

definizione degli interventi di razionalizzazione strutturale sopra descritti, concernenti i temi richiamati dalla citata intesa di percorso.

Con la già menzionata informativa del 23.6.2015 si è dato avvio ad una procedura di confronto complessivo a livello di Gruppo ai sensi dell'art. 21 del CCNL 19.1.2012, in esito alla quale le Parti hanno condiviso l'opportunità di addivenire al presente Protocollo Generale di intesa, in coerenza a quanto disposto dall'art. 22 del CCNL 19.1.2012.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto di seguito evidenziato.

1) Le premesse formano parte integrante del presente protocollo.

2) Interventi di razionalizzazione normativa

Contestualmente alla stipula del presente protocollo, con pari data e nell'ambito delle finalità prese a riferimento da quest'ultimo, le Parti hanno definito, relativamente alle discipline di seguito richiamate e per ciascuna di essa, specifici accordi integrativi, che vengono pertanto allegati al protocollo medesimo come parti costitutive ed inscindibili di esso:

- Mobilità
- Completamento delle armonizzazioni
- Part Time
- Distacchi
- Inquadramenti della società Banco Popolare
- Premio aziendale 2015 per le società del Gruppo Banco Popolare
- SGS: inquadramenti e orari di lavoro.

3) Fondo di Solidarietà

Ricorso alle prestazioni straordinarie

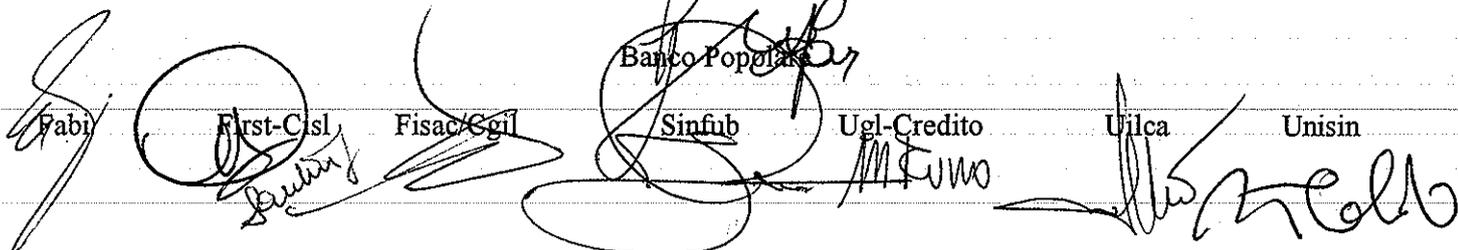
Le Parti hanno espresso il comune intendimento di procedere nel corso del prossimo mese di settembre ad una complessiva verifica preventiva alla stipula dell'accordo per l'attivazione delle prestazioni straordinarie in favore dei lavoratori e delle lavoratrici in possesso dei requisiti previdenziali previsti dalla legge, prevedendo condizioni di accesso prioritariamente rivolte ai Quadri Direttivi.

Esse, in previsione della specifica intesa in materia, si sono date atto che il ricorso alla prestazione straordinaria rivestirà carattere esclusivamente volontario, stabilendo di definire, in detta successiva sede di verifica, le modalità tecniche e le tempistiche di attuazione anche prevedendo una sostenibile prospettiva di ricambio generazionale.

Le Parti medesime dichiarano fin d'ora che la procedura preventiva per la stipula del relativo accordo si intenderà comunque già espletata ai sensi e per gli effetti della disposizioni contrattuali previste in materia.

Ricorso alle prestazioni ordinarie

Le Parti, avuto riguardo alle finalità di salvaguardia occupazionale di cui al presente protocollo e con lo specifico intendimento di creare le condizioni per agevolare il contenimento del costo medio del Personale, concordano sulla realizzazione di specifici piani di sospensione volontaria dell'attività lavorativa che potranno essere realizzati avendo


Fabi
First-Cisl
Fisac/Cgil
Banco Popolare
Sinfub
Ugl-Credito
Uilca
Unisin

Tutte le azioni sinteticamente descritte sono state anche affiancate da una pluralità di interventi che hanno consentito il contenimento del costo del lavoro attraverso soluzioni negoziali, in grado di coniugare le esigenze di tutela del Personale dipendente con parametri di sviluppo e sostenibilità aziendale.

Pur considerando che i risultati dell'andamento economico del resoconto intermedio di gestione consolidato al 31.3.2015 evidenziano primi segnali positivi, la situazione attuale permane caratterizzata da elevata criticità, come reso evidente dall'entità ancora rilevante dello *stock* delle posizioni nette deteriorate complessive pari, alla medesima data, a € 14,1 miliardi.

Nello scenario di evoluzione degli assetti aziendali, il piano di sviluppo in atto dovrà altresì tenere conto delle straordinarie operazioni collegate alla riforma delle banche popolari per la trasformazione in SpA e delle prospettate aggregazioni societarie, coniugandosi con esse, con la finalità di ricercare ed attivare tutte le opportunità di creazione di valore per i dipendenti e gli azionisti.

Alla luce delle considerazioni espresse, affinché le attività di impresa del Gruppo possano esprimere ed affermare stabilmente - anche in visione prospettica - significativa capacità di sviluppo, l'attuale assetto aziendale, pur potendosi basare su elementi di riacquistata solidità, richiede ineludibilmente il consolidamento ed il rafforzamento dei risultati di tutte le linee di azione descritte, ivi comprese quelle incidenti sugli oneri e sulla gestione del Personale dipendente.

Con specifico riferimento a tale ultimo profilo della gestione aziendale:

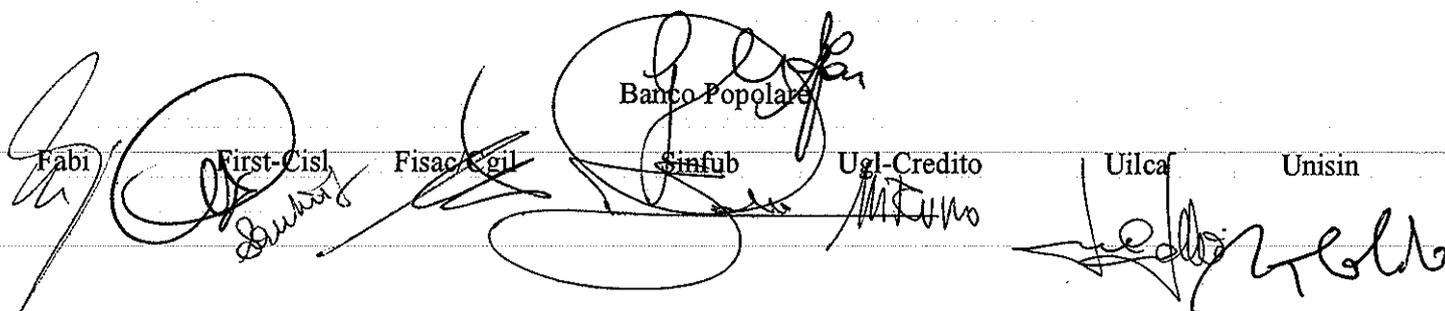
- si rende anzitutto necessario procedere ad una serie di ulteriori interventi di razionalizzazione sinergicamente finalizzati all'attenuazione delle tensioni strutturali e produttive che, tuttora, riguardano in maniera oggettivamente rilevante e disomogenea le varie categorie del Personale dipendente e che si evidenziano nelle analisi relative ai dati di costo complessivo e medio, di numerosità e di età media degli organici complessivi, nonché in quelle relative ai dati medesimi scomposti per categoria, così come illustrato nelle specifiche e preventive fasi di confronto procedurale.

In particolare, la definizione dei suddetti interventi di razionalizzazione - aventi effetto sulle discipline già condivise come temi di trattativa con l'Intesa di percorso del 13.5.2015 e più avanti specificamente richiamate - richiede, con la finalità di salvaguardare l'occupazione, di garantire il posizionamento e lo sviluppo aziendale nel sistema, soluzioni negoziali che si mostrino complessivamente sostenibili e, al contempo, coerenti con il mutato contesto organizzativo di impresa, con particolare riferimento alle posizioni inquadramentali, anche prevedendo condizioni di accesso prioritariamente rivolte a favore dei Quadri Direttivi;

- risulta altresì indispensabile addivenire alla stesura di un Corpo normativo unitario delle discipline armonizzate e regolative degli istituti contrattuali applicabili a tutto il Personale dipendente, con l'obiettivo di rappresentare la sintesi delle diverse esperienze scaturite dalla complessa ed articolata origine del Gruppo Banco Popolare, anche valorizzandola nella prospettiva dell'attesa evoluzione dell'attuale assetto aziendale.

Tale Corpo normativo unitario sarà pertanto opportunamente costituito dalle normative vigenti, frutto di precedenti accordi sindacali, oltreché dalle discipline normative concordate a

Fabi
First-Cisl
Fisac/Egil
Banco Popolare
Sinfub
Ugl-Credito
Uilca
Unisin



anzitutto a riferimento le esperienze già maturate in merito (*Social Hours* e giornate di sospensione lavorativa volontaria) e che potranno altresì prevedere specifiche condizioni di attuazione nei confronti dei Quadri Direttivi.

L'attuazione di tali piani rimane in ogni caso subordinata all'esistenza (ed ai limiti) delle disponibilità economiche appositamente previste nel settore per le finalità richiamate, secondo le specifiche che saranno precisate preventivamente per il tramite del Comitato Amministratore del Fondo.

Allo stato, pertanto, le Parti medesime stabiliscono di procedere nel corso del prossimo mese di settembre ad apposito incontro finalizzato alla verifica delle condizioni necessarie per l'effettiva esperibilità dell'iniziativa; in tale sede di verifica, in caso di esito positivo della stessa, esse procederanno a definire i quantitativi, complessivi e parziali, dei singoli piani di sospensione, nonché le modalità e le tempistiche di attuazione degli stessi.

Laddove non si renda oggettivamente possibile l'utilizzo delle disponibilità economiche del settore, le Parti valuteranno soluzioni alternative, comunque a carattere volontario.

4) Corpo normativo unitario

Le Parti, con la finalità di delineare il quadro delle discipline normative applicabili presso il Gruppo Banco Popolare anche in relazione alle profonde trasformazioni attese, hanno definito il Corpo normativo unitario che viene, pertanto, allegato al presente protocollo come parte costitutiva ed inscindibile di esso.

Detto Corpo normativo unitario si compone delle seguenti quattro sezioni:

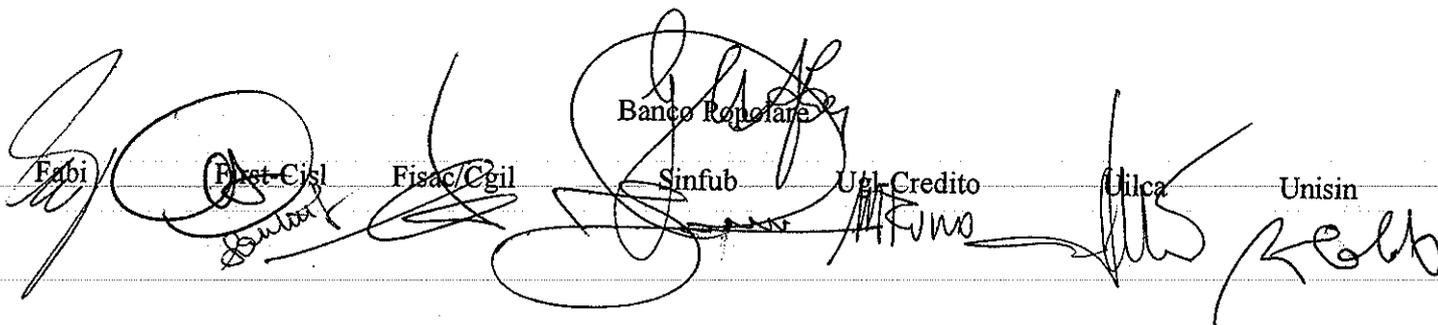
- discipline normative principali, integrate dalle discipline degli accordi di cui al precedente punto 2),
- discipline "people care",
- discipline "a latere" della contrattazione aziendale,
- discipline a carattere non generale (c.d. "rami secchi").

Il Corpo normativo unitario, con riferimento alle singole materie disciplinate in più accordi successivi, sarà anche oggetto di riordino tecnico, con la finalità di pervenire ad un unico testo coordinato degli accordi medesimi interessati. Tale attività di coordinazione normativa sarà portata a preventiva conoscenza e verifica delle Organizzazioni Sindacali nel corso di appositi incontri di carattere tecnico che si avvieranno nel corso del prossimo mese di settembre.

5) Percorso di approfondimento tecnico in materia di Assistenza e Previdenza integrativa

Le Parti, in coerenza a quanto dichiarato dalle Parti nell'Intesa di percorso del 13.5.2015, confermano che verrà dato corso agli incontri tecnici di approfondimento e di verifica normativa finalizzati all'individuazione delle condizioni e delle soluzioni utili per proseguire nel percorso di unificazione in materia.

Tale percorso troverà avvio con l'esame delle tematiche previdenziali; il primo incontro avrà luogo nell'ambito della Commissione Welfare aperta alla partecipazione dei componenti degli organi di governo delle forme nonché dei consulenti incaricati a supporto tecnico delle fasi di studio.


Fabi
Banco Popolare
Fisac/Cgil
Sinfub
Ugl-Credito
Ulca
Unisin