

## Accordo per la gestione delle tensioni occupazionali e delle ricadute sul Personale del Gruppo Banco Popolare

Verona, il giorno 23 gennaio 2014

tra

il Banco Popolare in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle società del Gruppo

e

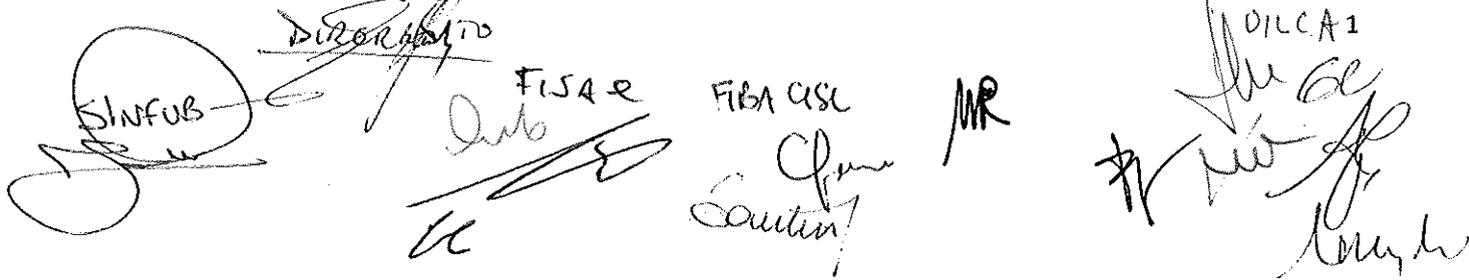
le Delegazioni Sindacali del Gruppo delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

e

gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso le Aziende del Gruppo Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

### *premesse che*

- in data 27.12.2013 il Gruppo Banco Popolare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 CCNL, ha fornito alle Organizzazioni Sindacali l'informativa in materia di tensioni occupazionali riguardante tutte le Aziende del Gruppo medesimo, che costituisce parte unitaria, inscindibile ed integrante la presente intesa;
- con tale documento informativo l'Azienda – nel sottolineare la stretta continuità e connessione delle attuazioni aziendali indispensabili al progressivo conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale 2011-2013/2015, da sostenere durante l'intero arco temporale di vigenza del Piano medesimo – ha evidenziato il percorso negoziale compiuto nel 2013, sia per definire la gestione condivisa delle eccedenze di organico aziendali rilevate (cfr. - intese in materia di Fondo di Solidarietà del 27.6 e 3.10), sia per regolare le ricadute sul personale rivenienti dal Progetto di Nuovo Modello Distributivo di Rete (cfr. - informativa del 28.6. e successivi documenti integrativi);
- con riferimento alle gestione degli esuberi, per effetto delle richiamate intese del 27.6 e 3.10, si è prevista l'ammissione alla prestazione straordinaria di sostegno al reddito ed il pensionamento per un numero di lavoratori complessivamente corrispondente alla totalità delle eccedenze di organico aziendali rilevate nel 2013;
- con riguardo al Progetto di Nuovo Modello Distributivo di Rete previsto con attuazione a far tempo dal 17.2.2014, nel corso delle fasi di confronto successive alle informative del 28.6.2013 e del 27.12.2013, l'Azienda ha fornito dati complessivi relativi alle ricadute sulla totalità del personale interessato dall'attuazione del modello medesimo, confermando, in particolare, tra gli

  
SINFUB  
Dircredito  
FISAC  
FIBA CISE  
Ugl-Credito  
Uilca 1  
MR  
Fabi

interventi maggiormente ed immediatamente incidenti sugli effetti specificatamente occupazionali allo stesso ascrivibili, la chiusura di 61 sportelli prevista nel secondo semestre 2014 e all'ampliamento del numero di sportelli ad orario ridotto nella giornata/settimana;

- inoltre, l'Azienda con riferimento alle ricadute occupazionali già contemplate dal Piano Industriale 2011- 2013/2015, antecedentemente al Progetto di Nuovo Modello Organizzativo, ha confermato tutte le prospettazioni già rappresentate con l'informativa del 10.5.2013 in materia di tensioni occupazionali, ribadendo altresì i già segnalati elementi di criticità esistenti nell'ambito dello scenario macroeconomico e nel settore creditizio, nonché confermando un riassetto organizzativo coerente alle perduranti prospettive economiche e reddituali non favorevoli;
- l'Azienda, sulla base del resoconto intermedio di gestione semestrale del 2013, ha stimato per il 2014, un esubero complessivo di almeno 470 lavoratori, riconducibile per 250 unità al Nuovo Modello di Rete e per 220 unità agli obiettivi organizzativi e di contenimento degli oneri operativi già attuati e programmati in aderenza alle logiche del Piano Industriale vigente;
- i sopra evidenziati elementi interni aziendali, unitamente a quelli di contesto, riflettono in sostanza l'esigenza di procedere con immediatezza alla definizione condivisa di un piano di interventi in grado di permettere nel corso del 2014 la gestione dell'esubero evidenziato per l'anno 2014, che implica di ridurre l'organico del Gruppo di un numero di 470 lavoratori e che è inteso quale saldo minimo da raggiungere anche tenendo conto di eventuali necessarie nuove assunzioni;
- l'Azienda dichiara che la procedura in corso esaurisce gli esuberi per il 2014.

*Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.*

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Criterio di individuazione dei lavoratori in esubero

In relazione agli obiettivi di riequilibrio degli organici di cui alle premesse – da individuarsi nella riduzione di un numero di 450 risorse nel 2014 - al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali viene stabilito, per l'individuazione delle risorse nei cui confronti definire la risoluzione del rapporto di lavoro, di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8 del D.M., n. 158/2000 (di seguito integralmente riportati):

1. "ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il Personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio;
2. l'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità al

SINFUB  
DIREZIONE  
FISAC  
FIRACSE  
Chian  
Santini  
MR  
VIRCA<sup>2</sup>  
Kant

diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età;

3. per ciascuno dei casi di cui al comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."

### 3. Risoluzione del rapporto di lavoro A.G.O

In relazione a quanto stabilito al precedente punto 2, si prevede anzitutto la risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di tutti i dipendenti - compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che, entro il 31.12.2014, risultino in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al trattamento pensionistico A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio.

A favore dei suddetti dipendenti, a condizione che manifestino, entro la data del 30.4.2014, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, è prevista l'erogazione di un incentivo economico, sotto forma di importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, nella seguente misura:

- a) n. 11 mensilità per ciascun dipendente con età anagrafica inferiore a 60 anni,
- b) n. 10 mensilità per ciascun dipendente con età anagrafica compresa tra i 60 e 62 anni,
- c) n. 9 mensilità, per ciascun dipendente con età anagrafica superiore ai 62 anni,
- d) n. 2 mensilità, oltre a quelle spettanti in base alle precedenti lettere in favore di coloro che, non avendo compiuto il 62esimo anno di età alla data di cessazione del rapporto di lavoro ed essendo in possesso di contributi non derivanti da prestazione effettiva di lavoro, risultino effettivamente interessati dalle penalizzazioni previste per la pensione anticipata (ad esempio contributi da riscatto laurea o volontari) ai sensi dell'art.6, comma 2 - quater L. 14/2012.

#### Adempimenti amministrativi e date di cessazione dal servizio per pensionamento

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

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, previa formale presentazione della domanda entro il citato termine del 30.4.2014, avviene con la data del 30.6.2014 oppure, ove in tale data non sia ancora raggiunto il diritto al trattamento pensionistico con la data del giorno antecedente la maturazione del trattamento pensionistico, fermo restando il limite del 31.12.2014.

Tali risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro 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.

*(Area delle firme)*

SINFUB

FISAC

FIBACISL C/Am

MR

UICA

*(Altre firme illeggibili)*

#### 4. Adesione al Fondo di Solidarietà

Le Parti concordano che, per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dell'organico di cui al punto 2, fermo restando quanto previsto dal precedente punto 3, si farà altresì ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D.M. n. 158/2000 nei confronti di un numero massimo (comprensivo dei dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) di 400 risorse che manifestino la disponibilità ad aderire al piano di riduzione degli organici con la collocazione al Fondo di Solidarietà, secondo i seguenti ordini di priorità, nell'ambito di ciascuno dei quali restano fermi i criteri della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica:

- lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della legge n. 104/92 o che assistono con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 – un parente con handicap in condizioni di gravità, nonché i lavoratori lungo assenti da almeno 6 mesi per malattia documentata che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. successivamente al 31.12.2014 ed entro la data del 30.11.2019. In tutti i casi l'attestazione dovrà essere precedente alla data del presente accordo;
- lavoratori le cui domande di accesso al Fondo di Solidarietà ex accordo 10 ottobre 2012 erano state accolte dall'Azienda e successivamente escluse in relazione alla intervenuta riforma pensionistica (legge 214/2011 e successive integrazioni) che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. successivamente al 31.12.2014 ed entro la data del 30.11.2019 e che a suo tempo non avevano ancora maturato i requisiti richiesti;
- lavoratori assegnati ed ancora in servizio al 28.2.2014 presso le unità operative presenti nelle Province di Roma, Cremona, Bologna e Genova, che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. successivamente al 31.12.2014 ed entro la data del 30.11.2019;
- lavoratori non compresi nei punti precedenti e che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. successivamente al 31.12.2014 ed entro la data del 30.11.2017.

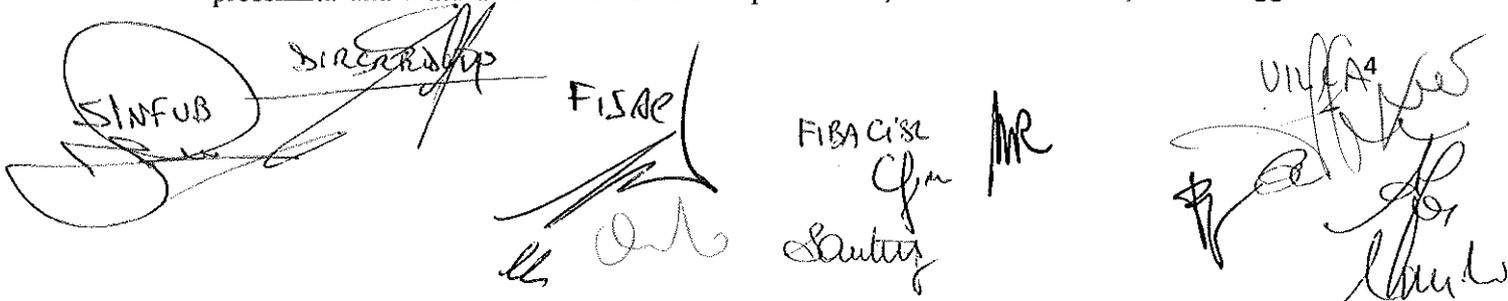
Le Parti concordano per coloro che maturino il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. entro la data del 30.11.2017, i seguenti incentivi da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR:

- a) n. 5 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 30.11.2015;
- b) n. 4 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 30.11.2016;
- c) n. 3 mensilità per chi matura il trattamento pensionistico entro la data del 30.11.2017.

I suddetti incentivi saranno riconosciuti a condizione che i lavoratori interessati esprimano la manifestazione di disponibilità di cui al comma 1 dell'art.4 entro la data del 30.4.2014.

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

Laddove non risulti raggiunta la soglia numerica di 400 aderenti al piano, saranno altresì accolte fino al raggiungimento della soglia medesima (e secondo il criterio di priorità della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione e, in via subordinata, della maggiore età

The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a stamp for 'SINFUB' with a signature over it. Next to it is a signature that appears to be 'DIREZIONE'. In the center, there is a stamp for 'FISAP' with a signature below it. To the right of that is a stamp for 'FIBACISE' with a signature below it. Further right is a signature that looks like 'MR'. On the far right, there is a stamp for 'UNIFA4' with a signature below it.

anagrafica) le domande di adesione da parte dei lavoratori non rientranti nei bacini sopra indicati che maturino il diritto alla pensione entro il 30.11.2019.

Clausola di riserva aziendale

In relazione alle risorse sopra citate, l'Azienda si riserva, per necessità tecnico-organizzative e gestionali, la facoltà di accogliere un numero di domande di aderenti al Fondo fino ad un massimo di 30.

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 30.6.2014 per il conseguente ingresso nel Fondo di Solidarietà il 1.7.2014 e con la data del 30.11.2014 per il conseguente ingresso nel Fondo di Solidarietà il 1.12.2014.

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.

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.

Garanzie nel caso di evoluzione normativa

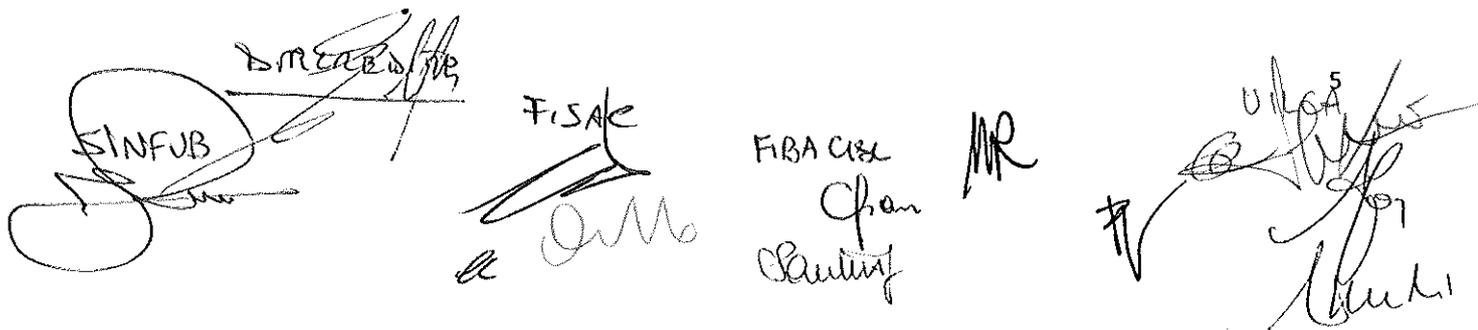
Le domande si intenderanno accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle stesse, fermo restando che, in caso di variazione delle condizioni e dei criteri legali di accesso ai trattamenti pensionistici nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà - 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 (1.7.2014 e 1.12.2014), 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 le Aziende si riservano 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. 28.4.2000 n. 158 e dall'Accordo nazionale 8.7.2011.

In esito alla evoluzione normativa riguardante il Fondo di Solidarietà in atto nel quadro della contrattazione di settore, a seguito dell'Accordo Nazionale siglato in data 20.12.2013, le Parti

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. From left to right: a circular stamp with the text 'SINFUB' and a signature; a signature with the text 'DIREZIONE' above it; a signature with the text 'FISAC' above it; a signature with the text 'FIBA CSE' above it; a signature with the text 'MR' above it; and a large, complex signature on the far right.

avvieranno un immediato confronto per adeguare in maniera condivisa la presente intesa alle nuove statuizioni normative, tenendo conto delle finalità di complessivo contenimento dei costi.

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

\*\*\*

Con la finalità di assumere tutte le informazioni necessarie alla puntuale attuazione del presente accordo, il Personale nato fino a tutto il 31.12.1960 - (già destinatario di specifica comunicazione aziendale e che non abbia ancora provveduto) - farà pervenire l'estratto conto previdenziale (Ecocert) o l'attestato di richiesta dello stesso entro il 31.3.2014; a tal fine si allega la modulistica per la richiesta di rilascio della suddetta certificazione.

#### *Dichiarazione Aziendale*

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e dei documenti richiesti ai lavoratori interessati costituiscono obbligo per i dipendenti.

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

#### 5. Fruizione Ferie, festività sopresse e Banca Ore

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

#### 6. Fasi di verifica sul numero delle domande

Le Parti si incontreranno entro il 23.5.2014 al fine di accertare il numero complessivo di domande di adesione al piano avanzate ai sensi del presente accordo con la finalità di verificare il raggiungimento dell'obiettivo di 450 uscite al netto del turn over.

Costatata la mancata piena adesione da parte del personale interessato al predetto piano di riduzione necessaria al raggiungimento dell'obiettivo numerico definito, le Parti concordano fin d'ora che ciascuna Azienda del Gruppo attiverà le procedure di cui alla legge 223/1991, artt. 4 e 24 nei confronti dei lavoratori con diritto alla pensione entro il 31.12.2014 di cui al punto 3.

Gli Organismi Sindacali competenti sono pertanto impegnati a definire le suddette procedure entro 10 giorni lavorativi dall'avvio delle stesse in modo coerente e conforme a quanto previsto nel presente accordo.

SINFUB

FISAE

FIBACSA  
Ciam  
Santuz

UIUCAG

Con riferimento al mancato raggiungimento delle adesioni previste per il Fondo di Solidarietà di cui al punto 4, le Parti valuteranno nella fase di verifica in argomento gli eventuali interventi correttivi sempre nell'ambito del limite massimo indicato.

7. Fasi di verifica ulteriori

Le Parti si incontreranno inoltre nei mesi di settembre e dicembre 2014 per svolgere un esame congiunto in merito agli effetti gestionali ed organizzativi connessi all'attuazione del Fondo. Inoltre l'Azienda conferma che darà corso alla procedura contrattualmente prevista con riferimento alla chiusura degli sportelli, nonché all'ampliamento del numero delle filiali ad orario ridotto di cui alle premesse.

8. Assunzioni

Verificato il raggiungimento di 450 uscite al netto del turn-over, l'Azienda completerà la stabilizzazione/assunzione di 110 risorse anche in coerenza con le previsioni dell'Accordo Quadro del 11.4.2012.

9. Interventi a difesa dell'occupazione

Le Parti, dandosi atto che le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà costituiscono strumento primario per la gestione degli esuberi, riconoscono che le stesse operano sinergicamente con gli altri interventi contrattualmente previsti a difesa dell'occupazione, finalizzati al contenimento dei costi del Personale ed in particolare all'individuazione di soluzioni che riducano quanto più possibile le ricadute sul Personale in organico.

In merito, le Parti medesime evidenziano, secondo le previsioni del CCNL, tra i principali strumenti a difesa dell'occupazione il contenimento dello straordinario, l'attivazione delle prestazioni ordinarie del Fondo Solidarietà e l'utilizzo del part-time, condividendo quanto di seguito indicato.

Prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà

Le Parti concordano che anche il ricorso alla sospensione temporanea dell'attività di lavoro con accesso quindi alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà previste dall'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2 del D.M. 158/2000, può contribuire al raggiungimento degli obiettivi di contenimento del costo del lavoro nell'ambito degli interventi previsti contrattualmente a sostegno dell'occupazione, in presenza di situazioni di tensione occupazionale.

In presenza e nei limiti delle risorse disponibili, le Parti convengono di poter accedere alle citate prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, impegnandosi a definire una successiva fase di confronto, avendo anche a riferimento le esperienze già attuate e in ogni caso non superandone le misure allora previste.

SINFUB

DIREZIONE  
FISAE  
FIRACISL  
Gon  
Santini

UILCA  
MR  
CC  
Lombardi

Inoltre, al verificarsi della concreta applicabilità degli strumenti legislativi di "Solidarietà generazionale" e nel quadro della evoluzione normativa avviata dall'Accordo Nazionale del 20.12.2013, le Parti si incontreranno per valutarne la possibile adozione.

#### *Part - Time*

Fermo restando quanto già condiviso in materia con l'intesa del 3 ottobre 2013, le Parti concordano di prorogare l'intesa del 26.9.2003 fino al 31.12.2015, prevedendo inoltre che la causale di priorità prevista per la concessione del part-time di cui all'art.4.5 venga inserita tra quelle di cui all'art.3, esclusivamente a favore delle lavoratrici madre.

#### 10. Intervento organizzativo

La realizzazione dei processi di riorganizzazione previsti dall'applicazione del nuovo modello di rete comporta mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi e rende necessario il ricorso alla mobilità professionale, intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, interessando trasversalmente tutte le categorie del Personale.

I conseguenti processi di riallocazione terranno conto delle professionalità acquisite e delle esperienze maturate contemperando le esigenze aziendali con quelle personali avverranno nel rispetto delle previsioni contrattuali in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità, salvo quanto di seguito previsto.

Vista la complessità dei processi riorganizzativi le Parti hanno verificato come possa presentarsi, nella prima fase di avvio del nuovo modello di rete, la necessità - con riferimento particolare alle posizioni lavorative in essere e che non siano oggettivamente più previste o disponibili in misura sufficiente nell'ambito del riassetto organizzativo in corso - di prevedere l'utilizzo fungibile del Personale coinvolto dalle modifiche organizzative, attraverso l'assegnazione a mansioni diverse ai sensi dell'art. 20 comma 2 del CCNL (figure con ruolo da Quadro Direttivo che andranno a ricoprire un ruolo da Area Professionale).

L'Azienda, nei confronti di tali risorse si impegna, al fine di coniugare la migliore allocazione con la riduzione del disagio delle stesse, a colloquiare tutte le risorse interessate che, su esplicita richiesta, potranno far partecipare all'incontro anche un rappresentante sindacale.

Il processo dei colloqui, al fine di garantire una omogeneità di gestione degli stessi nonché delle proposte di ricollocazione, sarà governato a livello centrale dalla Direzione Risorse.

I sopra citati colloqui - da svolgersi, con adeguata formalizzazione, nei confronti dei lavoratori individuati come sopra - potranno prevedere quanto segue:

1. in caso di assegnazione concordata ad un ruolo delle Aree Professionali verrà riconosciuto un importo pari a € 50,00 a titolo di "indennità personale" per 12 mensilità, non rivalutabile, non dinamico rispetto agli avanzamenti di carriera, non utile ai fini del TFR, la suddetta indennità verrà meno esclusivamente in caso di ricollocazione in ruolo da Quadro Direttivo avvenuta su richiesta del lavoratore interessato;
2. in mancanza di collocazione in una posizione da Quadro Direttivo ovvero in caso di mancata intesa per l'assegnazione in un ruolo delle Aree Professionali, verrà erogato un importo denominato "indennità di fungibilità di mansione" pari a € 100,00 (€ 150,00 per

SINFUB

FISAR

FIBACIS  
Fon  
Santini

Direzione Risorse  
MR

OFFICIA<sup>8</sup>  
Allegato  
C  
A

gli ex percettori di indennità di reggenza) per 12 mensilità, non rivalutabile, non dinamico rispetto agli avanzamenti di carriera, non utile ai fini del TFR. L'Azienda si impegna entro 18 mesi dalla nuova assegnazione a ricollocare le risorse in una posizione da Quadro Direttivo, restando inteso che decorso tale periodo senza che sia intervenuta la ricollocazione la suddetta indennità sarà elevata a € 175,00 (€ 250,00 per gli ex percettori dell'indennità di reggenza); in caso di successiva assegnazione a posizione di Quadro Direttivo, la suddetta indennità verrà meno.

Nei confronti del Personale sopra citato troveranno applicazione gli attuali accordi in materia di mobilità territoriale fino alla ricollocazione in posizioni da Quadro Direttivo (e comunque non oltre il 31.8.2015) e saranno prese in considerazione le soglie di consenso previste dagli accordi medesimi avendo a riferimento l'inquadramento del ruolo professionale individuato. L'indisponibilità da parte del lavoratore a proposte di ricollocazione entro la soglia del consenso comporterà il venir meno delle indennità sopra previste.

In ogni caso, l'Azienda si impegna a prevedere un diritto di precedenza per la ricollocazione su eventuali posizioni da quadro direttivo che dovessero liberarsi, anche in funzione alle uscite al Fondo di Solidarietà, e che fossero compatibili con l'esperienza professionale maturata.

Al fine di contemperare le esigenze aziendali con le esigenze personali, si potrà prevedere, a richiesta del lavoratore, anche l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro (part-time verticale).

Anche con la finalità di agevolare il processo di ricollocazione, l'Azienda prevede di potenziare le posizioni specialistiche interessando anche la categoria dei Quadri Direttivi relativamente all'attività di Gestione e Recupero Crediti, Sviluppo, Estero nelle Aree e nella Rete, verificando la possibilità di prevedere livelli di seniority differenti. In merito le Parti si incontreranno a partire dal mese di marzo p.v..

Per accompagnare i cambiamenti di mansione, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, verranno predisposti adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il Personale interessato, sulla base di progetti ed interventi formativi che saranno valutati preventivamente dalle Parti nell'ambito dell'Organismo paritetico sulla Formazione.

Le Parti, al fine di accompagnare l'intero processo di ricollocazione delle risorse interessate prevedono delle specifiche fasi di verifica trimestrali al fine di monitorare l'andamento delle ricollocazioni stesse e definire eventuali interventi per favorire i processi di ricollocazione.

Dircredito PD  
Sinfub  
BANCO POPOLARE  
Fabi  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Ugl-Credito  
Uilca



9

**Banco Popolare**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali  
FIBA C/SL UAGI CREDITO  
*[Signature]*  
FIBA  
UILCA  
*[Signature]*

**S.G.S.- BP**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali  
FABI  
F.IME  
*[Signature]*  
FIBA  
SINFUB  
UILCA  
*[Signature]*

**Banca Aletti**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali

**Aletti Gestielle**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali  
FIBA *[Signature]*

**BP - Property Management**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali  
FIBA *[Signature]*

**Banca Italease**

Azienda *[Signature]*

Organizzazioni Sindacali  
FIBA *[Signature]*

*[Signature]*

**Release**

Azienda *[Signature]* Organizzazioni Sindacali *[Signature]* *[Signature]*

**Credito Bergamasco**

Azienda *[Signature]* Organizzazioni Sindacali *[Signature]* *[Signature]*

**Banca Aletti**

Azienda *[Signature]* Organizzazioni Sindacali

**Bipielle Reale Estate**

Azienda *[Signature]* Organizzazioni Sindacali *[Signature]*

**Italease Gestione Beni**

Azienda *[Signature]* Organizzazioni Sindacali *[Signature]*



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.

FABI  
DISCREDITO  
FISAC  
CSP  
FBI  
Cantoni C. pari

UGL CREDITO  
M. V. V. V.

SINFUB

UICGA  
C. pari  
C. pari  
C. pari

**VERBALE DI ACCORDO**  
**Nuovo modello di Rete**

Il 23 gennaio 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 il Banco Popolare,

premessi che

- in data 28 giugno 2013 l'Azienda ha trasmesso alle Organizzazioni Sindacali l'informativa sul Nuovo Modello Distributivo di Rete;
- in coerenza con gli obiettivi definiti dal nuovo modello di rete, sono state previste una serie di azioni, quali la definizione di un più efficace processo commerciale basato su una nuova logica "Privati" e "Imprese", la semplificazione della "catena di comando" e l'introduzione dei nuclei di Filiali *Capofila e Dipendenza*;
- in data 25 luglio 2013 le Parti hanno condiviso un accordo di programma finalizzato a ricercare soluzioni condivise per la gestione delle ricadute derivanti dall'applicazione del nuovo modello;
- a partire dal mese di luglio le Parti hanno sviluppato un percorso caratterizzato da una successione di momenti di analisi su specifici argomenti, finalizzati ad individuare le soluzioni idonee a governare le ricadute sul Personale.

tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante del presente verbale di accordo.
2. Con riferimento al Personale assegnato ai nuclei Capofila/Dipendenza si precisa che:
  - a) sarà individuata quale sede di lavoro la filiale Capofila o la filiale Dipendenza;
  - b) tale sede di lavoro sarà presa a riferimento per l'applicazione degli accordi aziendali vigenti in materia di mobilità territoriale nonché delle norme del CCNL in tema di missione, con la precisazione che anche all'interno del nucleo la missione disposta per l'intera giornata verrà calcolata dalla residenza e avendo riferimento al chiarimento a verbale dell'art. 70 del CCNL;
  - c) ferme restando le norme in materia di pausa pranzo, in caso di spostamenti nell'arco della stessa giornata tra le filiali del nucleo, il tempo di trasferimento verrà considerato quale orario di lavoro.
3. Le Parti si impegnano ad esaminare nell'ambito della Commissione Ambiente, Salute, Sicurezza e RRLSS di Gruppo le problematiche inerenti la Safety e Security per le Dipendenze entro marzo 2014.

*Sinfub*  
SINFUB

*Fisac*  
FISAC

*Fabi*  
FABI

*Fiba/Cisl*  
FIBACISL

*Cgil*  
CGIL

*Ugl-Credito*  
UGL-CREDITO

*Uilca*  
UILCA

*MR*

*Carletti*  
CARLETTI

4. L'eventuale adeguamento delle norme operative e di processo in relazione alle modifiche introdotte dal nuovo modello di rete, con particolare riferimento all'operatività nel nucleo, saranno comunicate alle OO.SS. nell'ambito delle fasi di verifica di seguito previste.
5. Con riferimento alle filiali Capofila e Dipendenza, nei casi in cui per l'inquadramento del Responsabile di filiale, Vice Responsabile di filiale e Vicario del responsabile di filiale, viene fatto riferimento all'organico dell'unità operativa, si deve intendere l'organico del nucleo nel suo complesso.
6. Le Parti confermano che per i ruoli non modificati dall'applicazione del nuovo modello di rete restano valide le previsioni contrattuali in materia di inquadramenti del Personale di rete.

Al riguardo, al solo fine di rendere omogenee al nuovo modello le denominazioni delle figure professionali già esistenti e che non cambiano contenuto professionale, si riporta la seguente tabella:

Società	Denominazioni ex ante	Denominazioni ex post
BP	Responsabile Fidi	Responsabile Crediti
BP	Addetto Corporate	Addetto Imprese
BP	Gestore Piccole Imprese	Gestore Small Business

Al riguardo, si precisa che a seguito dell'applicazione del nuovo modello di rete, vengono meno organizzativamente le seguenti figure, nonché le rispettive previsioni contrattuali aziendali:

- Responsabile sportello distaccato
- Referente commerciale P.I. e Privati
- Responsabile Centro Imprese
- Responsabile Retail

7. Le Parti hanno identificato le seguenti nuove figure professionali introdotte dal nuovo modello di rete:
- Vice Responsabile di filiale;
  - Coordinatore Privati;
  - Coordinatore Imprese.

#### Vice Responsabile di filiale

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Vice Responsabile di filiale", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto il seguente inquadramento:

- nelle filiali Imprese Capofila o Tradizionali con un numero di dipendenti maggiore o uguale a 15, il 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3);
- nelle filiali Capofila con un numero di dipendenti maggiore o uguale a 17, il 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

#### Coordinatore Privati

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Coordinatore Privati", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

SINFOS

FISAC

FIBACIS

MR

UILCA

### Coordinatore Imprese

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Coordinatore Imprese", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

8. Le Parti hanno identificato le seguenti "attribuzioni" introdotte o modificate dal nuovo modello di rete:
- Referente di Dipendenza
  - Vicario del Responsabile di filiale

### Referente di Dipendenza

Il referente di Dipendenza è individuato tra le risorse presenti in via continuativa nella Dipendenza.

Al Personale, cui viene formalmente attribuita la funzione di Referente di Dipendenza, viene riconosciuta una indennità di 70 euro mensili lordi. La "Indennità Referente Dipendenza" viene erogata per 12 mensilità ed è direttamente collegata all'esercizio dell'attribuzione stessa.

### Vicario

Al Gestore Corporate, al Gestore Small Business, al Gestore Affluent, al Gestore Universali ovvero all'Addetto Clientela, cui viene formalmente attribuita la funzione vicaria del responsabile della filiale, viene riconosciuto il miglior inquadramento tra quello previsto per il ruolo svolto e quanto di seguito indicato:

- nelle filiali da 3 a 5 dipendenti, 3^ area 3° livello;
- nelle filiali da 6 a 7 dipendenti, 3^ area 4° livello;
- nelle filiali da 8 a 10 dipendenti, Quadro direttivo di 1° livello;
- nelle filiali oltre 10 dipendenti, Quadro direttivo di 2° livello.

Con riferimento alla sostituzione del Responsabile di Filiale l'Azienda assicurerà la medesima ricorrendo, di norma, al Personale al quale sia formalmente attribuita la funzione vicaria.

Con riferimento alla funzione vicaria e all'esercizio di mansioni superiori, la c.d. indennità di sostituzione verrà corrisposta secondo il criterio previsto nel CCNL tempo per tempo vigente anche a colui che pur non formalmente incaricato abbia effettuato le sostituzioni del Responsabile.

10. Per accompagnare l'implementazione del nuovo modello distributivo e fornire le competenze richieste dai nuovi ruoli, saranno proposti appositi programmi formativi, riguardo ai quali, in considerazione della necessità di un attento governo dei costi, sarà opportuno assicurarsi le diverse forme di finanziamento disponibili (FBA, Fondir, Fondo di Solidarietà, etc.), previo confronto con l'Organismo paritetico sulla Formazione.
11. In caso di percorsi professionali per cui sia prevista da contrattazione integrativa aziendale la maturazione di un inquadramento superiore decorso un determinato periodo

*[Handwritten signatures and stamps]*

SINFUB

FISAC

FAB

FIBA C/SL

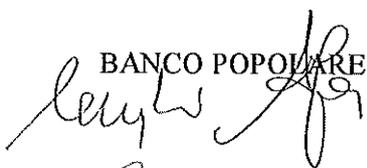
MR

UNICA

*[Other illegible signatures]*

di tempo, le Parti prevedono di riconoscere il primo inquadramento utile in corso di maturazione per il ruolo di provenienza alle risorse che, alla data del 17.2.2014, abbiano superato il 75% del periodo di tempo previsto per la maturazione, in caso di cambiamento di ruolo imposto come conseguenza dell'applicazione del nuovo modello di rete.

12. La presente intesa ha la medesima validità degli accordi aziendali già vigenti in materia. Nel caso in cui a livello di contrattazione nazionale di settore dovessero essere assunte nuove determinazioni sul tema inquadramenti, le Parti si danno atto della necessità di prevedere una specifica fase di confronto.
13. Le Parti, vista la complessità della riorganizzazione del modello di rete, si danno atto di prevedere sin dalla data di avvio del modello stesso una fase di monitoraggio per verificare le ricadute applicative del nuovo modello entro il 30.6.2014, anche con riferimento alle singole Direzioni Territoriali. Tale monitoraggio si concentrerà in particolar modo sulla operatività dei Vice Responsabili e dei Vicari nelle filiali Imprese. Ferme restando le previsioni del CCNL in considerazione della recente introduzione del modello di Rete che prevede, fra l'altro, un nucleo composto da filiale Capofila e Dipendenza, le Parti si impegnano a monitorare il fenomeno della mobilità territoriale, anche all'interno del nucleo al fine di identificare eventuali ulteriori strumenti e misure con l'obiettivo di sollevare la lavoratrice/lavoratore da ogni aggravio economico.

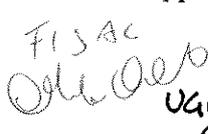
BANCO POPOLARE  


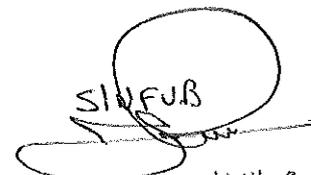
Delegazioni sindacali di Gruppo

SI RIFUGIO  


Fiba-CISL  


FASB  


FISAC  


SINFUB  


UCL CREDITO  


UILCA  


Coordinamenti Aziendali Banco Popolare

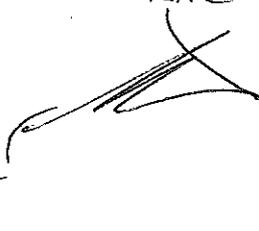
FASB  


FISAC

UILCA

Elisa Carletto  


SI RIFUGIO  

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

Il giorno 23 gennaio 2014 in Verona,

tra

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle Società del Gruppo

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

e

gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti presso le Aziende del Gruppo Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl-Credito e Uilca

**premesse che:**

- con l'accordo del 18.12.2012 le Parti, con la finalità di definire un quadro regolativo armonizzato, unitario e certo per tutte le Aziende del Gruppo, hanno individuato in via sperimentale per l'anno 2013 una forma di copertura unica per tutto il Personale del Gruppo attraverso una polizza assicurativa di tipo collettivo, da fruire mediante adesione e per il tramite dei Fondi di previdenza operanti all'interno del Gruppo in grado di assicurare prestazioni complessivamente migliorative di quelle già previste;
- la sperimentazione relativa all'anno 2013 è da giudicarsi positiva;
- ai fini della selezione della compagnia assicurativa per la copertura 2014 è stata costituita una Commissione Consortile composta da rappresentanti delle forme di previdenza complementare del Gruppo che, da ultimo, ha recepito da Arena Broker gli esiti della procedura di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 252/2005, avviata avendo a riferimento la base normativa della polizza 2013, incrementando a 30.000.000 di euro il massimale dei sinistri per anno;
- gli Organismi di governo dei Fondi di previdenza operanti all'interno del Gruppo hanno assunto le conseguenti deliberazioni;

**le Parti condividono quanto segue:**

1. Con la finalità di contribuire all'onere posto a carico del dipendente, le Aziende per il 2014 riconosceranno una specifica contribuzione previdenziale aggiuntiva in favore degli iscritti in servizio ai Fondi Pensione interni al Gruppo in misura pari all'ammontare pro-capite complessivamente necessario al pagamento del premio di polizza.
2. L'eventuale onere derivante dall'applicazione della franchigia prevista nella polizza (nel limite residuo massimo di 1.000.000,00 di Euro) sarà suddiviso, sulla base del

UILCA  
SINFUB

FISAC  
Cgil

FIBA CISE  
Cisl

MR

FABI  
Ugl-Credito

capitale assicurato, tra ciascun Fondo Pensione e la collettività di dipendenti aderenti in forma individuale secondo le previsioni di cui al successivo punto 3.

Gli Organi di Governo dei Fondi pensione ripartiranno l'onere di competenza tra tutti i dipendenti iscritti ai Fondi pensione medesimi secondo il principio solidaristico di cui al successivo comma. Tale principio sarà applicato anche ai dipendenti aderenti in forma individuale.

Al netto delle eventuali eccedenze derivanti dall'esercizio precedente, l'onere in argomento sarà posto a carico di ciascun aderente alla polizza in misura proporzionale alla base imponibile TFR teorico individuale.

Per le adesioni infrannuali l'importo determinato al comma precedente sarà riproporzionato in funzione dei ratei mensili di effettiva iscrizione alla polizza.

3. Il Personale non partecipante ai suddetti Fondi pensioni potrà stabilmente aderire su base individuale alla predetta polizza con oneri determinati secondo i criteri sopra definiti posti totalmente a carico degli interessati.

Per l'anno di adesione il suddetto onere sarà maggiorato del 100%.

L'eventuale revoca dell'adesione alla polizza comporterà il venir meno del diritto ad una successiva adesione, fatta salva l'iscrizione ad uno dei fondi pensioni interni al Gruppo.

**BANCO POPOLARE**

Direzione ED  
 Sinfib  
 Fabi  
 Ugl-Credito  
 MIFUNO  
 Fiba-Cisl  
 Uilca  
 Fisac-Cgil

---

Azienda  
 Banco Popolare  
 FIBACIN  
 FIBA  
 Organizzazioni Sindacali  
 UILCA  
 UGL CREDITO  
 MIFUNO  
 FABI

---

Azienda  
 S.G.S.- BP  
 FIPCE  
 Organizzazioni Sindacali  
 SIFEOB

---

Azienda  
 Banca Aleffi  
 Organizzazioni Sindacali

---

Azienda  
 Aleffi Gestille  
 Organizzazioni Sindacali  
 P.FIBA Santini

---

Azienda  
 BP - Property Management  
 Organizzazioni Sindacali  
 P.FIBA Santini

---

Azienda  
 Banca Italease  
 Organizzazioni Sindacali  
 FABI  
 P.FIBA Santini

Azienda <i>[Signature]</i>	Release	Organizzazioni Sindacali <i>[Signature]</i>
Azienda <i>[Signature]</i>	Credito Bergamasco	Organizzazioni Sindacali <i>[Signature]</i>
Azienda <i>[Signature]</i>	Bipielle Real Estate	Organizzazioni Sindacali <i>[Signature]</i>

## Agibilità Sindacali Gruppo Banco Popolare

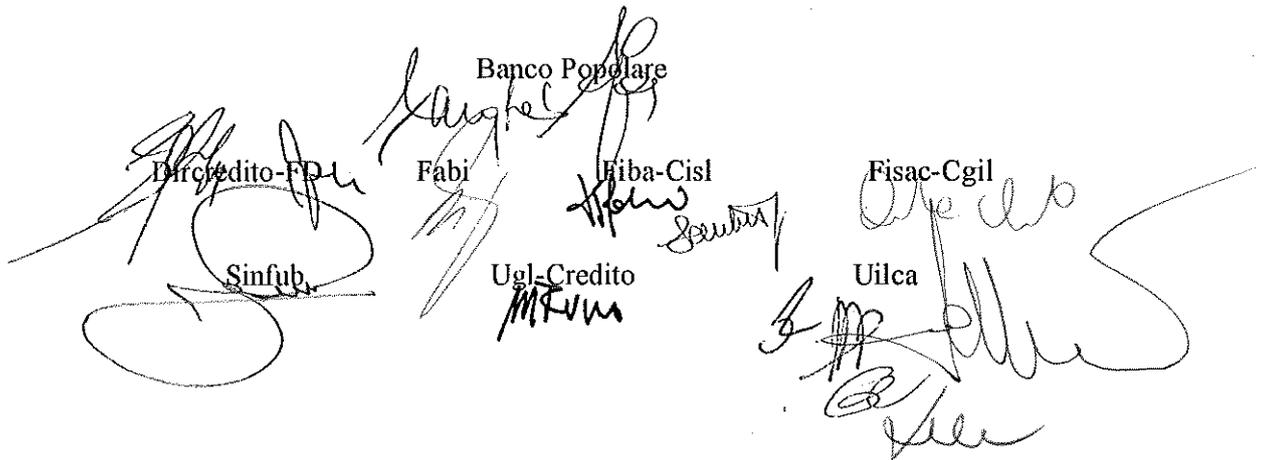
Verona, 23 gennaio 2014

Banco Popolare in qualità di Capogruppo

e

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

Nell'intento di porre a disposizione dei rappresentanti sindacali un sistema di agibilità che consenta di svolgere adeguatamente ogni attività necessaria per la preparazione e lo svolgimento degli incontri di natura sindacale, vengono prorogati sino al 31.12.2014 i due accordi del 19.6.2012 in tema di agibilità di Gruppo e l'accordo del 28.2.2013 in tema di rimborsi.



The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a roughly horizontal line across the middle of the page. Above each signature, the name of the corresponding organization is printed in a standard font. From left to right, the organizations are: Dircredito-FD, Sinfub, Banco Popolare, Fabi, Fiba-Cisl, Ugl-Credito, Fisac-Cgil, and Uilca. The signatures are highly stylized and cursive, making them difficult to read as individual names. The 'Banco Popolare' signature is the largest and most prominent, located in the center-left. The 'Fiba-Cisl' signature is also quite large and is positioned to the right of the 'Banco Popolare' signature. The 'Fisac-Cgil' and 'Uilca' signatures are on the far right of the group.

## Verbale di Accordo in tema di ferie

Verona, 23 gennaio 2014

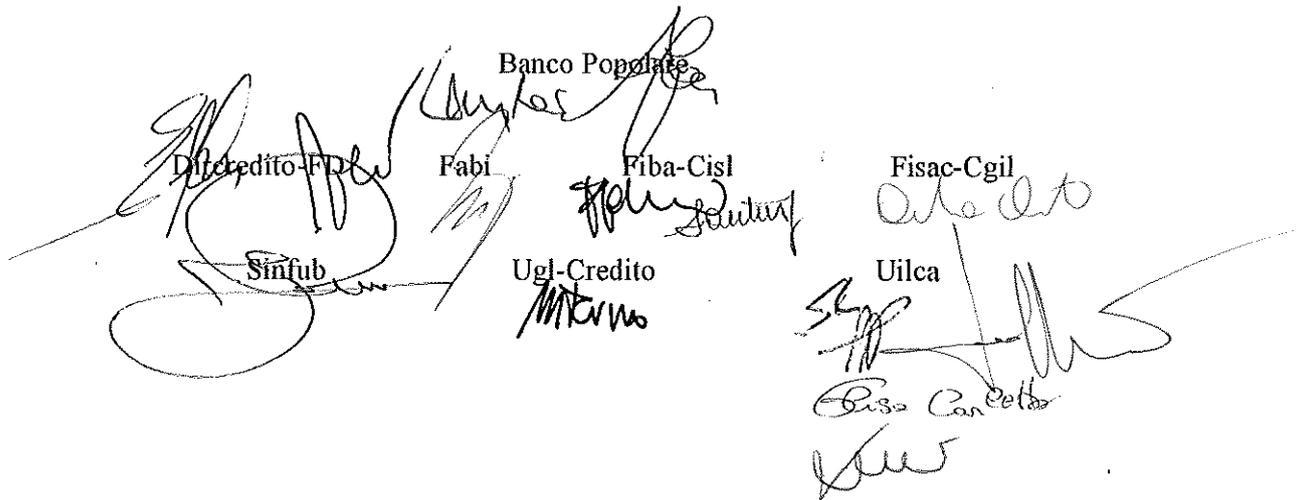
Banco Popolare in qualità di Capogruppo

e

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

In tema di ferie, ferme restando tutte le altre previsioni in materia, le Parti stabiliscono che per la dotazione annua del 2014, si potrà procedere alla programmazione entro il 31.10.2014 di un numero massimo di 3 giornate della dotazione annua stessa.

Dircredito-FD  
Sinfub  
Banco Popolare  
Fabi  
Ugl-Credito  
Fiba-Cisl  
Fisac-Cgil  
Uilca

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a roughly rectangular pattern, with some overlapping. The names of the organizations are printed in a simple, sans-serif font above or below the corresponding signatures. The names are: Dircredito-FD, Sinfub, Banco Popolare, Fabi, Ugl-Credito, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, and Uilca. The signatures are highly stylized and difficult to read as individual names.

Spettabili  
Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS.  
Dircredito-Fd, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil,  
Sinfub, Ugl-Credito e Uilca  
costituite presso il Gruppo Banco Popolare

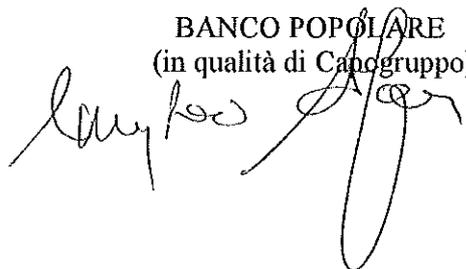
Verona, 23 gennaio 2014

**Oggetto: Part-time**

Con riferimento all'oggetto l'Azienda per il solo anno 2014, si impegna a valutare positivamente l'accoglimento delle domande di part-time presentate e, allo stato, non ancora accolte (40 richieste), nell'ambito delle flessibilità previste dall'art. 8 dell'accordo vigente in materia.

Cordiali saluti.

BANCO POPOLARE  
(in qualità di Capogruppo)



Per ricevuto 24.01.2014

Fiba-Cisl



UGL CREDITO  
MEUW

FABI

DIRCREDITO

SINFUB

FISAC

UILCA