

In data odierna, 16 luglio 2015, presso la sede di Unipol Banca S.p.A. in Bologna,

tra

UNIPOL BANCA S.p.A.

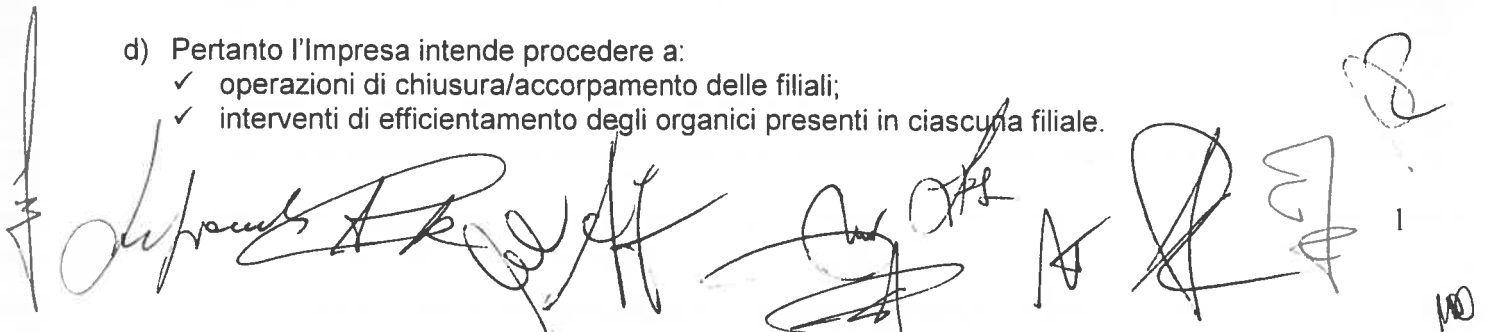
e

le delegazioni sindacali:

FABI	rappresentata dai sigg.ri	Alba Alabiso, Adriano Di Martino e Mattia Pari
FIRST/CISL	rappresentata dai sigg.ri	Alberto Forlai Vincenzo Montevago, Marco Militerno, Alessandro Rivano, Orietta Ruccolo e Mauro Scaramagli
FISAC/CGIL	rappresentata dai sigg.ri	Fabio Naldi e Paolo Riga;
U.G.L.	rappresentata dai sigg.ri	Luigi Bernabei;
UIL C.A.	rappresentata dai sigg.ri	Claudio Migliorini e Marco Aversa.

PREMESSO CHE

- a) In data 7 maggio 2015 Unipol Banca ha consegnato alle Organizzazioni Sindacali il documento avente ad oggetto "Comunicazione ai sensi dell'art. 20 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012 – Avvio della relativa procedura", in cui veniva indicato che al fine di perseguire un non più differibile strutturale equilibrio economico-finanziario, l'Impresa ha avviato le iniziative necessarie per l'attuazione e, ove necessario, l'integrazione delle linee e azioni strategiche previste dal Piano Industriale, che si propongono un ritorno all'utile entro l'esercizio 2015 e consistono principalmente in:
- ✓ coerente revisione del modello di business, orientando la Banca su famiglie e PMI e aumentando l'integrazione nel Gruppo e nel sistema cooperativo, puntando a incrementare in modo sensibile il numero dei clienti integrati;
 - ✓ sviluppo delle politiche commerciali con l'obiettivo prioritario di acquisire nuova clientela (principalmente focalizzata sui segmenti affluent e small business), per raggiungere maggiore marginalità da servizi e conseguentemente aumentare la redditività e la produttività delle filiali sul territorio;
 - ✓ intervento strutturale sulla qualità del credito e sulle politiche creditizie mediante l'efficientamento dei processi e degli strumenti a supporto.
- b) Unipol Banca ritiene che quanto precede, potrà avere efficacia ed essere idoneo al raggiungimento degli obiettivi solo se accompagnato da una:
- ✓ necessaria razionalizzazione ed efficientamento della rete distributiva delle filiali;
 - ✓ imprescindibile riduzione dei costi, compreso il costo del personale.
- c) Unipol Banca valuta che la modifica del comportamento della domanda, e più in generale l'evoluzione dei mercati, rendono necessario adeguare gli approcci commerciali, organizzativi e gestionali nei confronti della clientela, indirizzandoli anche verso una razionalizzazione della rete distributiva, finalizzata a ridurre la presenza della Banca dove la stessa non si giustifichi più in termini economici ed a preservarla nelle piazze in cui possa essere effettivamente remunerativa.
- d) Pertanto l'Impresa intende procedere a:
- ✓ operazioni di chiusura/accorpamento delle filiali;
 - ✓ interventi di efficientamento degli organici presenti in ciascuna filiale.



e) In particolare:

- ✓ le operazioni di accorpamento riguardano n. 11 filiali già identificate per complessivi n. 51 dipendenti ed eventualmente n. 1 ulteriore filiale in corso di valutazione;
- ✓ le operazioni di chiusura riguardano n. 4 filiali già identificate per complessivi n. 11 dipendenti ed eventualmente n. 4 ulteriori filiali in corso di valutazione.

Le filiali già identificate sono riportate nelle tabelle sottostanti:

FILIALE	PROVINCIA	FILIALE ACCORPANDA
FIRENZE 2	FI	FIRENZE 364
RAVENNA 42	RA	RAVENNA 70
MILANO 362	MI	MILANO 49
REGGIO EMILIA 23	RE	REGGIO EMILIA 27
FERRARA 29	FE	FERRARA 13
MODENA 292	MO	MODENA 67
ROMA 39	RM	ROMA 166
FIRENZE 79	FI	FIRENZE 364
NAPOLI 88	NA	NAPOLI 90
MESSINA 170	ME	MESSINA 265
CAGLIARI 254	CA	CAGLIARI 192

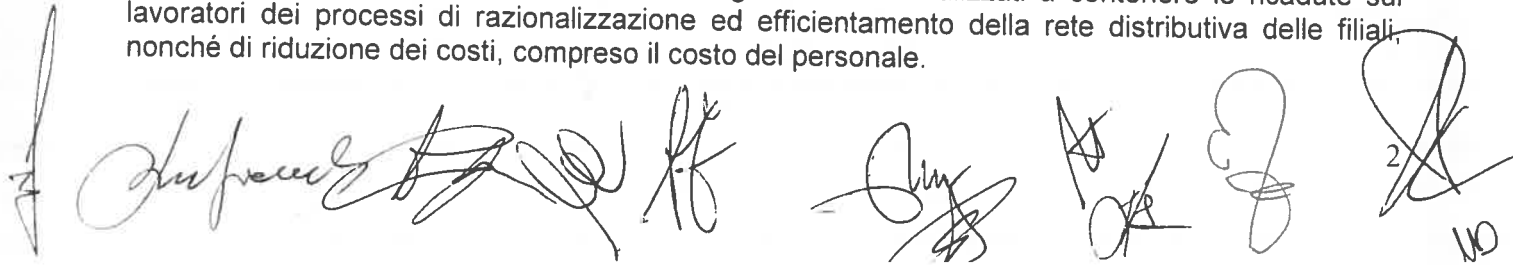
FILIALE	PROVINCIA
MANERBIO 145	BS
NARNI SCALO 282	TR
BOLZANO 314	BZ
AUGUSTA 359	SR

Per le ulteriori chiusure/accorpamenti di filiali in corso di valutazione l'Impresa si impegna ad informare preventivamente le OO.SS., attivando le relative procedure contrattuali qualora ne sussistano i requisiti.

- f) L'Impresa dichiara che solo il pieno utilizzo degli istituti e degli strumenti individuati nel presente accordo nelle modalità di seguito descritte, con particolare riferimento al ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il personale in possesso dei necessari requisiti di accesso, potrà consentire il raggiungimento degli obiettivi generali sopra definiti, permettendo di escludere l'attivazione e l'utilizzo delle misure stabilite dalla Legge n. 223 del 1991.
- g) Le organizzazioni sindacali aziendali, nel prendere atto di quanto sopra, si sono dichiarate disponibili al confronto e hanno ribadito la necessità anche di una significativa riduzione dei costi accessori (a titolo esemplificativo e non esaustivo: contratti di fornitura, di servizi e di locazione in essere).

CONSIDERATO CHE

A partire dal 7 maggio u.s. e nelle giornate del 20 maggio, del 10 giugno, del 19 giugno, del 30 giugno, del 10 luglio e del 16 luglio 2015, gli aspetti specifici correlati e discendenti dalla comunicazione aziendale del 7 maggio 2015, sono stati oggetto di confronto specifico tra le Parti, al fine anche di poter declinare le misure e gli strumenti finalizzati a contenere le ricadute sui lavoratori dei processi di razionalizzazione ed efficientamento della rete distributiva delle filiali, nonché di riduzione dei costi, compreso il costo del personale.



SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1

Tutto quanto sopra premesso e considerato forma parte integrante del presente accordo. Il convenuto costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione di Unipol Banca.

Art. 2

Allo scopo di consentire la verifica delle anzianità contributive, il Personale nato entro il 31 dicembre 1960 dovrà far pervenire alla funzione Amministrazione del Personale copia del modello Ecocert entro il termine del 15 ottobre 2015.

La consegna potrà avvenire entro il 15 novembre 2015 solo qualora il dipendente dimostri di aver presentato tempestivamente la richiesta all'INPS del modello Ecocert e lo stesso non sia stato ancora rilasciato entro il termine previsto.

L'Impresa fornirà a tutti i lavoratori, che hanno presentato il modello Ecocert e che sono in possesso dei requisiti di accesso al Fondo di Solidarietà, un prospetto informativo a titolo meramente esemplificativo, secondo il format illustrato e consegnato alle oo.ss. durante il confronto, contenente la proiezione del calcolo dell'assegno straordinario del Fondo di Solidarietà e del trattamento pensionistico.

La presentazione del modello Ecocert non costituirà implicita domanda di accesso all'incentivazione per il pensionamento ovvero al Fondo di Solidarietà.

Le Parti si incontreranno entro il 15 dicembre 2015 per verificare, sulla base dei modelli Ecocert ricevuti, il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per accedere all'incentivazione per il pensionamento ovvero al Fondo di Solidarietà.

Art. 3

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO PER IL PERSONALE CHE MATURA I REQUISITI PENSIONISTICI ENTRO IL 30 GIUGNO 2016

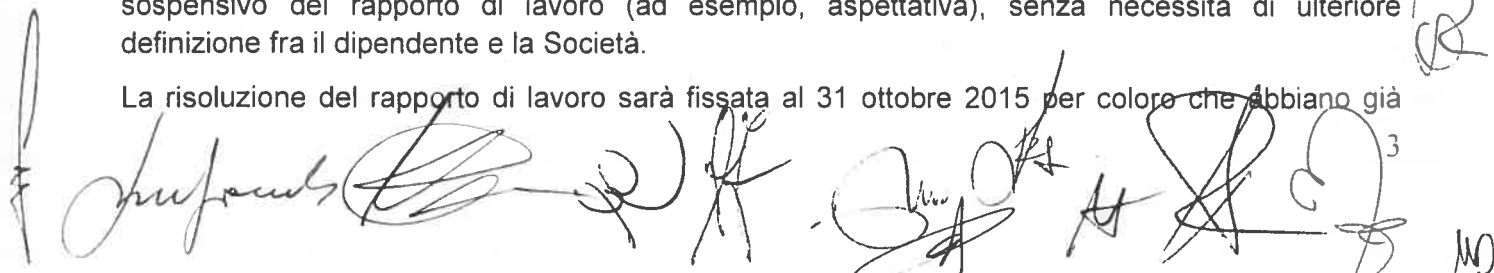
Per il personale che abbia già maturato o maturi i requisiti pensionistici entro il 30 giugno 2016 sarà riconosciuta - aderendo all'apposito bando aziendale che avrà scadenza entro e non oltre il 15 ottobre 2015 - un'incentivazione all'esodo pari a:

- 6 mensilità lorde per gli aderenti nati entro il 31.12.1951;
- 9 mensilità lorde per gli aderenti nati fra l'1.1.1952 ed il 31.12.1957;
- 12 mensilità lorde per gli aderenti nati a far data dall'1.1.1958.

Per mensilità si intende 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) fissa del dipendente, riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la Società.

La risoluzione del rapporto di lavoro sarà fissata al 31 ottobre 2015 per coloro che abbiano già



maturato i requisiti pensionistici oppure sarà fissata, tempo per tempo, nell'ultimo giorno che precede la ricorrenza del trattamento pensionistico A.G.O. per coloro che maturino i predetti requisiti entro il 30 giugno 2016, con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Impresa al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Art. 4

SEZIONE FONDO DI SOLIDARIETA'

Il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore credito avverrà per i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti, con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dal vigente CCNL, dai vigenti accordi di settore e dal Decreto Ministeriale n. 83486/2014.

Il predetto accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà riguarderà coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico AGO nell'arco temporale fra l'1.7.2016 ed il 31.12.2019.

In proposito si precisa che le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a far tempo da:

- ✓ 1° marzo 2016 (cessazione 29 febbraio 2016) per coloro che maturano i requisiti pensionistici dall'1.7.2016 al 31.12.2017, tramite adesione ad apposito bando aziendale che avrà scadenza entro e non oltre il 31.1.2016;
- ✓ 1° maggio 2016 (cessazione 30 aprile 2016) per coloro che maturano i requisiti pensionistici dall'1.1.2018 al 31.12.2019, tramite adesione ad apposito bando aziendale che sarà emesso non prima dell'1.2.2016 e che avrà scadenza entro e non oltre il 31.3.2016.

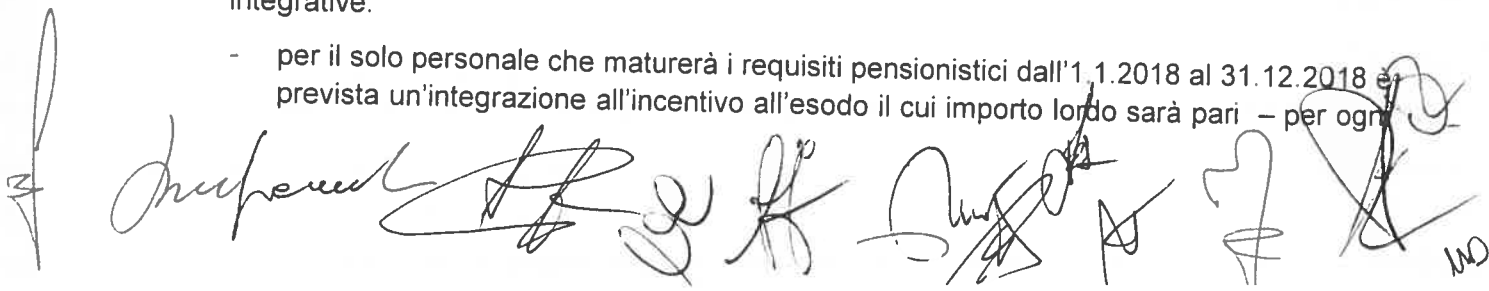
A favore del personale che aderisca agli appositi bandi aziendali per l'accesso al Fondo di Solidarietà, saranno previste le seguenti condizioni:

a) Incentivo

- I. Per il solo personale che maturerà i requisiti pensionistici dall'1.7.2016 al 31.12.2017 è previsto un incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo sarà pari a 7 mensilità della Retribuzione Annuale Lorda Fissa del dipendente riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.
- II. Per il personale che maturerà i requisiti pensionistici dall'1.1.2018 al 31.12.2019 è previsto un incentivo all'esodo "base" a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo sarà pari al 33% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa del dipendente riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione all'incentivo "base" di cui sopra, si prevedono le seguenti condizioni integrative:

- per il solo personale che maturerà i requisiti pensionistici dall'1.1.2018 al 31.12.2018 è prevista un'integrazione all'incentivo all'esodo il cui importo lordo sarà pari - per ogni



mese di permanenza al Fondo di Solidarietà – allo 0,65% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa del dipendente riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro;

- per il solo personale che maturerà i requisiti pensionistici dall'1.1.2019 al 31.12.2019 è prevista un'integrazione all'incentivo all'esodo il cui importo lordo sarà pari – per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà – allo 0,70% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa del dipendente riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

b) Condizioni particolari

- I. Per coloro che, a partire dal 1 gennaio 2018, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà matureranno la pensione anticipata con una età inferiore ai 62 anni, all'incentivo come sopra descritto si aggiunge un importo omnicomprendente lordo, qualora all'atto della sottoscrizione dell'accordo in sede di conciliazione sindacale sia ancora vigente l'attuale normativa che prevede una "penalizzazione" del trattamento pensionistico. Tale importo, da erogarsi in un'unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, sarà pari al 5% per cento della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) fissa, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni punto percentuale e/o proporzionale frazione di punto percentuale di penalizzazione, fino ad un massimo del 15% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.
- II. Per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, all'incentivo di cui al secondo allinea del punto a) si aggiunge un importo omnicomprendente lordo per l'intero periodo, da erogarsi sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o proporzionale frazione di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati entro il compimento del 70° anno d'età.

c) Previdenza complementare

Per tutti coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, l'Impresa garantisce il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza aziendale secondo la misura vigente e la retribuzione di riferimento alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

Si precisa che durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà l'interessato potrà effettuare versamenti volontari a proprio carico al Fondo di Previdenza aziendale.

d) Assistenza Sanitaria

Le coperture assicurative di assistenza sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente per il personale in servizio saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà e fino al 31 dicembre dell'anno solare successivo a quello in cui viene maturato il requisito pensionistico.

Successivamente si applicheranno le coperture di assistenza sanitaria integrativa per i pensionati di cui all'art. 7 del CIA attualmente vigente.

e) Copertura Vita Caso Morte

La copertura assicurativa Vita Caso Morte stabilita dal vigente Testo Unico sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left is a large, stylized signature. To its right are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'MC' at the bottom right. There is also a small number '5' written near one of the signatures.

L'Impresa dichiara di mantenere la disponibilità a valutare con ogni attenzione la possibilità di assunzione del coniuge o di un figlio di ex dipendente deceduto durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà.

f) Famigliari portatori di handicap

A coloro che si trovassero nelle condizioni per poter beneficiare del contributo previsto dall'art. 18 del vigente "Testo Unico e Coordinato" del 19 aprile 2011, verrà riconosciuto - a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro - un importo pari a quanto avrebbero eventualmente percepito in costanza di servizio sino alla data di maturazione del trattamento pensionistico A.G.O.

g) Premi di anzianità

Le Parti concordano che il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà venga considerato ai fini della maturazione degli importi economici riconosciuti a titolo di premio di anzianità con riferimento a quanto stabilito dall'art. 19 del vigente "Testo Unico e Coordinato" del 19 aprile 2011.

Tale importo verrà riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto al momento della risoluzione del rapporto.

h) Condizioni assicurative e bancarie

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, viene garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il Personale in servizio.

Dal momento del pensionamento, si applicheranno le condizioni previste per il personale in quiescenza.

i) Clausola di salvaguardia

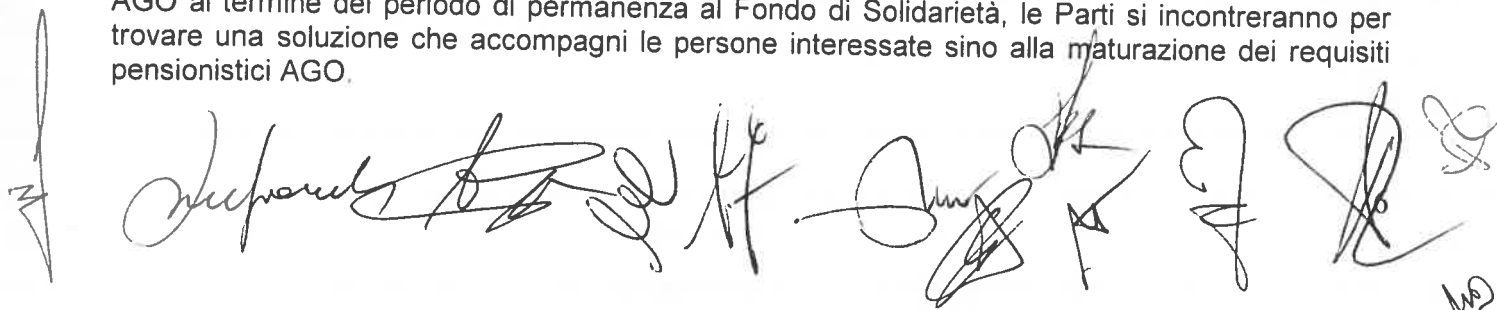
Per coloro che, accedendo al Fondo di Solidarietà, dovessero percepire un assegno straordinario inferiore a euro 1.400 mensili netti, le Parti si incontreranno per effettuare le opportune valutazioni.

L'Impresa informerà i lavoratori circa gli adempimenti che gli stessi saranno tenuti ad osservare per l'accesso alle prestazioni del Fondo e al successivo trattamento pensionistico, fermo restando l'obbligo da parte di ciascun interessato di comunicare eventuali variazioni di residenza/domicilio rispetto all'ultimo riferimento comunicato all'Impresa.

La risoluzione contrattuale del rapporto di lavoro avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la Società.

Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che determinino una variazione dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché le condizioni riportate ai punti c) - d) - e) del presente articolo verranno prorogati rispetto al limite precedentemente previsto al momento dell'accesso al Fondo, fermo restando che sulla base delle disposizioni tempo per tempo vigenti la permanenza al Fondo non potrà essere superiore ai limiti temporali stabiliti dalla normativa che disciplina il Fondo.

Qualora le predette modifiche siano tali da non consentire l'accesso ai trattamenti pensionistici AGO al termine del periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, le Parti si incontreranno per trovare una soluzione che accompagni le persone interessate sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO.



Art. 5

SEZIONE SEDI DI LAVORO

Ai percorsi di mobilità del personale dalle filiali in accorpamento/chiusura verso le filiali di nuova destinazione, che consentono un "pendolarismo" giornaliero senza determinare il cambiamento di residenza/domicilio, si applicheranno le previsioni economiche di cui all'art. 15 del Testo Unico e Coordinato di Unipol Banca del 19 aprile 2011.

Il piano di ricollocazione del personale proveniente dalle filiali in accorpamento/chiusura verso le filiali di nuova destinazione potrà comportare anche conseguenti mobilità del personale attualmente ivi operante verso ulteriori altre filiali nel rispetto delle previsioni economiche e normative di cui al predetto art. 15 del Testo Unico e Coordinato di Unipol Banca.

Nel caso in cui i predetti trasferimenti di sede determinino il cambiamento di residenza/domicilio, si applicheranno invece le previsioni di cui agli artt. 88 e 111 del CCNL ABI del 19 gennaio 2012.

Art. 6

SEZIONE ALTRI STRUMENTI CONTRATTUALI

Al fine di rendere pienamente operativi ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro e concorrere al perseguimento degli obiettivi sulle sinergie di costo stabiliti dal Piano Industriale nell'ambito di misure socialmente sostenibili, le Parti, ad integrazione di quanto previsto dai precedenti articoli del presente Accordo, concordano di regolamentare ulteriori strumenti contrattuali con le modalità di seguito riportate.

1) AGEVOLAZIONI PER CONTRATTI PART TIME E PER ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

L'impresa, salvo insuperabili esigenze di funzionalità organizzativa, favorirà il ricorso al lavoro parziale in tutte le sue forme.

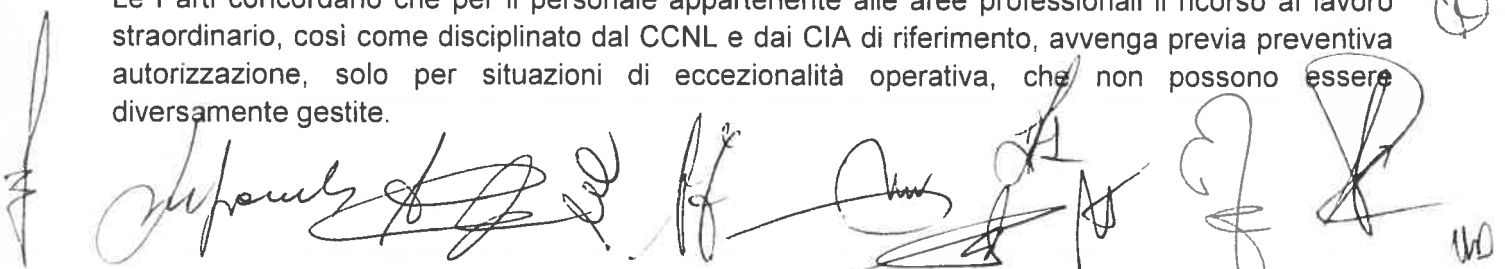
L'impresa favorirà, altresì, la concessione di congedi e aspettative non retribuite, per durate anche superiori alle previsioni contrattuali vigenti, richiesti per motivi personali, familiari, di studio e di salute.

2) ESAURIMENTO FERIE ed EX FESTIVITA'

Le Parti firmatarie sottolineano la necessità di assicurare - tenuto conto della disciplina contrattuale, delle esigenze del lavoratore, delle esigenze operative e organizzative dell'impresa e in coerenza con la relativa pianificazione annuale - la completa fruizione nell'anno delle ferie e delle ex festività di competenza, ponendo in essere le azioni volte a evitare l'accumulo di residui delle ferie negli anni successivi e a prevedere il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti mediante apposita pianificazione al fine di pervenire al loro smaltimento nella misura pari al 50% nell'anno 2015 e del restante 50% nell'anno 2016.

3) CONTENIMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti concordano che per il personale appartenente alle aree professionali il ricorso al lavoro straordinario, così come disciplinato dal CCNL e dai CIA di riferimento, avvenga previa preventiva autorizzazione, solo per situazioni di eccezionalità operativa, che non possono essere diversamente gestite.



Qualora si verificassero situazioni difformi rispetto ai contenuti della presente previsione, le Parti si incontreranno per valutare gli interventi coerenti con il predetto obiettivo.

Art. 7

Le Parti effettueranno entro il 15 aprile 2016 apposito incontro per verificare il numero delle domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro già presentate da coloro in possesso dei requisiti pensionistici previsti dagli articoli 3 e 4 del presente accordo.

Nell'ambito del predetto incontro di verifica le Parti - al fine di pervenire al raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei costi, compreso il costo del personale, necessari in relazione agli andamenti economici aziendali - valuteranno il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà, con gli stessi trattamenti economici e normativi previsti nel presente accordo, anche per i lavoratori che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico AGO nell'arco temporale fra l'1.1.2020 e il 31.12.2021.

Qualora in tale sede venga constatata la mancata volontà di risolvere il rapporto di lavoro da parte del personale in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 3 del presente accordo, l'Impresa si riserva di attivare le procedure di legge in materia di riduzione del personale per un numero di posizioni corrispondenti alle mancate adesioni. Tali procedure dovranno essere definite e concluse entro 10 giorni dal loro avvio.

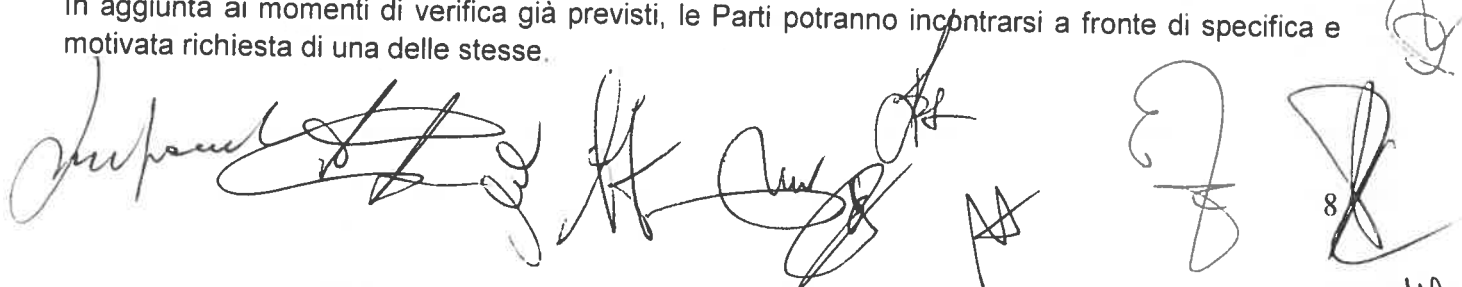
In attuazione di quanto sopra, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali, cesseranno dal servizio con effetto 30 aprile 2016 i dipendenti di ogni ordine e grado che abbiano già maturato i requisiti stabiliti dalla legge per aver diritto al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, anche se con diritto al mantenimento in servizio, ovvero con effetto dalla data di maturazione del requisito pensionistico coloro che lo maturino entro il 30 giugno 2016, con esclusione di coloro che avrebbero un trattamento pensionistico inferiore a € 1.500 netti mensili per 13 mensilità, del personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle disposizioni di legge e di coloro che abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione alla data del 30 giugno 2016.

Qualora alla data del 5 giugno 2016, in sede di ulteriore verifica fra le Parti, venga constatato che il numero delle domande da parte del personale in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 4 del presente accordo non permetta di concorrere al conseguimento dell'obiettivo di riduzione strutturale dei costi necessario in relazione all'evoluzione dell'andamento economico aziendale, le Parti entro il termine di 15 giorni individueranno con specifico accordo sindacale le misure e gli strumenti atti a rendere esigibile il conseguimento comunque di detto obiettivo, valutando in via prioritaria idonee soluzioni alternative al ricorso alle procedure di riduzione del personale di cui alla Legge n. 223 del 1991.

Art. 8

Con riferimento al Piano Industriale, l'Impresa informerà in appositi incontri le OO.SS. in merito alle innovazioni apportate in materia di politiche, processi organizzativi e strumenti di gestione del credito e fornirà, altresì, informazioni in merito alle iniziative di riduzione dei costi accessori.

In aggiunta ai momenti di verifica già previsti, le Parti potranno incontrarsi a fronte di specifica e motivata richiesta di una delle stesse.



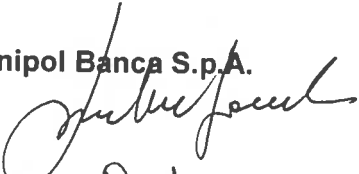
Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the company and the unions (OO.SS.).

Art. 9

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che è stata esperita e conclusa la procedura di confronto sindacale prevista a livello contrattuale e legale.

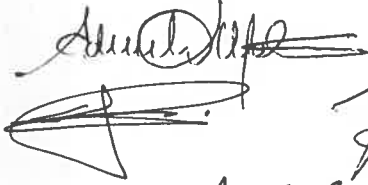
Il presente accordo, per le materie in esso disciplinate, annulla e sostituisce le analoghe regolamentazioni contenute nell'accordo sindacale sottoscritto in data 22 settembre 2014 relativo alla fusione per incorporazione di Banca Sai in Unipol Banca.

Unipol Banca S.p.A.



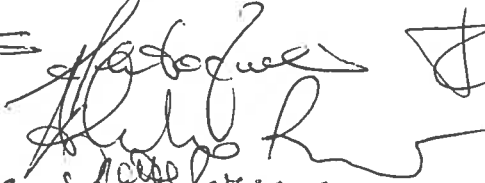
Marco Bondi

FABI



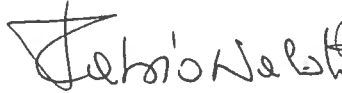
Stefano Agnelli

FIRST/CISL



Marco Bondi

FISAC/CGIL



Roberto Neri

U.G.L.



Roberto Neri

UIL C.A.



Roberto Neri