

**Accordo Quadro per la gestione delle ricadute
sul Personale connesse al Piano Industriale 2011-2013/2015 e al
progetto di costituzione della Grande Banca Popolare**

In Verona, il giorno 11 aprile 2012

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:

- il 30.6.2011 è stato presentato il Piano Industriale 2011-2013/2015 del Gruppo Banco Popolare (di seguito indicato, per brevità, nuovo PI) che delinea le linee guida sulle quali si fonda l'assetto del Gruppo, individuando le opportunità di creazione di valore attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi economici, di consolidamento della struttura patrimoniale e di difesa e stabilizzazione occupazionale e creazione di nuova occupazione;
- in coerenza con gli obiettivi definiti dal nuovo PI, il 15.7.2011 è stato presentato il progetto Grande Banca Popolare (di seguito, per sintesi, denominato GBP) che permette una semplificazione organizzativa ed il rafforzamento nel presidio commerciale dei territori di riferimento, attraverso la fusione per incorporazione nel Banco Popolare della Banca Popolare di Verona – SGSP S.p.A., della Banca Popolare di Lodi S.p.A., della Banca Popolare di Novara S.p.A., della Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno S.p.A., della Banca Popolare di Cremona S.p.A. e della Banca Popolare di Crema S.p.A.;
- in data 27/10/2011 è stato sottoscritto un verbale di incontro per il personale di Efibanca;
- il presidio e il rafforzamento commerciale necessitano della destinazione di un adeguato numero di lavoratori e lavoratrici nella Rete, anche ricorrendo a percorsi di riconversione e riqualificazione professionale;
- in data 4.10.2011, mediante specifica informativa, sono state avviate le procedure di legge e di contratto relative alle citate operazioni societarie;
- in data 30.11.2011 è stata raggiunta l'intesa programmatica per l'elezione degli RRLSS;
- in data 1.12.2011 è stato sottoscritto il verbale di incontro in cui le Parti hanno definito di accogliere 301 richieste di accesso al Fondo di Solidarietà a livello di Gruppo;

[Area containing various handwritten signatures and stamps. Legible text includes: "FISAC CGIL", "FIBA/CISL", "SINFUB", "Ugl-Credito", "Uilca", "Dircredito FD", "Fabi", "Fiba-Cisl", "Fisac-Cgil", "Sinfub", "Ugl-Credito", "Uilca".]

- in data 14.12.2011 è stata sottoscritta un'intesa in materia di proroga degli accordi aziendali, welfare, mobilità territoriale, premio aziendale, formazione finanziata e assunzioni;
- in data 26.1.2012 è stato sottoscritto l'accordo sul Progetto "Social Hour";
- tenuto conto della complessità degli interventi organizzativi programmati, che comportano il ridisegno della struttura organizzativa del Gruppo, si prevede che il modello organizzativo possa andare a regime con gradualità.
E' stata, pertanto, condivisa tra le Parti la necessità di definire un sistema di regole comuni (Accordo Quadro) con le quali gestire le principali ricadute sui lavoratori coinvolti dai diversi interventi riorganizzativi programmati dal nuovo PI e dal GBP e ferma restando l'attivazione delle procedure legali e contrattuali richieste, di volta in volta, dalle specifiche fasi di realizzazione;
- la conferma del modello organizzativo multipolare rappresenta un elemento della strategia condivisa per il radicamento sui territori di riferimento e per la valorizzazione di tutte le competenze professionali;
- nel contesto sopra delineato, le Parti hanno confermato la centralità del confronto sindacale quale strumento indispensabile per la migliore gestione delle ricadute sul Personale coinvolto dai citati processi riorganizzativi, per prevenire situazioni di criticità e per definire soluzioni condivise che permettano un giusto equilibrio fra gli interessi del Personale e gli obiettivi aziendali. A tal fine in data 11.4.2012 è stato sottoscritto uno specifico Protocollo per le Relazioni Sindacali del Gruppo;
- le Parti, nel confermare la centralità delle risorse umane, come fattore strategico e determinante per la realizzazione degli obiettivi definiti dal nuovo PI e dal GBP, e tenuto conto altresì delle importanti novità legislative relative al sistema pensionistico e previdenziale, con le disposizioni di seguito riportate, hanno inteso definire un insieme di regole utili a disciplinare con equilibrio le ricadute sul Personale conseguenti alla realizzazione dei diversi processi riorganizzativi;
- è stata condivisa tra le Parti – allo scopo di realizzare la piena integrazione, oltre che delle funzioni, dei processi e delle attività, anche delle risorse umane – la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Accordo Quadro) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni relative al presente accordo nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del Piano Industriale in parola, nonché del progetto GBP.

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

Articolo 1

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria e inscindibile redatta con criteri coerenti ed omogenei da applicare, ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto, in tema di trasferimenti d'azienda, di rami d'azienda, scorpori, fusioni, riorganizzazioni e ristrutturazioni in attuazione del Piano Industriale

Le premesse e gli allegati di questa intesa costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

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

Articolo 2

Le Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, di riorganizzazione e di ristrutturazione delle società del Gruppo previsti dal Piano Industriale e dal Progetto GBP, convengono sulla necessità di prevedere specifici momenti di confronto preventivo con gli Organismi Sindacali di volta in volta competenti (Aziendali o di Gruppo) per la ricerca di soluzioni condivise su tutti gli aspetti rilevanti del Piano e del Progetto stesso – e sue eventuali modifiche – comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale. Le Parti, inoltre, concordano che sarà svolta un'attività di informazione preventiva concernente i mutamenti dell'organizzazione aziendale, anche non rilevanti, che comportino ricadute sui lavoratori.

Eventuali ulteriori modifiche organizzative funzionali al perseguimento degli obiettivi imprenditoriali e commerciali propri del Piano Industriale e del Progetto GBP saranno oggetto di specifica informativa e confronto, al fine di raggiungere soluzioni condivise tra i soggetti interessati (Aziendali o di Gruppo).

A tale scopo, fermo restando l'impegno sulle fasi di confronto con i competenti Organismi Sindacali in merito alle riorganizzazioni delle Aree Affari e delle strutture di Direzione Generale della GBP, saranno attivate ulteriori procedure, a partire da quelle di seguito elencate:

- chiusura delle filiali;
- swap di filiali dal Creberg verso il BP.

Le Parti, in considerazione di quanto sopra riportato, convengono di applicare le previsioni di seguito indicate per la gestione delle ricadute sul Personale coinvolto dal P.I.

Articolo 3

Normativa integrativa aziendale

Anche nei casi in cui trovi applicazione l'art. 2112 c.c., i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi aziendali e dalle normative aziendali applicabili agli interessati, saranno oggetto di valutazione al fine di pervenire ad accordi di armonizzazione.

Nel periodo necessario al confronto tra le Parti competenti, al Personale che per effetto delle operazioni collettive descritte nella richiamata informativa passi alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro, continueranno ad applicarsi i contratti e i trattamenti aziendali dell'Azienda di provenienza.

Previdenza complementare

In attesa di pervenire ad accordi di semplificazione delle forme di previdenza complementare presenti nel Gruppo, al Personale in servizio alla data della fusione,

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unica

Banco Popolare

aderente a fondi negoziali interni preesistenti alla medesima data viene garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione al fondo negoziale previdenziale di appartenenza, alle stesse condizioni, sempre che la possibilità sia consentita dalle disposizioni statutarie del fondo stesso.

I neo assunti della Grande Banca Popolare potranno aderire al Fondo Pensioni interno di riferimento delle nuove Divisioni Territoriali, fatta eccezione per i neo assunti nelle unità produttive a marchio Carilupili, i quali potranno aderire al Fondo interno Carilupili.

Assistenza sanitaria

Al Personale in servizio alla data della fusione, aderente ad organismi preesistenti alla medesima data, viene garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione all'organismo di assistenza sanitaria di appartenenza, alle stesse condizioni.

I neo assunti della Grande Banca Popolare potranno aderire all'Organismo di assistenza sanitaria di riferimento delle nuove Divisioni Territoriali, fatta eccezione per i neo assunti nelle unità produttive a marchio Carilupili, i quali potranno aderire, per l'anno 2012, all'attuale copertura di assistenza sanitaria.

Articolo 4

Trasferimenti dei rapporti di lavoro infragruppo.

In tutti i casi di "trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda" (fusioni, conferimenti, scorpori, scissioni, ecc.) viene garantita la prosecuzione dei rapporti di lavoro del Personale interessato, senza soluzione di continuità, con le garanzie e gli effetti previsti dall'articolo 2112 c.c. anche per quanto riguarda l'anzianità di servizio e convenzionale, il comporto ed il trattamento di fine rapporto, che, conseguentemente, viene trasferito in capo all'Azienda che acquisisce il rapporto di lavoro stesso (e non liquidato).

Tutti i trasferimenti individuali di rapporti di lavoro tra società del Gruppo saranno attuati attraverso lo strumento della cessione di contratto ex art. 1406 c.c., con le tutele previste dall'articolo 2112 c.c., applicando i trattamenti dell'Azienda cessionaria, nonché con la tutela delle previsioni relative alle intese collettive richiamate dall'art. 3 di questo Accordo.

Nell'attuare tali trasferimenti individuali si terrà prioritariamente conto delle disponibilità che dovessero emergere a livello individuale da parte del Personale che presenti i requisiti richiesti per l'attività di destinazione, anche in un'ottica di crescita professionale.

Dichiarazione a verbale

Le disposizioni del presente Accordo Quadro trovano applicazione anche nei confronti dei trasferimenti dei rapporti di lavoro direttamente interessati dalle operazioni societarie previste dal PI e dal Progetto GBP, già perfezionatisi a qualsiasi titolo alla data odierna.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unida

Banco Popolare

Articolo 5 Mobilità territoriale

Il nuovo PI e il GBP non prevedono fenomeni di mobilità collettiva e straordinaria.

Qualora l'attuazione delle fasi operative dei progetti previsti dai diversi interventi organizzativi, nonché da altri progetti deliberati o attuati nel corso del P.I. comporti specifici provvedimenti di mobilità territoriale, gli spostamenti saranno contenuti al minimo indispensabile sia in relazione al numero degli addetti coinvolti sia in relazione alle distanze, anche attivando scorrimenti di singoli lavoratori al fine di ridurre il disagio del Personale interessato, nel rispetto delle previsioni contenute negli accordi in materia di mobilità territoriale.

Viene, altresì, ribadito l'impegno a privilegiare il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale nel rispetto dei criteri contrattuali, nazionali e/o aziendali, favorendo come prioritari i seguenti principi:

- trasferimento dell'attività rispetto alla mobilità territoriale del Personale;
- tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti;
- consenso e condivisione degli interessati;
- accoglimento di domande volontarie di trasferimento dando priorità a quelle già consegnate all'Azienda seguendo - a parità di condizioni personali, del nucleo familiare o di salute (lavoratrici madri o lavoratori padri affidatari unici, portatori di handicap, part-time, invalidi, studenti lavoratori, ecc.) - l'ordine cronologico.

Nel periodo di vigenza del nuovo PI il consenso al trasferimento, oltre che nei casi già previsti dalla legge e dal CCNL, sarà richiesto per:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92); inoltre l'Azienda terrà in particolare considerazione eventuali casi di condizioni invalidanti;
- genitori o familiari che assistano con continuità un parente o affine (entro il terzo grado) handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, personale maschile che fruisca almeno del 50% del periodo di congedo parentale complessivo teoricamente spettante;
- personale a part time interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza.

Le eventuali domande di avvicinamento alla residenza per ruoli compatibili di Rete Commerciale presentate dal dipendente ai sensi delle disposizioni allo stesso applicabili in tema di mobilità, saranno accolte con priorità rispetto alle nuove assunzioni, entro i termini ed alle condizioni previste dalle richiamate disposizioni.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unica

Banco Popolare

Articolo 6 Mobilità professionale

Le Parti confermano la volontà di assicurare il pieno ed efficace utilizzo delle professionalità esistenti con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio umano presente nelle varie Aziende. La qualificazione e la valorizzazione delle risorse - da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al Personale pari opportunità di sviluppo - costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del Gruppo. In tal senso l'Azienda ricorrerà a consulenze esterne solo in assenza di professionalità specifiche presenti nel Gruppo.

La realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione, fusione e scorporo previsti nel nuovo PI e dal GBP potrebbe comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, rendendo necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative e comunque nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità.

L'eventuale cambiamento delle mansioni verrà effettuato previa adeguata e specifica riqualificazione professionale nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e fungibilità.

Il conseguente processo di ricollocazione del Personale interessato dovrà:

- ricercare il consenso degli interessati;
- prevedere la tutela e la valorizzazione delle professionalità acquisite;
- prevedere la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni.

Il Personale coinvolto da mobilità professionale per effetto dei citati processi organizzativi potrà richiedere di essere ricollocato anche presso altre società del Gruppo presenti nello stesso ambito territoriale.

Le richieste verranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative, produttive e di servizio. A tal fine, avrà carattere di priorità la necessità di copertura di ruoli e/o mansioni vacanti nella rete commerciale, anche presso altre società del Gruppo. Le richieste di ricollocazione presso la Rete commerciale avranno comunque precedenza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

In caso di mancato accoglimento della richiesta, l'Azienda fornirà comunque una motivata risposta all'interessato entro sei mesi dalla relativa presentazione.

Articolo 7 Multipolarità

Il Gruppo BP fonda il proprio sviluppo sulla valorizzazione di tutti i territori in cui opera, sia attraverso la presenza diffusa di filiali, sia mediante dislocazione di diverse attività di supporto e servizi in più ambiti territoriali.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Banco Popolare

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unipa

Tale scelta consente, inoltre, di bilanciare l'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, valorizzare le risorse disponibili, perseguire la continuità delle esperienze professionali e ridurre gli effetti di mobilità territoriale. Pertanto viene confermata l'articolazione organizzativa multipolare che permette - senza duplicazione di funzioni - una dislocazione qualificata delle attività nelle diverse realtà territoriali del Gruppo dove saranno allocati anche livelli coerenti di responsabilità.

E', altresì, confermata la localizzazione di strutture operative delle società del Gruppo negli attuali Poli Territoriali di Verona, Lodi, Novara, Bergamo, Guamo, Milano, Modena e Roma. In tali Poli vengono garantite attività operative adeguate ad assicurare l'effettivo mantenimento dei Poli medesimi.

Tale assetto multipolare consente, nell'ambito degli interventi previsti dal nuovo PI e dal GBP, di sviluppare e decentrare nei Poli territoriali del Gruppo - sia della Capogruppo GBP sia delle società di prodotto e servizi - attività che garantiscano al tempo stesso occupazione, qualità delle prestazioni professionali e livelli di autonomia e responsabilità.

Specifiche esigenze di servizio ovvero di valorizzazione delle professionalità e delle competenze dei lavoratori potranno essere soddisfatte anche attraverso l'interscambio tra le diverse società del Gruppo.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, qualora in uno o più Poli territoriali si dovesse procedere ad un assestamento degli organici e/o ad un diverso utilizzo del Personale, che comporti il mutamento della sede di lavoro, si ricorrerà prioritariamente all'accoglimento delle domande di trasferimento (ivi comprese quelle già presentate che rimangono impregiudicate), compatibilmente con le esigenze aziendali, in secondo luogo a disporre trasferimenti che comportino per i lavoratori interessati un avvicinamento al luogo di residenza, comunque senza ulteriori aggravii in termini di disagio logistico ed economico.

In ogni caso verranno rispettati i criteri ed i parametri degli accordi di mobilità tempo per tempo vigenti.

Dichiarazione aziendale

La dimensione ed allocazione territoriale del Gruppo conferma una significativa presenza nel Mezzogiorno.

Articolo 8

Strumenti di riequilibrio e dimensionamento degli organici

Con riferimento agli interventi previsti per il raggiungimento degli obiettivi del nuovo PI e del GBP, le Parti confermano l'impegno ad operare per la salvaguardia e per il sostegno dell'occupazione, con particolare attenzione al mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale e dei livelli professionali esistenti, nel quadro dei criteri contrattuali nazionali e/o aziendali.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Banco Popolare

Fisac-EGIS

Sinfub

Ugl-Credito

Unica

Per quanto attiene alle ricadute quantitative sugli organici, considerando anche l'obiettivo di potenziamento delle reti commerciali, si farà prioritariamente ricorso agli strumenti contrattuali sotto indicati che, unitamente agli interventi di natura organizzativa, potranno consentire un attento contemperamento delle esigenze soggettive del Personale con le ragioni organizzative e produttive aziendali.

- a) Gestione del turn-over, da attuare in previsione del riequilibrio di Personale tra strutture di sede e di rete;
- b) processi di mobilità infragruppo, di cui al precedente articolo 4;
- c) processi di mobilità territoriale, di cui al precedente articolo 5;
- d) processi di mobilità professionale, di cui al precedente articolo 6;
- e) forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa (part time e flessibilità dell'orario di lavoro);
- f) processi di riqualificazione e riconversione professionale;
- g) utilizzo delle iniziative formative anche ai fini della creazione di professionalità che limitino il ricorso a consulenze esterne;
- h) riallocazione di attività fra i Poli in base ai principi di cui all'art. 7.

Articolo 9 Formazione professionale

In relazione alle iniziative formative, si conviene quanto segue:

- le Aziende promuoveranno corsi di formazione per il Personale interessato, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità;
- per agevolare i cambiamenti di mansione del Personale interessato conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, sono stati predisposti specifici piani di formazione già presentati all'Organismo paritetico di Gruppo sulla formazione. Tali corsi verranno erogati preventivamente all'inserimento nella mansione o Ruolo (in allegato al presente accordo si riporta il piano formativo per la riconversione e riqualificazione professionale del Personale coinvolto dagli interventi previsti dal nuovo PI e dal GBP);
- gli organismi sindacali aziendali, con il contributo preventivo dell'Organismo Paritetico sulla Formazione, effettueranno il monitoraggio e la verifica dell'applicazione di quanto stabilito per tutti i processi formativi di riqualificazione del Personale;
- eventuali ulteriori esigenze formative saranno oggetto di preventivo confronto nell'ambito degli incontri con i coordinamenti aziendali o con la Delegazione di Gruppo, laddove riguardanti più Aziende, anche con il contributo preventivo del citato Organismo paritetico;
- i suddetti piani formativi saranno gestiti tenendo conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti e l'inquadramento di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl;
- al fine di agevolare la partecipazione ai corsi del Personale con rapporto di lavoro a part time ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla Legge 104/92 saranno

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uil

Uil

Uil

organizzati, ove il numero dei soggetti lo consenta, corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;

- gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'ideale preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, potranno rientrare anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, attraverso specifici accordi sindacali.

Articolo 10 Distacchi e diritti di rientro

La costituzione della GBP determinerà il venir meno di numerosi distacchi collettivi disposti in attuazione del precedente Piano Industriale.

I restanti distacchi collettivi ed i c.d. "diritti rientro" - oggetto di proroga sino al 31.12.2011 (si veda da ultimo l'accordo del 11.12.2010) - vengono prorogati sino al 31.12.2012, fermo restando l'accoglimento delle domande di rientro presentate nei termini di scadenza previsti dai precedenti accordi in materia.

Nel processo di ricollocazione dei distacchi collettivi disposti in attuazione al precedente Piano Industriale, nonché di quelli collettivi attuati nel corso del presente Piano Industriale, vengono confermate, inoltre, le previsioni di cui all'accordo 30.6.2007 (art.4, 2° comma - punto 2 -, 3°, 4°, 5°, 6°,7°, 8° e 9 ° comma) e verranno valutate altresì:

- le condizioni personali e di famiglia (figli minori, portatori di handicap e/o familiari che li assistono, situazioni di particolari carichi familiari, ecc.) con particolare attenzione per i lavoratori con contratto a tempo parziale la cui collocazione dovrà essere coerente e compatibile con il ridotto orario di lavoro;
- le situazioni di effettivo disagio determinato da specifiche caratteristiche del territorio anche per spostamenti inferiori alle distanze chilometriche disciplinate negli accordi di mobilità.

Per quanto riguarda le tematiche dell'articolo 4 della Legge 20.5.1970 n. 300, al Personale in distacco si applicano le disposizioni contenute negli accordi e/o nelle prescrizioni del competente Ispettorato del Lavoro vigenti presso l'Azienda distaccataria.

Al Personale distaccato sarà:

- confermato l'intero trattamento economico e normativo (compreso il premio aziendale) applicato alla data del distacco presso l'Azienda distaccante e le successive modifiche dello stesso;
- applicato l'eventuale sistema incentivante previsto presso l'Azienda distaccataria;
- formulata la valutazione professionale secondo la metodologia e con gli strumenti previsti per il Personale dell'Azienda distaccataria;
- assicurata una particolare attenzione gestionale di tutela e valorizzazione dei percorsi professionali, attraverso l'attribuzione, alla naturale scadenza, dell'inquadramento in corso di maturazione, decorso nel ruolo almeno il 75% del

Dircredito-Pd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unica

Banco Popolare

- periodo previsto dalla contrattazione integrativa per il riconoscimento del citato inquadramento;
- garantita l'applicazione degli accordi in materia di mobilità secondo i criteri di cui agli artt. 3 e 5;
 - computata l'anzianità maturata durante il periodo di distacco, al fine del riconoscimento dei premi di fedeltà applicabili al lavoratore;
 - mantenuto fino alla scadenza l'eventuale rapporto a tempo parziale in essere e, di norma, l'eventuale flessibilità di orario;
 - riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette presso l'Azienda distaccante ovvero distaccataria in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

Qualora per il ruolo professionale ricoperto dall'interessato sia previsto uno specifico inquadramento o trattamento economico solo presso l'Azienda distaccataria, l'eventuale differenza economica sarà riconosciuta al lavoratore attraverso l'erogazione di una indennità provvisoria (ripartita per dodici mensilità e in relazione all'effettivo svolgimento del ruolo); tale erogazione cesserà al momento del rientro dell'interessato nell'Azienda di provenienza. In caso di passaggio definitivo presso l'Azienda distaccataria tale corresponsione viene consolidata secondo la normativa vigente presso la distaccataria.

Le competenze acquisite e l'esperienza professionale maturata nel periodo di distacco saranno valutate, sia in costanza del periodo di distacco, sia nel caso di rientro nell'Azienda distaccante, sia in caso di passaggio alla distaccataria, sia in caso di passaggio ad altra Azienda del Gruppo ai fini delle opportunità di valorizzazione e sviluppo professionale.

Articolo 11 Occupazione

Le Parti convengono di monitorare, su richiesta di una di esse, il conseguimento degli obiettivi di contenimento dei costi e di riequilibrio degli organici delineati dal nuovo PI e dal GBP, avendo anche a riferimento la stabilizzazione di nuova occupazione, i diversi interventi riorganizzativi programmati (fra cui la chiusura delle filiali) e gli accordi in materia tempo per tempo intervenuti (es: accordo 1.12.2011 di adesione volontaria al FdS).

Il confronto per la ricerca di idonee soluzioni verterà sui seguenti temi:

- efficientamenti organizzativi;
- numero delle risorse aderenti all'incentivazione all'esodo volontario;
- numero delle risorse aderenti al Fondo di solidarietà;
- dinamiche del *turn over*;
- risoluzione degli squilibri numerici presenti nella distribuzione delle risorse sul territorio e presso ciascuna azienda interessata.
- contenimento del lavoro straordinario

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uil

Uil

Banco Popolare

Il rafforzamento della Rete commerciale sarà favorito dalla riorganizzazione e dalle sinergie delle attività di sede centrale e di back office e dai conseguenti processi di riconversione e riqualificazione professionale del Personale.

L'eventuale copertura dei ruoli vacanti, sarà attuata mediante:

- l'accoglimento delle domande di riallocazione presso la rete commerciale presentate dalle risorse distaccate o beneficiarie dei diritti di rientro;
- la stabilizzazione alla naturale scadenza di tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di apprendistato e di inserimento in essere presso il Gruppo la cui prestazione lavorativa sia stata valutata positivamente.
- l'assunzione di nuove risorse da avviare a stabile occupazione con priorità per destinazioni verso territori nei quali soluzioni gestionali di scorrimento risultino meno agevoli (quali, ad esempio, realtà con una contenuta capillarità di filiali ovvero con distanze particolarmente significative dai Poli);
- l'assunzione solo temporanea di personale destinato a sostituire i lavoratori cessati in zone limitrofe ai Poli da efficientare, ovvero zone con alta presenza di filiali, personale che costituisce bacino prioritario per le nuove assunzioni da avviare a stabilizzazione

Dichiarazione Aziendale

Le Aziende confermano che, per la durata del Piano Industriale, l'obiettivo di contenimento dei costi e di riequilibrio degli organici sarà perseguito attraverso gli strumenti e le modalità già condivise con le OO.SS. con l'accordo del 11.12.2010.

Articolo 12 Garanzie occupazionali

Nel caso di tensioni occupazionali conseguenti ad eventi come vendita o cessione anche di ramo d'azienda che comportino perdita di controllo (diretto o indiretto) da parte della Capogruppo, fallimento, cessazione di attività di società appartenente al Gruppo, gli eventuali lavoratori di questa società hanno il diritto automatico all'immediato ripristino del rapporto di lavoro con una delle Aziende del Gruppo medesimo.

Le suddette garanzie varranno anche se le tensioni occupazionali dovessero verificarsi nei cinque anni successivi all'evento di vendita o cessione.

La ricollocazione di tali risorse sarà effettuata nell'ambito territoriale della Regione di appartenenza ovvero, in carenza di presidi operativi adeguati, in quelli limitrofi.

In tali casi si darà luogo al confronto procedurale tra le Parti ai sensi delle normative legali e contrattuali a quel momento vigenti anche ai fini della verifica degli eventuali progetti di ristrutturazione da parte del Gruppo/Azienda acquirente nell'arco temporale sopra indicato, sottoposto alla garanzia in argomento.

Dircredito:Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Uliva

Banco Popolare

L'impegno espresso nel presente articolo riguarda il Personale di cui al primo comma che sia direttamente coinvolto (esubero) nelle predette tensioni occupazionali, che non abbia diritto al percepimento della pensione AGO escluse le donne con sistema contributivo puro e che non possa fruire del diritto di accesso effettivo alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del credito" (od eventuali altre misure equivalenti di sostegno al reddito tempo per tempo vigenti nel settore), esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Nei confronti del Personale del Gruppo eventualmente conferito in società del Gruppo medesimo che occupi fino a 15 dipendenti resta applicabile la disciplina di legge in tema di licenziamenti individuali di cui era destinatario presso la società di provenienza.

Nei confronti del Personale già coinvolto da riorganizzazioni o scorpori nell'ambito dei Gruppi bancari BPV – BSGSP e Banca Popolare Italiana, nei confronti del quale si applichino specifiche intese contrattuali si confermano i conseguenti effetti delle medesime e più precisamente:

- dell'Accordo 22 dicembre 1999 "Norme per la Società Gestione Servizi BPV Spa", comprensivo dell'articolo 21 (e relativo allegato) riguardante "normative in tema di rientro dei lavoratori della BPV – BSGSP oggetto di mobilità contenute nell'Accordo 19 gennaio 1996 per la fusione tra BPV e BSGSP" e "normative dell'Accordo 31 dicembre 1998 per le sinergie tra BPV – BSGSP e Creberg";
- dell'Accordo 25 luglio 2001 riguardante la razionalizzazione delle attività di Banca Aletti relative ai servizi di "elaborazione dati", "back office" e di "logistica";
- degli Accordi 21 giugno 2000 e 28 novembre 2001 riguardante la realizzazione del "Progetto Finanza di Gruppo".
- Verbale di accordo SGS del 10.3.2006;
- degli Accordi 20 dicembre 1999 e 15 gennaio 2002 disciplinanti il passaggio di Personale Banca Popolare di Lodi e Infor T a Bipielle ICT;
- dell'Accordo 15 gennaio 2002 riguardante la costituzione di Bipielle Real Estate;
- degli Accordi 1 luglio 2002, 8 ottobre 2002 e 16 maggio 2003 disciplinanti il passaggio di Personale a Bipielle SGC;
- dell'accordo 22.10.2002 disciplinante il passaggio di Personale da ICCRI – BFE a Banca Popolare di Lodi;
- dell'accordo 30 giugno 2006 in materia di "Garanzie per il Personale della Banca Popolare Italiana, Bipielle SGC, Bipielle ICT e Bipielle Real Estate in servizio presso il Polo di Guamo e presso sedi della Cassa di Risparmio di Lucca, Pisa, Livorno";
- dell'accordo 24.5.2004 in merito al conferimento di ramo d'azienda "Gestioni tecnologie" di Banca Eurosystemi a Bipielle ICT.

Dircredito Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Unica

Banco Popolare

Articolo 13 Fasi di confronto e verifica

Le Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, di riorganizzazione e di ristrutturazione previsti dal nuovo PI e dal GBP, convengono sulla necessità di prevedere momenti di confronto per la ricerca di soluzioni condivise su tutti gli aspetti rilevanti comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale.

A tal fine, si prevede di avviare fasi di confronto, con cadenza trimestrale sui seguenti aspetti:

- numero delle adesioni agli incentivi all'esodo ed alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà;
- andamento del *turn over*;
- numero dei rapporti di lavoro a tempo determinato, contratti di apprendistato e di inserimento consolidati oltre l'originaria scadenza;
- numero interventi formativi volti alla riqualificazione e alla riconversione professionale;
- andamento del numero dei distacchi;
- esigenze di riequilibrio degli organici anche in funzione degli interventi riorganizzativi adottati;
- situazione organici nei Poli, suddiviso per attività e società, anche in applicazione di quanto prevista nel precedente art. 7;
- appalti e consulenze dettagliati per tipologia;
- dati part time e lavoro straordinario;
- andamento delle cessioni individuali di contratto;
- situazione ed entità del fenomeno relativo alla mobilità professionale, nonché i criteri di applicazione in materia di inquadramento del personale che, inserito in percorsi professionali, stia maturando un inquadramento superiore.

Articolo 14 Ambito applicativo

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente Accordo Quadro valgono per la realizzazione delle operazioni previste dal nuovo PI e dal GBP, descritte con l'informativa del 4.10.2011 e costituiranno il quadro di riferimento per eventuali altre operazioni societarie che dovessero attuarsi nel periodo di valenza del nuovo PI.

Nel caso di eventuali ulteriori operazioni societarie, riorganizzazioni, nonché nel caso di variazioni ai citati progetti, le Parti stipulanti si incontreranno preventivamente per valutare le modifiche deliberate, l'efficacia degli strumenti adottati, nonché per ricercare accordi idonei alla mutata situazione, attivando le idonee procedure.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro decorrono dalla sottoscrizione del presente Accordo e sono applicabili nei confronti del Personale dipendente delle Aziende del Gruppo che applicano il Contratto Collettivo Nazionale del Settore del Credito.

Dircredito-Fd

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl-Credito

Udea

Banco Popolare

Il presente Accordo Quadro scadrà il 31.12.2015, se disdetto con un preavviso almeno di un mese. Ove non intervenga disdetta, sarà prorogato di un anno e così successivamente per eguali periodi di tempo fino e non oltre il completamento dei processi del nuovo PI.

Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente Accordo Quadro ai rispettivi Organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

Banco Popolare
[Signature]

Dircredito-FD
[Signature]

Fabi
[Signature]

Fiba/Cisl
Santus Quisef, n.p.
[Signature]

Fisac/Cgil
[Signature]

Sinfub
[Signature]

Ugl-Credito
[Signature]

Uilca
[Signature]

Banco Popolare
[Signature]

Dircredito-Fd
[Signature]

Fabi
[Signature]

Fiba/Cisl
Santus

Fisac/Cgil
[Signature]

Sinfub
[Signature]

Ugl-Credito
[Signature]

Uilca
[Signature]