

**VERBALE DI INTESA
Armonizzazioni**

Il 26 novembre 2014

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca,

i Coordinamenti Sindacali delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca costituiti presso le Società del Gruppo (ad eccezione del Credito Bergamasco),

premesso che

- con l'accordo del 24.9.2014 le Parti, avendo a riferimento l'accordo del 29.11.2012, hanno prorogato al 31.12.2014 i trattamenti economici e normativi scaduti ed applicati in via di fatto fino alla data del 30.9.2014;

si conviene quanto segue.

1. Le premesse fanno parte integrante del presente verbale di intesa.
2. Le Parti condividono di prorogare al 30.6.2015 la scadenza di cui all'articolo 3 dell'accordo 29.11.2012.

BANCO POPOLARE

Delegazioni sindacali di Gruppo

FIBA/CISL
Santini

FISAC/CGIL

FABI

SINFUB

Coordinamenti Aziendali

FISAC-CGIL SGS

Popolano

FISAC/CGIL

BANCO POPOLARE

UGL CREDITO

M. F. M.

AIRREMENTO
Banco Popolare

UILCA

VERBALE DI ACCORDO
Società Gestione Servizi BP – CIA

Verona, il 26 novembre 2014

tra

la Società Gestione Servizi BP

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub e Uilca

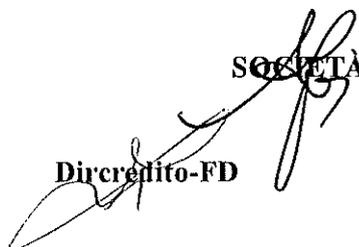
Premesso che:

- le Parti hanno sottoscritto il Verbale di Accordo del 29.11.2012 che ha previsto la scadenza della contrattazione integrativa sino al 30.6.2013, così come declinata al punto 2 dello stesso accordo;
- in data 10.6.2013 e 9.7.2013 si sono svolti i confronti sulla piattaforma di rinnovo della contrattazione integrativa presentata dalle Organizzazioni Sindacali che, nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2013 si sono interrotti a seguito delle dinamiche della trattativa nazionale sul Fondo di Solidarietà e del rinnovo del CCNL di settore;
- a livello nazionale, il confronto per il rinnovo del CCNL di settore era nelle fasi iniziali;
- l'Azienda, in tale periodo, ha sempre continuato ad applicare quanto previsto dall'Accordo del 29.11.2012, anche oltre la data del 30.6.2013;
- con l'Accordo del 4.4.2014 le Parti hanno condiviso la necessità di affrontare il tema di rinnovo della contrattazione integrativa aziendale in un contesto in cui siano più certe le determinazioni assunte a livello nazionale e, pertanto, hanno concordato che la contrattazione integrativa aziendale di SGS BP, così come declinata al punto 2 dell'accordo del 29.11.2012, debba intendersi applicata in via di fatto sino al 31.12.2014, confermando altresì che la suddetta applicazione in via di fatto debba, comunque, costituire il punto di partenza del confronto sindacale al fine di definire una rinnovata normativa aziendale;
- a livello nazionale, il confronto per il rinnovo del CCNL non si è ancora concluso e, pertanto, non sono venute meno le motivazioni ispiratrici del citato Accordo del 4.4.2014;

le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. La contrattazione integrativa aziendale di SGS BP, così come declinata al punto 2 dell'accordo del 29.11.2012, deve intendersi applicata in via di fatto sino al 30.6.2015.
3. Viene confermato che la suddetta applicazione in via di fatto deve, comunque, costituire il punto di partenza del confronto sindacale al fine di definire una rinnovata normativa aziendale.

SOCIETÀ GESTIONE SERVIZI BP

Dircredito-FD


Fabi

Sinfub


Fiba/Cisl

Uilca


Fisac/Cgil



Verbale di accordo in materia di distacchi

In Verona, il giorno 26 novembre 2014

tra

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

e

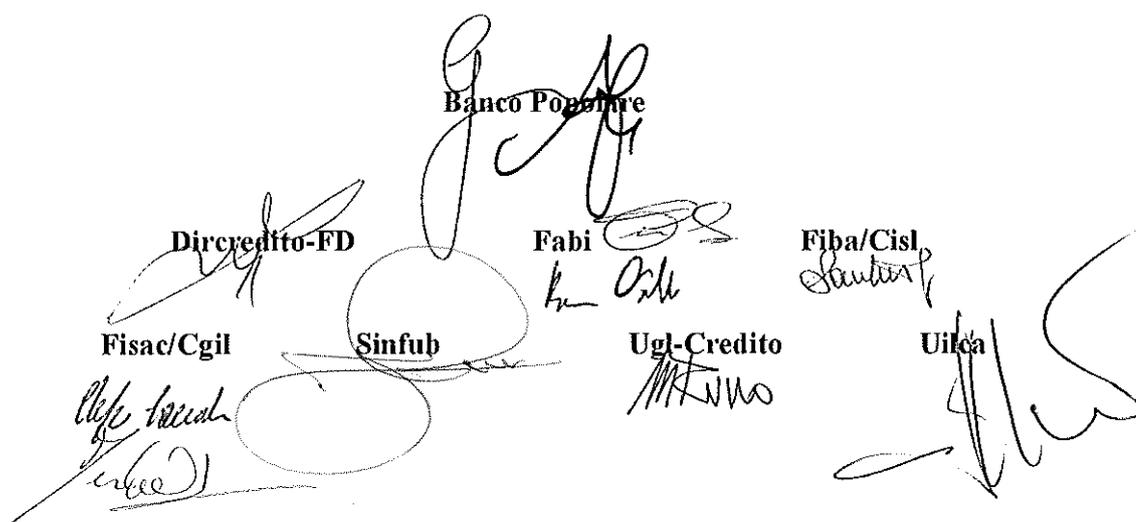
le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

premesse che:

- l'Accordo Quadro del 11.4.2012 per la gestione delle ricadute sul Personale connesse con il Piano Industriale 2011-2013/15 e con il progetto di costituzione della Grande Banca Popolare, ha previsto la scadenza dei distacchi collettivi e dei c.d. "diritti di rientro" al 31.12.2012;
- gli Accordi del 29.11.2012 e del 27.12.2013 hanno prorogato rispettivamente al 31.12.2013 e al 31.12.2014 le previsioni di cui all'alinea precedente;

le Parti hanno convenuto quanto segue

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo;
2. i distacchi collettivi e i c.d. "diritti di rientro" – già oggetto di proroga sino al 31.12.2014 – vengono prorogati sino al 31.12.2015, fermo restando l'accoglimento delle domande di rientro presentate nei termini di scadenza previsti dai precedenti accordi in materia.
3. le Parti si incontreranno nell'ultimo trimestre del 2015, o su richiesta di una sola delle Parti, per apposite fasi di verifica in merito alla situazione dei colleghi interessati dai distacchi.


The image shows the handwritten signatures of the parties involved in the agreement. The signatures are arranged in a roughly circular pattern around the center of the page. The names of the parties are printed below their respective signatures: Banco Popolare (top), Dircredito-FD (left), Fabi (center), Fiba/Cisl (right), Fisac/Cgil (bottom-left), Sinfub (bottom-center), Ugl-Credito (bottom-right), and Uilca (far right).

VERBALE DI ACCORDO
Prestazioni secondarie per invalidità e premorienza dei Fondi pensione del Gruppo
Banco Popolare

Il giorno 26 novembre 2014, in Verona

tra

il Banco Popolare

e

gli Organismi Sindacali costituiti presso Banco Popolare Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Ulca

premessato che:

- con l'accordo 18.12.2012, è stata individuata - in via sperimentale - un'unica copertura assicurativa collettiva in caso di premorienza per morte ed invalidità permanente, gestita per il tramite dei Fondi di Previdenza interni e riconosciuta a tutto il Personale aderente ai Fondi di Previdenza medesimi;
- con il successivo accordo 23.1.2014 è stata giudicata positiva la sperimentazione effettuata nell'anno 2013 e, conseguentemente, sono stati confermati, anche per l'anno 2014, sia l'utilizzo della copertura assicurativa medesima, sia la previsione - in favore degli iscritti (in servizio) ai Fondi Pensione interni al Gruppo - di una specifica contribuzione previdenziale aggiuntiva, di importo pari all'ammontare pro-capite complessivamente necessario al pagamento del premio di polizza, finalizzata ad attenuare l'onere posto a carico del dipendente;
- nel corso del corrente anno, anche in relazione a quanto previsto dall'accordo di fusione del Credito Bergamasco del 4.7.2014, si sono tenuti diversi incontri, anche nell'ambito della Commissione Welfare, che hanno consentito di effettuare un approfondito esame della materia allo scopo di valutare la possibilità di migliorare le prestazioni della copertura assicurativa medesima

le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.
2. Le Parti, sul presupposto della comune volontà di consolidare il quadro regolativo uniforme in essere nella materia delle prestazioni secondarie per invalidità e premorienza pur nell'ambito della complessiva sostenibilità dei relativi oneri, confermano la previsione dell'intervento economico aziendale a favore degli iscritti ai

FISAC-CGIL

FIBA/CISL

SINFUB

DIRCREDITO

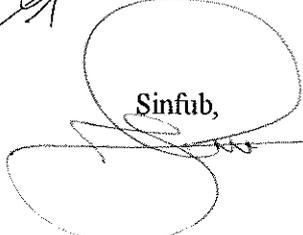
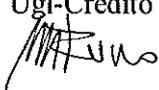
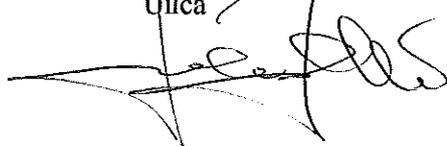
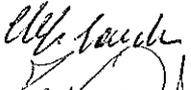
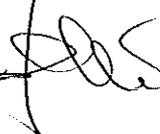
FABI

UGL

Fondi Pensione nelle misure previgenti a garantire, anche per l'anno 2015, la medesima copertura assicurativa già in essere per le prestazioni secondarie per invalidità e premorienza prevista dall'accordo 23.1.2014.

3. Con la finalità di rendere maggiormente uniformi nell'ambito delle attuali coperture assicurative di Gruppo, le prestazioni economiche previste per il caso di morte da infortunio e quelle previste in caso di morte da malattia (essendo tali prestazioni maggiori nel caso di morte per infortunio), l'attuale copertura in caso di premorienza sarà di fatto integrata procedendo alla stipula di una polizza collettiva integrativa volta a garantire un migliore allineamento delle prestazioni economiche usufruibili al verificarsi dell'evento morte per malattia a quelle riconosciute in caso di morte per infortunio; anche tale nuova polizza collettiva, in maniera identica alla polizza già preesistente, sarà gestita per il tramite dei Fondi di Previdenza e riconosciuta a tutto il Personale aderente ai Fondi medesimi.
4. In esito alle valutazioni della Parti, la soluzione prescelta - che consente il suddetto migliore allineamento tenendo conto della complessiva sostenibilità economica della nuova polizza, da valutarsi anche in relazione a quanto specificamente previsto al successivo punto 4 - prevede per l'evento morte da malattia e da suicidio un capitale assicurato di € 100.000 aggiuntivo al capitale assicurato dalla polizza collettiva già esistente.
Detta soluzione prevede un costo complessivo della nuova polizza di circa € 2.000.000.
5. Ciò premesso, con la finalità di contribuire all'onere posto a carico del dipendente le Aziende riconosceranno per il 2015 una specifica contribuzione aggiuntiva in favore degli iscritti (in servizio) ai Fondi pensione citati al punto 2 per un importo complessivo pari a circa € 900.000.
Gli oneri posti a carico dei dipendenti e derivanti dal residuo costo di polizza saranno ripartiti secondo il criterio già applicato per la copertura premorienza attualmente in vigore.
6. Copia del presente verbale di accordo sarà trasmessa agli Organi di governo delle Forme di previdenza e le fonti istitutive si adopereranno per agevolare gli atti necessari all'attuazione di quanto previsto dal presente accordo.

BANCO POPOLARE

<p>Dircredito-FD</p>  <p>Sinfub,</p> 	<p>Fabi</p>  <p>Ugl-Credito</p> 	<p>Fiba-Cisl</p>  <p>Uilca</p> 	<p>Fisac-Cgil</p>  
---	--	---	---

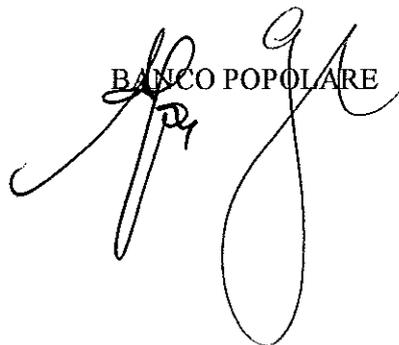
Spett.li
Organismi Sindacali Aziendali
Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl,
Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito,
Uilca e Unisin
costituiti presso Banco Popolare

Verona, 26 novembre 2014

Oggetto: Ripristino a tempo pieno del personale part-time

Con riferimento all'accordo del 26.11.2014, in tema di Fondo di Solidarietà, siamo con la presente a confermarVi l'impegno ad accogliere le domande presentate dal personale part-time aderente al Fondo di Solidarietà di ripristino a tempo pieno del rapporto di lavoro per l'ultimo mese intero precedente all'accesso al Fondo stesso.

Cordiali saluti.


BANCO POPOLARE



Accordo di attuazione del Fondo di Solidarietà per la riduzione ed il riequilibrio degli organici del Banco Popolare

Verona, il giorno 26 novembre 2014

tra

l'Azienda Banco Popolare

e

gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso il Banco Popolare Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

premesse che

- con informativa del 12.11.2014 ai sensi dell'art. 20 del CCNL, parte integrante e costitutiva del presente accordo, l'Azienda Banco Popolare ha evidenziato la necessità di procedere ad una riduzione dell'attuale quota numerica del proprio Personale;
- l'Azienda ha, inoltre, dichiarato che tale intervento si rende necessario considerato che gli accordi del 23.1.2014 e del 31.7.2014 intervenuti per il contenimento degli organici del Gruppo, non garantiscono certezza circa il raggiungimento del livello di organico *target* stabilito dal Piano Industriale: infatti, la prevista diminuzione dei livelli occupazionali riconducibile al solo *turn-over*, già nell'anno corrente, si mostra in via di consolidamento in misura inferiore a quella attualmente stimata. Tale minore incidenza del *turn-over* sul livello di organico determina la stima di un mancato raggiungimento dell'obiettivo *target* per circa 100 unità, riferibile in larga prevalenza all'evoluzione degli assetti numerici dell'organico Banco Popolare;
- con la medesima informativa l'Azienda Banco Popolare ha inoltre fornito comunicazione in ordine all'urgenza di attuare idonei interventi di riequilibrio della distribuzione territoriale degli organici, oggi fortemente disomogenea, con la finalità di realizzare il pieno ed effettivo miglioramento dell'efficienza operativa, condizione indispensabile per conseguire gli obiettivi di incremento della redditività commerciale e di valorizzazione della clientela, considerati dal Piano Industriale 2014 - 2016/2018
- nello specifico di detta disomogeneità:
 - si è in particolare messo in evidenza che a contesti produttivi caratterizzati da carenza di risorse fanno riscontro contesti produttivi con eccedenza di organico
 - si è precisato che i contesti produttivi in argomento, che in prevalenza si identificano con le articolazioni di talune Aree Affari, riguardano anche le strutture di sede delle Divisioni, nonché quelle di Direzione Generale

Fisac - Cgil

FIBA - Cisl

Fabi
Ugl-Credito

SINFUB

1

Uilca

- si sono forniti sia il dettaglio delle strutture organizzative con eccedenze di organico (e delle consistenze numeriche relative) sia l'indicazione dei contesti produttivi con carenze di risorse, presenti in misura minimale presso la Divisione BPL
 - si è specificato che i contesti produttivi degli ambiti territoriali siciliano e romano, già oggetto degli specifici interventi di cui all'accordo 31.7.2014, non sono considerati ai fini dei prospettati interventi di riduzione degli organici;
- tanto le attuazioni in materia di riequilibrio del personale, quanto quelle di contenimento dello stesso, non sono disgiunte da un piano di intervento in favore dell'occupazione giovanile, con attenzione ai contesti produttivi caratterizzati da carenza di risorse;
- le Parti hanno svolto una articolata fase di confronto per individuare idonee soluzioni alle problematiche descritte; esse, ai sensi del già menzionato art. 20 del vigente CCNL, pur mantenendo riferimento a tutti gli strumenti contrattualmente ivi previsti ed utili per attuare gli ipotizzati interventi sugli organici, hanno individuato, quale strumento principale di gestione dell'esubero evidenziato il ricorso al Fondo di Solidarietà.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Adesione al Fondo di Solidarietà

In relazione agli obiettivi di riequilibrio degli organici e di contenimento del personale di cui alle premesse, le Parti concordano che si farà ricorso - su base esclusivamente volontaria e per un numero massimo di 200 unità - alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D.M. n. 83486 del 28.7.2014 nei confronti delle risorse (ivi inclusi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) attualmente occupate nei contesti produttivi che presentano eccedenza di personale, che richiedano di essere ammesse alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. successivamente al 31.12.2015 ed entro la data del 31.12.2020.

Sono di seguito indicati i contesti produttivi come da informativa aziendale con le relative quote numeriche massime di adesioni al Fondo di Solidarietà:

<u>Banco Popolare</u>	Sede (22 risorse);
<u>Divisione BPV</u>	Sede (18), Rete Imola (14), Rete Treviso (12), Rete Romagna (11);
<u>Divisione BPL</u>	Sede (19), Rete Genova (30), Rete Cremona (12), Rete Livorno (12), Rete Pisa (12), Rete Crema (11);
<u>Divisione BPN</u>	Sede (9), Rete Torino (17);
<u>Divisione CB</u>	Sede (13).

FISM-Cgil

FIBA-CISL

FABI
K. C. C. C.

SINFUS

ON CEDORS

2

Laddove il numero dei lavoratori che abbiano presentato domanda e siano in possesso dei suddetti requisiti risultasse superiore alla quota numerica di 200, viene stabilito, avendo a riferimento l'art. 8 del D.M. 28.7.2014, che l'individuazione dei lavoratori ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) avvenga, nell'ambito dei bacini territoriali sopra indicati, adottando il criterio della maggiore prossimità al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria ovvero della maggiore età e, ove ulteriormente necessario, considerando i carichi di famiglia.

3. Incentivi

Le Parti condividono, per coloro che maturino il diritto pensionistico entro la data del 31.12.2019, i seguenti incentivi da erogarsi a titolo aggiuntivo/integrazione al TFR:

- a) n. 8 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 31.12.2016;
- b) n. 7 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 31.12.2017;
- c) n. 6 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 31.12.2018;
- d) n. 5 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 31.12.2019.

Le suddette mensilità saranno da intendersi come 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda.

I suddetti incentivi saranno riconosciuti a condizione che i lavoratori interessati richiedano di aderire alle prestazioni straordinarie entro la data del 20.1.2015, termine di presentazione delle domande di adesione.

4. Adempimenti amministrativi e date di cessazione dal servizio per accesso al FdS

Le cessazioni dal servizio, con rinuncia al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, da attuare ai sensi del presente verbale di accordo, si realizzeranno con la data del 30.4.2015 per il conseguente ingresso nel Fondo di Solidarietà il 1.5.2015, con la data del 30.11.2015 per il conseguente ingresso nel Fondo di Solidarietà il 1.12.2015, nonché con la data del 31.12.2015 per il conseguente ingresso nel Fondo il 1.1.2016.

Fermo restando il criterio della maturazione dei requisiti pensionistici, la data di cessazione dei lavoratori aventi diritto sarà definita dall'Azienda e comunicata agli interessati.

In relazione ad esigenze individuali e correlate al pregresso rapporto di lavoro, le cessazioni dal servizio per l'accesso al Fondo di Solidarietà saranno formalizzate dall'Azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita commissione di conciliazione, costituita presso Abi o in alternativa presso l'apposita commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, con rinuncia delle parti ad ogni reciproca pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

5. Garanzie nel caso di evoluzione normativa

Le domande si intenderanno accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle stesse, fermo restando che, in caso di variazione delle condizioni e dei criteri legali di accesso ai trattamenti pensionistici nonché alle prestazioni straordinarie del

FIME-CGIL

FIBA-CISL

FABI

SINFUB

DIREZIONE

Fondo di Solidarietà - sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente verbale di accordo - le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi.

Nel caso in cui tali variazioni intervenissero prima dell'accesso al Fondo di Solidarietà (30.4.2015, 30.11.2015, 31.12.2015), l'Azienda consentirà il ritiro della domanda di accesso al Fondo stesso ad esito degli accertamenti tecnici sulla presenza di effettiva penalizzazione.

Nel caso in cui situazioni normative / legislative pregiudicassero il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici, le risorse interessate avranno il diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, a rientrare in servizio - nello stesso ambito territoriale, salvaguardando la professionalità acquisita e con il medesimo trattamento economico e contributivo spettante al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà - fino alla prima maturazione del diritto alla percezione della pensione. Per il suddetto periodo l'Azienda si riserva la facoltà di accordare un congedo retribuito o forma analoga.

Ai lavoratori che accederanno alle prestazioni del Fondo di Solidarietà in base alle previsioni del presente accordo verranno erogate le prestazioni straordinarie secondo le misure, le modalità ed i criteri stabiliti dal D.M. n. 83486 del 28.7.2014.

Nei confronti di coloro che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà vengono riconosciute l'insieme delle previsioni riportate in allegato.

Dichiarazioni Aziendali

L'Azienda si impegna a non stipulare contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei lavoratori che accedono alle prestazioni straordinarie.

6. Fruizione ferie, festività soppresse e banca ore

Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente accordo fruiranno dell'integrale dotazione di ferie, festività soppresse e banca ore, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

Dichiarazione Aziendale

Per coloro che cesseranno dal servizio per ingresso al Fondo di Solidarietà, non troverà applicazione per l'anno 2015 la sospensione lavorativa di cui agli accordi in materia di prestazioni ordinarie del 17.6.2014 e del 29.10.2014.

7. Fasi di verifica sul numero delle domande

Le Parti si incontreranno entro il 15.2.2015 al fine di accertare il numero complessivo di domande di adesione al piano avanzate ai sensi del presente accordo.

Fispc - CGIL

FIBA/CISL

SINFUB

FABI

4

Dinprodi

8. Fasi di verifica ulteriori

Le Parti si incontreranno nel corso dei mesi di giugno 2015 e gennaio 2016 per svolgere un esame congiunto in merito agli effetti gestionali ed organizzativi connessi all'attuazione del Fondo.

9. Assunzioni

Verificato il numero delle uscite, l'Azienda, nella prospettiva di assicurare un adeguato piano di intervento a favore dell'occupazione giovanile provvederà alla assunzione/stabilizzazione di un numero di risorse definito sulla base di un rapporto uscite/assunzioni di 1 a 0,50. Tali assunzioni/stabilizzazioni dovranno essere effettuate entro il 31.12.2015.

Viene previsto un incontro di verifica da effettuarsi entro il febbraio 2016.

10. Mobilità territoriale e professionale

L'attuazione del Fondo di Solidarietà potrà in ogni caso determinare fenomeni di mobilità territoriale e professionale, ai fini dell'attuazione delle misure di riequilibrio degli organici ed in relazione alle coperture delle posizioni lavorative che si renderanno necessarie.

Tali fenomeni saranno gestiti nell'ambito della mobilità territoriale e della fungibilità ai sensi della normativa tempo per tempo vigente.

11. Formazione

Per accompagnare i processi di mobilità professionale e sostenere la riqualificazione e riconversione professionale delle risorse, potranno essere proposti appositi programmi formativi che rispondano ai fabbisogni professionali rilevati. A tale riguardo le Parti condividono, in considerazione della necessità di un attento governo dei costi, la necessità di assicurarsi l'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibili (FBA, Fondir, Fondo di Solidarietà, etc.), previo confronto nell'ambito dell'Organismo paritetico sulla Formazione e condivisione tra le Parti.

BANCO POPOLARE

Dircredito-FD

Fabi

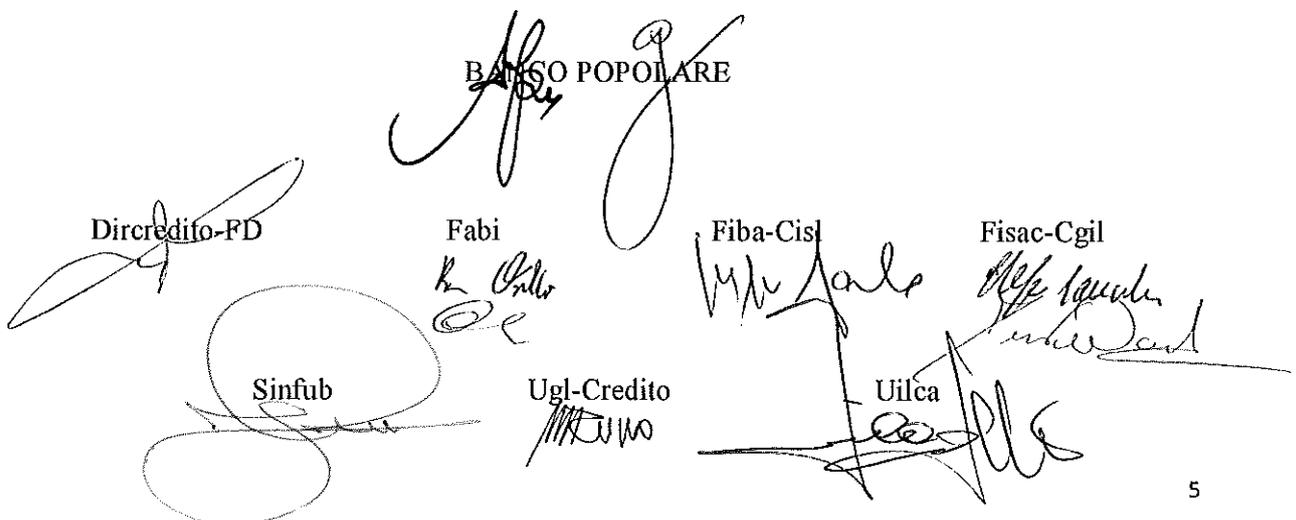
Fiba-Cisl

Fisac-Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uilca



Agevolazioni riconosciute per l'accesso al Fondo di solidarietà

Nei confronti di coloro che accedono al Fondo di solidarietà vengono riconosciute le agevolazioni di seguito indicate.

Condizioni finanziarie/bancarie

A decorrere dalla data di accesso al Fondo di solidarietà e per il periodo di permanenza nello stesso, ai rapporti bancari, ivi compresi i mutui ed i finanziamenti, intestati ai dipendenti di cui trattasi, continueranno ad essere applicate le stesse condizioni in vigore nelle singole Aziende per il Personale in servizio; al momento dell'effettivo pensionamento dette condizioni verranno parificate tempo per tempo alle condizioni previste per il Personale in quiescenza.

Previdenza complementare

All'atto della cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ferma restando la facoltà di mantenere l'iscrizione alla forma di previdenza complementare di appartenenza, continua il versamento della contribuzione aziendale alle forme medesime per tutto il periodo di permanenza nel fondo stesso nella medesima misura.

In alternativa alla prosecuzione di tale versamento potrà essere riconosciuto, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel "Fondo di solidarietà", attualizzato al tasso del 1,5%; tale importo viene erogato a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto; a tal fine verrà presa a riferimento l'ultima retribuzione annuale utile ai fini del TFR.

Assistenza sanitaria integrativa

Al Personale che accederà al Fondo di solidarietà, sarà garantito, per il tempo di permanenza nel Fondo, il proseguimento della copertura sanitaria alle stesse condizioni tempo per tempo in vigore per il Personale in servizio.

Con riferimento agli iscritti al Fondo Assistenza fra il Personale del Gruppo Banco Popolare, il Personale interessato è equiparato a quello in pensione; il contributo aziendale (pari a quello previsto per il personale in servizio) continuerà ad essere versato per ciascun collaboratore confluito nel Fondo di Solidarietà e per la durata della sua permanenza nel Fondo stesso.

Qualora il contributo aziendale alla copertura sanitaria fosse erogato in forma di percentuale sulla retribuzione, sarà presa a riferimento l'ultima retribuzione percepita dall'interessato al momento dell'accesso al Fondo secondo le regole stabilite dalla rispettiva forma di assistenza sanitaria.

Polizza infortuni extra professionali

Per gli infortuni extra professionali continuerà ad essere riconosciuta a ciascun interessato la polizza vigente presso l'Azienda di appartenenza per la durata della permanenza nel Fondo stesso.

Altre agevolazioni

Ai lavoratori confluiti nel Fondo di Solidarietà, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo medesimo, vengono corrisposte le provvidenze per i portatori di handicap secondo le normative vigenti presso l'Azienda di appartenenza.

In caso di decesso del lavoratore durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà le Aziende si impegnano a riconoscere un importo complessivo lordo di Euro 30.000 a favore degli aventi causa, secondo le norme legali vigenti in materia di TFR (art. 2120, 2122 c.c.).

Dacapo
Fime-cim
Bella
F. D'Amico

SINFUS
Ulfa

Fiba/cisc
F. D'Amico

MR
FABI
B. Gallo

Qualora le regole aziendali prevedano che il pagamento del premio di fedeltà (per i soli ratei annuali interi maturati fino al 30.6.2013) sia effettuato all'atto del pensionamento, lo stesso sarà anticipato in occasione dell'accesso al Fondo di Solidarietà e ferme restando le richiamate regole, senza l'applicazione delle eventuali previsioni di assorbimento con forme di incentivo.

Applicazione

Le previsioni di cui al presente articolo si intendono valide a condizione che gli interessati:

- fruiscano degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di Solidarietà;
- mantengano in essere presso una delle Banche del Gruppo Banco Popolare il rapporto di conto corrente sul quale far accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;
- non percepiscano redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza con le rispettive Aziende per le quali l'art. 11 del D.M. n. 158 del 28 aprile 2000 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.

In ogni caso le previsioni del presente articolo troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarietà fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature and the text "Fidac-Cgil". In the center, there is a stamp "FABI" with a signature below it, and a circular stamp "SINFUB" with a signature below it. To the right, there is a signature and the text "FMA ICISL". Below this, there is a signature and the text "UILCA". At the bottom center, there is a signature and the text "Dincoeres". On the far right, there is a signature and the text "MR".

G

Allegato

Spettabile Azienda

.....
.....
.....

La/il sottoscritta/o
nata/o a il
codice matricola n° in servizio presso

constatato

che con l'accordo stipulato in data 26 novembre 2014 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si sono date atto di aver concluso le procedure previste per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 7 del D.M. 28.7.2014 n. 83486,

dichiara

- la richiesta irrevocabile di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, come previsto al punto 4 del citato accordo 26 novembre 2014, con risoluzione del rapporto di lavoro alla data che verrà comunicata dall'Azienda e determinata in base alle previsioni di tale accordo, rinunciando espressamente al preavviso ed alla relativa indennità (ai sensi del DM 28.7.2014), e con riconoscimento degli specifici trattamenti previsti dal sopracitato accordo 26 novembre 2014;
- la propria volontà di non opporsi alla suddetta risoluzione del rapporto di lavoro alla predetta data, volontà subordinata all'effettivo accesso alle prestazioni straordinarie del FdS alle condizioni previste dalla sopracitata intesa e da eventuali successivi accordi applicativi;
- l'accettazione delle condizioni e dei termini previsti dall'accordo citato e dal Regolamento di cui al D.M. 28.7.2014 per l'accesso alle prestazioni straordinarie,

dichiara inoltre

- di avere già consegnato l'estratto conto contributivo (Ecocert)
- di allegare alla presente richiesta dell'estratto conto contributivo (Ecocert), impegnandosi a consegnare l'estratto conto contributivo (Ecocert) non appena in suo possesso

chiede

in relazione alla liquidazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito

- che l'erogazione medesima avvenga in rate mensili,
 - proseguendo il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale a cui è attualmente iscritta/o
 - non proseguendo detto versamento
- che l'erogazione avvenga in unica soluzione

impegnandosi a dare immediata comunicazione all'Azienda della eventuale e successiva instaurazione di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro

chiede inoltre

ai sensi dell'accordo del 26 novembre 2014

- di mantenere l'iscrizione alla forma di assistenza sanitaria aziendale;
- di non mantenere l'iscrizione alla forma di assistenza sanitaria aziendale.

Data,

Firma

FIBAC/CISS

 FIM

 CGIL

 SILCA

 SINFUS

 MR

 FABI

Verbale di accordo

In Verona, il giorno 26 novembre 2014

tra

il Banco Popolare e le altre Aziende del Gruppo Banco Popolare

e

gli Organismi Sindacali Aziendali del Banco Popolare e delle altre Aziende del Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

ad esito di una complessa e articolata fase di confronto in riferimento al premio aziendale per l'esercizio 2014, che ha tenuto conto anche delle modifiche organizzative dovute al Piano Industriale

si conviene quanto segue

Premio Aziendale per l'esercizio 2014 ed erogazione aggiuntiva

- Tenuto anche conto delle previsioni di cui all'art. 48 del CCNL, il premio aziendale riferito all'anno 2014 viene determinato sulla base degli indicatori e dei criteri di seguito indicati.

Sono definiti i seguenti indicatori:

- 1) **indicatore di produttività**; è assunto come tale il risultato della gestione operativa da conto economico riclassificato del bilancio consolidato pro capite (ossia, diviso per il numero medio dei dipendenti del Gruppo);
- 2) **indicatore di redditività**; è assunto come tale il risultato dell'operatività corrente al lordo delle imposte da conto economico aziendale.

In relazione al raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori di produttività e redditività, così come declinati nel corso delle articolate fasi di confronto svolte sul tema, verranno riconosciuti al Personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi, con le competenze di giugno 2015, gli specifici importi a titolo di premio aziendale 2014, secondo quanto previsto all'allegato 1.

- Tenuto inoltre conto di quanto già definito con gli accordi del 27 dicembre 2013, del 7 maggio e 6 giugno 2014 in tema di welfare integrativo per i dipendenti delle Aziende firmatarie della presente intesa, e considerato altresì che le Parti intendono proseguire, anche nell'anno 2015, l'utilizzo del Conto Welfare di cui all'accordo 6 giugno 2014 per le finalità di Previdenza complementare, Assistenza sanitaria, Assistenza Sanitaria Aggiuntiva, e per un ulteriore paniere di utilità con valenza sociale nell'ambito delle spese di istruzione dei figli, si conviene che - al raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori di produttività e redditività di cui sopra - con le competenze del mese di giugno 2015 sarà altresì riconosciuta al Personale appartenente alle Aree professionali e ai Quadri direttivi una erogazione aggiuntiva al Premio Aziendale secondo gli importi complessivi di cui all'allegato 2.

FIRAC-CGIL

FIBA/CISL

SINFUB

FABI

1

MR

Tali importi potranno essere utilizzati nell'ambito del Conto Welfare, secondo le destinazioni più oltre specificate, attraverso apposita procedura informatica in grado di gestire le scelte individuali in merito alla fruizione dei servizi.

Disposizioni di carattere generale

Con riferimento a quanto sopra definito si precisa che il numero medio dei dipendenti di ciascuna Azienda - utile ai fini della determinazione dell'indicatore "pro capite" sopra citato - è determinato dalla somma dei dipendenti (su forza lavoro, con esclusione dei contratti di somministrazione e dei dirigenti e computando proporzionalmente il personale a tempo parziale) al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento e dei medesimi dipendenti in organico al 31 dicembre dell'anno di riferimento, diviso due.

Criteri e modalità di corresponsione

Con riferimento ai criteri ed alle modalità di corresponsione del premio aziendale 2014 e dell'erogazione aggiuntiva si prevede quanto di seguito indicato.

I suddetti importi:

- spettano in proporzione ai mesi di servizio prestati considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- sono determinati avendo a riferimento l'inquadramento ricoperto alla data del 31.12.2014, ovvero al momento della cessazione dal servizio se intervenuta nel corso del 2014;
- sono erogati al Personale dipendente che abbia superato il periodo di prova;
- non sono corrisposti nel caso in cui il lavoratore abbia conseguito, nell'anno di riferimento, il giudizio professionale negativo più basso;
- non sono corrisposti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, nonché a coloro che rassegnano le dimissioni per svolgere attività in concorrenza con il Gruppo;
- non sono computabili ai fini del TFR e sono computati per la previdenza complementare esclusivamente per i dipendenti per cui tale assoggettamento è già previsto in base alle vigenti disposizioni contrattuali regolamentari e/o statutarie in materia.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 48 del vigente CCNL si precisa in particolare che per l'assenza dal servizio dovuta ad aspettativa non retribuita ai sensi:

- dell'art. 81 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;
- dell'art. 13 dell'Accordo Nazionale del 7.7.2010 di applicazione dell'art. 31, 2° comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive integrazioni e modifiche, non si applica la riduzione di cui al citato art. 48 se l'assenza non supera i tre mesi. In caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Per il Personale a tempo parziale i valori di cui sopra saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato.

Ancoraggio

FISM-Cgil

FIBA/CISL

FABI
P. C. G. G.

SINFUB

2

MR

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro dipendente durante il corso dell'anno il premio aziendale e l'erogazione aggiuntiva spettano in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

In caso di risultato delle attività ordinarie negativo – sia del bilancio consolidato che di quello aziendale – così come previsto dal 6° comma dell'art. 48 del vigente CCNL non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale.

Ambiti e tempistica di scelta per la destinazione della erogazione aggiuntiva

Con riferimento alla erogazione aggiuntiva di cui agli allegati 2 da utilizzare nell'ambito del Conto Welfare, le Parti convengono che i lavoratori avranno facoltà di scegliere la destinazione del budget "figurativo" all'interno di una combinazione di servizi preventivamente definiti come segue e sintetizzati nel documento allegato (allegato 3):

- a. Previdenza Complementare;
- b. Assistenza Sanitaria;
- c. Assistenza Sanitaria Aggiuntiva (ASA);
- d. Area Istruzione e Educazione:
 - spese per asilo nido;
 - spese per iscrizione alla scuola primaria di 1° e 2° grado (elementari, medie e superiori);
 - tasse e rette per iscrizione a università pubbliche o private riconosciute;
 - spese per l'acquisto di libri scolastici della scuola primaria, secondaria e libri di testo universitari;
 - sostegno alle spese sostenute per la frequenza dei figli a campus extra scolastici;
 - spese per l'accesso a corsi di formazione integrativa alla formazione scolastica a beneficio dei figli (lingue, informatica...);
 - spese per l'accesso a corsi di formazione non professionali su ambiti relativi a bisogni di rilevanza sociale (orientamento allo studio, aiuto alla genitorialità).

Le Parti definiscono altresì, in base alle vigenti norme di legge, ai regolamenti e agli statuti propri dei Fondi e delle Casse di Previdenza/Assistenza, la tempistica di scelta della destinazione da parte del personale dipendente che dovrà necessariamente avvenire:

- a. dal 1 al 31 luglio 2015 per le quote ad ASA;
- b. dal 1 luglio al 31 ottobre 2015 per le restanti voci.

Le eventuali quote non fruito o non optate dal dipendente non daranno diritto ad alcuna liquidazione monetaria ma verranno destinate, entro il 31.12.2015, in ASA e, in caso di non percorribilità di tale soluzione, in Previdenza Complementare.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel ribadire che attuali modalità di determinazione del presente premio aziendale - ivi compresa la scala parametrica adottata - hanno valenza per il solo 2014, convengono, con riferimento all'art. 52 del CCNL 19 gennaio 2012, di incontrarsi entro il 31 marzo 2015 con l'obiettivo di ricercare un percorso condiviso che consenta di definire il Premio variabile di risultato.

FIRAC - CGIL

FIBA/CISE
Direttore

FISBI
R. Guallo

SINFUB

Fasi di verifica e confronto

Le Parti si incontreranno, inoltre, entro il mese di aprile del 2015 per valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e verificare congiuntamente la sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio aziendale e dell'erogazione aggiuntiva.

Ferie, Banca Ore ed Ex Festività soppresse.

Le Parti confermano la necessità di assicurare, per il 2015, in coerenza con le esigenze operative e organizzative delle Aziende del Gruppo, la completa fruizione nell'anno di competenza dell'intera dotazione di ferie prevista e lo smaltimento, nell'anno di maturazione, di quanto accumulato a titolo di Banca Ore, per la quale non si darà luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Per la Banca Ore maturata nei mesi di novembre e dicembre 2015 il termine di scadenza è fissato al 30 marzo 2016.

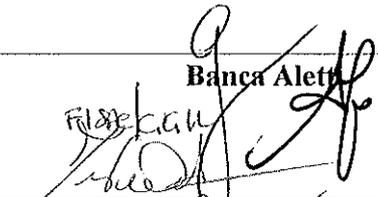
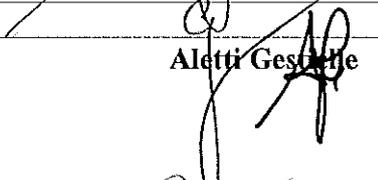
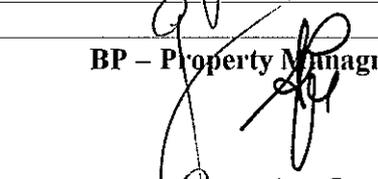
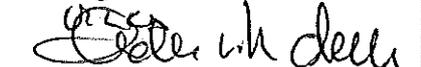
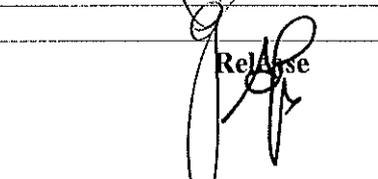
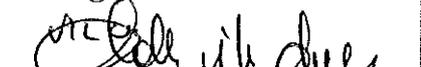
Per quanto riguarda i residui ferie riferiti agli anni precedenti viene riaffermato per tutto il Personale del Gruppo il principio del completo e progressivo smaltimento entro il 31 dicembre 2015; per il Personale di provenienza Credito Bergamasco – a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014 – il suddetto termine è fissato al 31.12.2017.

Le Parti convengono che lo smaltimento della Banca Ore 2014 di tutto il Personale del Gruppo debba completarsi entro il 30.06.2015, fermo restando che, decorsa tale data, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione dei residui non fruiti. Per il Personale di provenienza Credito Bergamasco – a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014 – il suddetto termine è fissato al 31.12.2016.

Per quanto riguarda i residui non fruiti della Banca Ore riferita agli anni antecedenti al 2014 dei dipendenti di provenienza del Credito Bergamasco a seguito della fusione per incorporazione del 1.6.2014, si conviene che troveranno applicazione i criteri previsti dall'Accordo 20.7.2012.

Le Festività soppresse riferite all'anno 2015 dovranno essere pianificate e fruito nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

<p>Azienda</p> <p>FSBI P. G. G. G.</p>	<p>Dirigente Banco Popolare</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p> <p>FISAG/CGIL VAL CREDITO M. F. U. V. V.</p>	<p>FIRACISL SINFUS</p>
<p>Azienda</p> <p>FABI VILCA</p>	<p>S.G.S.-B</p>	<p>Organizzazioni Sindacali</p> <p>FISAC-CGIL</p>	

Azienda	Banca Aletti 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	Aletti Ges. Aff. 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	BP - Property Management 	Organizzazioni Sindacali
Azienda	Banca Italease 	Organizzazioni Sindacali 
Azienda	RelAsse 	Organizzazioni Sindacali 

PREMIO 2014

**BANCO POPOLARE, SGS, REAL ESTATE,
BP PROPERTY MANAGEMENT, ALETTI GESTIELLE**

Inquadramento	Premio 2014
QD4	2.035,89
QD3	1.696,58
QD2	1.492,98
QD1	1.415,43
3A4L	1.328,17
3A3L	1.250,62
3A2L	1.182,76
3A1L	1.114,90
2A3L	1.037,33
2A2L	988,86
2A1L	969,47

STAFUB

Fispe - Cbci

BANCA ALETTI e ALETTI FIDUCIARIA

Inquadramento	Premio 2014
QD4	1.529,51
QD3	1.274,59
QD2	1.121,64
QD1	1.063,37
3A4L	997,82
3A3L	939,56
3A2L	888,57
3A1L	837,59
2A3L	779,33
2A2L	742,90
2A1L	728,34

FIBA/CISE

BANCA ITALEASE
(Italease, IGB, Release)

Inquadramento	Premio 2014
QD4	1.446,85
QD3	1.205,70
QD2	1.061,02
QD1	1.005,90
3A4L	943,89
3A3L	888,77
3A2L	840,55
3A1L	792,32
2A3L	737,20
2A2L	702,76
2A1L	688,97

MR

FABI

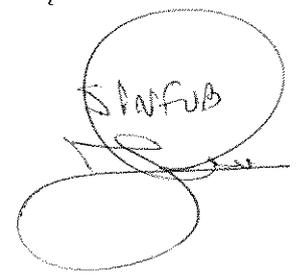
INCUBATE



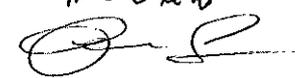
**BANCO POPOLARE
SGS, REAL ESTATE,
BP PROPERTY MANAGEMENT, ALETTI GESTIELLE
BANCA ALETTI, ALETTI FIDUCIARIA,
BANCA ITALEASE, IGB, RELEASE**

Inquadramento	Totale erogazione aggiuntiva
QD4	507,15
QD3	427,29
QD2	379,66
QD1	358,07
3A4L	321,17
3A3L	300,00
3A2L	283,31
3A1L	268,06
2A3L	250,99
2A2L	240,62
2A1L	234,73

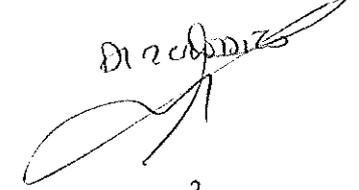
FIRAC-CGIL



FIRAC/CSL
M. G. G.
MR

FABI
R. G. G.


UNICA


DI 20/11/14


CONTO WELFARE/SOCIALE – Allegato 3

