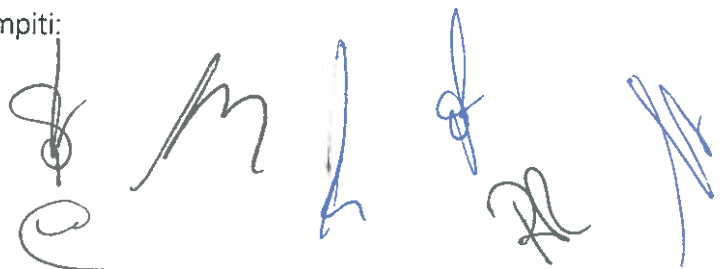
FISAC CGIL rappresentata da Michele Lomonaco, Luca Mellone, Paolo Pezzotti, Francesco Stumpo  
FIBA CISL rappresentata da Eros Lanzoni, Alberto Muscarnera e Roberto Ronchetti ,  
di seguito le OOSS

Premesso che:

1. le Parti hanno convenuto sulla centralità della formazione per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la costante crescita e aggiornamento delle competenze tecnico professionali dell'organizzazione. In particolare le parti concordano sull'importanza della formazione come fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa;
- 2 le Parti, nell'intento di favorire lo sviluppo delle competenze e affrontare i continui processi di cambiamento, anche organizzativo, intendono attribuire alla formazione un ruolo strategico finalizzato alla qualificazione, riconversione e riqualificazione professionale;
3. da parte aziendale è confermata la disponibilità ad assicurare alle risorse coinvolte nei predetti processi, adeguati percorsi di formazione e addestramento, attraverso l'utilizzo dei molteplici strumenti formativi disponibili, ivi incluso l'affiancamento e il mentoring;
4. le Parti intendono favorire l'accesso ai finanziamenti dei programmi formativi di riconversione e riqualificazione professionale aventi natura nazionale e/o comunitaria, anche tramite la sottoscrizione di specifiche intese; in particolare le parti si impegnano a favorire l'accesso ai fondi di cui all'art. 5, comma 1, lett. a, punto 1 del DM 158 del 28 aprile 2000 e al fondo FBA.

Tanto premesso, dopo ampia discussione, tra le Parti si conviene quanto segue.

- Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- Viene costituito, con il presente accordo, un Organismo Paritetico sulla formazione (di seguito Commissione), come previsto dall'art.14 del CCNL 8 dicembre 2007.  
La Commissione sarà composta da due componenti di parte aziendale e da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale Aziendale firmataria del presente Accordo, da nominarsi entro 60 giorni dalla stipula dello stesso;
- Alla Commissione sono assegnati i seguenti compiti:



- confronto sulle iniziative formative di carattere generale o specialistico, pianificate in seguito all' analisi effettuata dalla banca dei bisogni formativi, rivolte alla generalità dei dipendenti ovvero a determinate figure professionali;
- confronto sull'andamento dei programmi formativi pianificati nell'ambito della formazione, per le varie tipologie di lavoratori e lavoratrici coinvolte, inclusa la formazione obbligatoria e o contrattualmente prevista per le varie tipologie di figure professionali, anche in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 66 del vigente CCNL;
- confronto e/o proposta di specifici percorsi formativi che se condivisi potranno accedere alle varie forme di formazione finanziata.

Le parti concordano di effettuare un momento di verifica sul contenuto e sull'applicazione del presente accordo decorso un anno dalla sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Gruppo UBS Italia

Le OO.SS.

Fiba/Cisl  
Roberto Boncetti  
Lauri E

Fisc/CGIL  
Luca Belloni  
Lamberti