

VERBALE DI ACCORDO

Fusione per incorporazione di BiverBanca S.p.A. in Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. - Procedura ex artt. 17 e 21 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019 ed ex art. 47 Legge 428/90

Il giorno 20 ottobre 2021

tra

- CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.p.A. (nel prosieguo, per brevità, “C.R. Asti”), anche in qualità di Capogruppo rappresentata dal Direttore Risorse, dott. Amedeo Falletto su incarico dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott. Carlo Demartini
- BIVERBANCA S.p.A. rappresentata dal Direttore Risorse di Capogruppo, dott. Amedeo Falletto su incarico del Direttore Generale dott. Massimo Mossino

e le seguenti ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI assistite dalle rispettive Segreterie Territoriali

FABI – C.R.ASTI	rappresentata da.....
FIRST/CISL – C.R.ASTI	rappresentata da.....
FISAC/CGIL – C.R.ASTI	rappresentata da
UILCA – C.R.ASTI	rappresentata da.....
UNISIN – C.R.ASTI	rappresentata da
FABI – BIVERBANCA	rappresentata da.....
FIRST/CISL – BIVERBANCA	rappresentata da
FISAC/CGIL – BIVERBANCA	rappresentata da
UILCA – BIVERBANCA	rappresentata da

premesse che

- La C.R.Asti S.p.A. e la controllata BiverBanca S.p.A. intendono perfezionare la fusione per incorporazione di BiverBanca S.p.A. in C.R. Asti S.p.A.
- A seguito delle autorizzazioni da parte delle autorità competenti, nel dicembre 2019 si era già perfezionata l'acquisizione da parte della Cassa di Risparmio di Asti delle residue azioni Biverbanca, in modo da conseguire il possesso del 100% del capitale sociale mediante il conferimento da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Biella e della Fondazione Cassa di

Risparmio di Vercelli, che hanno così acquisito la funzione di soci strategici e stabili della Capogruppo. La fusione per incorporazione consente ora di condurre a compimento la strategia di crescita dimensionale perseguita in coerenza con il radicamento nei bacini tradizionali di attività e con attenzione allo sviluppo e al sostegno dell'economia del territorio.

- L'operazione di cui sopra è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione della C.R. Asti S.p.A. in data 27/05/2021 e dal Consiglio di Amministrazione della Biverbanca S.p.A. in data 25/05/2021 e sottoposta alla prevista autorizzazione della Banca d'Italia.

L'operazione è volta a:

- proseguire e completare il progetto di rafforzamento dei presidi di Governance e di controllo, in modo tale da rendere più efficiente lo svolgimento delle attività che costituiscono il "core business" del Gruppo;
 - uniformare gli indirizzi commerciali;
 - ottimizzare i presidi centralizzati in materia commerciale nonché di politica e gestione della filiera creditizia;
 - ottenere semplificazioni organizzative e una complessiva razionalizzazione della struttura del Gruppo;
 - conseguire benefici in termini di sinergie di costi ed efficientamento delle risorse.
- La data di efficacia giuridica della fusione è fissata nel 6 novembre 2021.
 - La predetta fusione per incorporazione non implicherà di per sé immediate ricadute occupazionali, pur tuttavia, alla conclusione delle operazioni di raccordo, di razionalizzazione e di efficientamento dei processi di lavoro è prevedibile che si debba effettuare un riesame dei dimensionamenti degli organici per il quale verranno attivate le previste procedure contrattuali. L'accorpamento presso la Capogruppo di funzioni di Direzione di Biverbanca S.p.A. comporterà la ricollocazione e la riconversione di alcune figure professionali da destinare alla rete commerciale o ad altre strutture della Capogruppo, senza peraltro interessare rilevanti fenomeni di mobilità territoriale.
 - C.R. Asti S.p.A. e BiverBanca S.p.A. con lettera del 3 settembre 2021 hanno provveduto a fornire alle OO.SS., la comunicazione di avvio delle procedure ex artt. 17 e 21 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019 ed ex art. 47 Legge 428/90.

si conviene quanto segue

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) la procedura di cui agli ex artt. 17 e 21 del C.C.N.L. 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019 ed ex art. 47 Legge 428/90 si è espletata a partire dal 15/09/2021 e si conclude con il presente accordo. Nel corso di dodici incontri le Parti sono addivenute alla presente intesa

con la quale intendono rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale e aggiornare il Protocollo d'Intesa C.R. Asti del 10 ottobre 2017;

- 3) a far tempo dalla data di efficacia giuridica della fusione per incorporazione di BiverBanca S.p.A. in C.R.Asti S.p.A. il rapporto di lavoro del Personale coinvolto nel conferimento, proseguirà senza soluzione di continuità con C.R.Asti S.p.A. ai sensi del 1° comma dell'art. 2112 c.c., con applicazione del CCNL del settore credito tempo per tempo vigente e di quanto stabilito nel presente accordo alle condizioni indicate. Per quanto attiene alle ferie, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle ex festività e ai permessi ai sensi del citato vigente CCNL relative al Personale coinvolto nel conferimento, nonché i riposi compensativi non ancora fruiti, C.R.Asti subentra in tutte le posizioni di saldi maturati presso BiverBanca fino alla data di efficacia giuridica dell'operazione; la programmazione e fruizione delle ferie di competenza e delle eventuali ferie arretrate, sarà effettuata nei tempi previsti come precedentemente pianificate nelle singole banche.

Nei confronti del personale incorporato saranno mantenute tutte le pattuizioni a carattere individuale, gli assegni ad personam e i trattamenti di varia natura con corresponsione periodica, sottoscritti e/o riconosciuti individualmente prima dell'incorporazione e già in godimento come retribuzione fissa alla data di efficacia giuridica dell'operazione richiamata, con le medesime modalità e salvaguardando la natura e le caratteristiche definite nell'azienda di provenienza.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze di C.R. Asti il contratto a tempo parziale già in essere alla data di efficacia giuridica dell'operazione societaria alle condizioni pattuite.

- 4) Contratto Integrativo Aziendale - L'articolato viene applicato a tutto il personale (incluso il personale Biverbanca). In riferimento alle materie demandate alla contrattazione aziendale di secondo livello le Parti sono addivenute alle seguenti intese.

Premio Aziendale relativo agli anni 2022-2023-2024

Gli importi relativi al Premio Aziendale di competenza degli anni 2022, 2023 e 2024, erogabili ai sensi dell'art. 48 "Premio Aziendale" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo del 2015 rinnovato con l'accordo 19/12/2019, verranno determinati in base alla seguente tabella:

3^ AREA 3° Livello	
ROE	€
Da 0 a 0,99	0
Da 1 a 1,99	500
Da 2 a 2,99	1.000
Da 3 a 3,99	1.250
Da 4 a 5,99	1.850
Da 6	2.850

L'importo spettante al dipendente appartenente alla 3[^] Area Professionale 3[°] Livello è riparametrato in base al seguente schema:

LIVELLI	Parametro
QUAD. DIR. 4 [^] Livello	156,22
QUAD. DIR. 3 [^] Livello	135,82
QUAD. DIR. 2 [^] Livello	123,51
QUAD. DIR. 1 [^] Livello	117,58
3 [^] AREA 4 [°] Livello	106,14
3 [^] AREA 3 [°] Livello	100
3 [^] AREA 2 [°] Livello	95,65
3 [^] AREA 1 [°] Livello	91,84
Ex 1 [^] e 2 [^] AREA	87,62

Le Parti intendono valorizzare l'utilizzo del Premio Aziendale in beni, prestazioni e servizi welfare e dunque, al ricorrere di tutte le condizioni di legge, il 50% del Premio Aziendale sarà convertito in un "Credito welfare". A tal fine verrà attivata apposita piattaforma.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30/03/2022 per definire gli indicatori incrementali richiesti dalla normativa per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata al Premio Aziendale e parimenti per la conversione welfare.

Il welfare relativo all'anno di competenza non fruito verrà versato alla previdenza complementare.

Il Premio Aziendale verrà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza e verrà riparametrato in base all'inquadramento presente al 31 dicembre dell'anno di competenza.

L'erogazione avverrà a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione e che abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo non insufficiente. Il Premio Aziendale non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

Il premio aziendale compete in via esclusiva al personale che abbia prestato servizio nell'anno di competenza e che risulti ancora in servizio alla data del 1[°] giugno dell'anno successivo o che sia cessato anteriormente con immediato diritto al trattamento pensionistico o per adesione al Fondo di Solidarietà (c.d. Fondo Esuberi), nonché in seguito a decesso.

Il minor servizio prestato per part-time, per cessazione o per assenza (escluse ferie, permessi sindacali, permessi retribuiti, permessi legge 104 e assenze per malattia e congedo di maternità/paternità obbligatorio), determinerà la diminuzione dell'erogazione del Premio Aziendale secondo i criteri previsti per la corresponsione della 13[^] mensilità.

Assistenza Sanitaria

Con decorrenza 01/01/2022 estensione a tutto il personale delle previsioni dell'attuale disciplinare FAB applicato in C.R. Asti con integrazione dell'attuale disciplinare FAB applicato in Biverbanca relativamente a:

- indennità per malattie gravi;
- psicoterapia (purché effettuata da medico specialista abilitato) necessari al recupero dell'autonomia;
- laserterapia fisioterapica e fisioterapia anche in caso di malattia;
- logopedia;
- altre terapie (purchè effettuate da medico specialista).

Previdenza Complementare

La contribuzione aziendale ai Fondi Complementari a favore del personale Biverbanca dove attualmente inferiore al 3,80% si incrementerà come segue:

- + 0,20% con decorrenza 1/1/2022
- + 0,20% con decorrenza 1/1/2023
- complemento al raggiungimento del 3,80% con decorrenza 1/12/2024.

La contribuzione aziendale ai Fondi Complementari a favore del personale C.R.Asti dove attualmente inferiore passerà al 3,80% con decorrenza dal 1/1/2022.

Dal 01/01/2022 la contribuzione aziendale per il personale di nuova assunzione sarà pari al 3,80%.

Per tutto il personale, a decorrere dal 01/01/2022 la contribuzione sarà calcolata a valere sulla retribuzione imponibile utile per l'Assicurazione Generale Obbligatoria.

- 5) Protocollo di Intesa 10/10/2017 – L'articolato viene applicato a tutto il personale (incluso il personale Biverbanca) come specificato, modificato e/o integrato nei punti a seguire. Per quanto non disciplinato dal presente Accordo si specifica che verranno applicate le disposizioni oggi vigenti e fino al 31/12/2021 rispettivamente in Biverbanca e in C.R. Asti, mentre verrà applicata integralmente la nuova disciplina dal 01/01/2022.

Trasferimenti

All'articolo 8, con decorrenza 01/01/2022, abrogazione del quarto capoverso "Per il trasferimento fuori regione verrà sempre richiesto il consenso dell'interessato." Fermo il resto compresa la Raccomandazione.

Quota aziendale del premio di rendimento

All'Articolo 11, con decorrenza 01/12/2021, al personale di provenienza BiverBanca a cui è stato riconosciuto nello scorso mese di maggio l'Ex premio di Rendimento di competenza del 2020 verranno mantenute le tabelle in uso. A partire dal Premio di Rendimento di competenza dell'esercizio 2021, l'erogazione avverrà nel mese di dicembre dell'anno di competenza.

Assegno di anzianità nel grado 3A4L

All'articolo 12, con decorrenza 01/01/2022, al personale di provenienza BiverBanca con diritto all'assegno di anzianità nel grado 3A4L oggi liquidato contemporaneamente al Premio di Rendimento vengono applicate le previsioni di cui all'art.12 punto A del Protocollo d'Intesa 10/10/2017 con liquidazione mensile.

Indennità

All'Articolo 14, con decorrenza 01/01/2022, al personale che viene chiamato a svolgere saltuariamente le attività di cui ai punti 1. Indennità di Direzione e Rischio, 2. Indennità auto, 3. Indennità locali sotterranei e 6. Indennità di Rischio, l'importo dell'indennità mensile verrà corrisposto nella misura di 1/20 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione fino al decimo giorno. Dall'undicesimo giorno verrà corrisposta l'intera indennità mensile.

Con decorrenza dalla data di efficacia dell'operazione, a tutti i dipendenti viene riconosciuta un'indennità di pendolarismo sulla scorta delle distanze percorse, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, per ogni km intercorrente tra la residenza/domicilio abituale ed effettivo e la sede di lavoro nelle misure definite alla tabella sottostante. E' fissata una franchigia di 20 km (km 40 complessivi andata e ritorno).

KM (andata e ritorno)	€ / KM
0 – 40	0
41 – 80	0,45
81 – 120	0,55
121 – 150	0,70
> 150	0,80

L'indennità sarà calcolata per singoli scaglioni con il metodo delle aliquote marginali, dedotta la franchigia.

Per residenza/domicilio abituale ed effettivo s'intende l'effettiva stabile residenza certificata anagraficamente; in caso di non coincidenza tra residenza e domicilio abituale, il dipendente presenterà apposita autocertificazione del domicilio, dal quale saranno calcolati i km di distanza dalla sede di lavoro.

La distanza è la minore tenendo conto di criteri di normale percorribilità.

Le spese autostradali sostenute per raggiungere il luogo di lavoro dalla residenza / domicilio abituale, debitamente documentate, saranno oggetto di rimborso in busta paga applicando i previsti trattamenti fiscali e contributivi.

Prestiti e condizioni a dipendenti

All'art. 24, con decorrenza 01/01/2022, vengono abrogate le concessioni dei Prestiti chirografari a dipendenti e sostituite con i prestiti tramite "Cessione del Quinto" dello stipendio erogato dalla controllata Pitagora S.p.A. alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio superiore a 2 anni;
- importo massimo riconoscibile pari ad 1/5 del trattamento economico annuo;
- tasso applicabile pari a punti 2,50 % (tutto TAN compresa polizza assicurativa);
- durata del prestito da 3 a 10 anni.

Provvidenze caso morte/invalidità del dipendente

Con decorrenza 01/01/2022 verrà attivata specifica polizza assicurativa a copertura di invalidità permanente e/o morte del dipendente intervenute in costanza del rapporto di lavoro per cause sia professionali che extraprofessionali con un massimale di 18.000 euro.

Contribuito familiari disabili

Con decorrenza 01/01/2022 verrà corrisposto un contributo di 1.500 euro annui per ogni coniuge/figlio fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap in situazioni di gravità ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992. La previsione è da intendersi applicata anche alle unioni di fatto ai sensi legge 76/2016.

6) Erogazione una-tantum “Premio fusione”

Tenuto conto dell'impegno richiesto al personale nel complesso contesto della fusione verrà erogato un premio straordinario di euro 250 sotto forma di buoni acquisto Ticket Compliments Top Premium.

Il Premio sarà erogato al personale in servizio alla data del 6/11/2021 e che risulterà attivo al 31/12/2021 o fuoriuscito per pensionamento.

Il Premio sarà correlato al servizio prestato nel periodo 01/10/2021 – 31/12/2021.

Il minor servizio prestato per part-time, per cessazione o per assenza (escluse ferie, permessi sindacali, permessi retribuiti e assenze per malattia e congedo di maternità obbligatorio), determinerà la diminuzione dell'erogazione.

Il premio non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

L'erogazione è prevista nel mese di marzo 2022.

Impegni delle Parti

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica annuale delle richieste di variazione dell'orario standard di lavoro.

L'Azienda si impegna a presentare alle OO.SS. entro il 30/06/2022 il progetto di istituzione dei Percorsi di sviluppo professionale per ricevere valutazioni e suggerimenti da parte delle OO.SS. stesse.

Al termine del periodo emergenziale le Parti si incontreranno per esaminare l'introduzione di un accordo aziendale sullo Smart working sulla scorta delle previsioni di legge e del CCNL.

Ove organizzativamente compatibile, entro 18 mesi dalla richiesta, l'Azienda si impegna ad accogliere la richiesta di avvicinamento nel caso di trasferimento a unità organizzative distanti oltre 100 km per tratta dalla residenza/domicilio.

Le Parti si impegnano a redigere, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo coordinato del nuovo Protocollo d'intesa e del nuovo Contratto Integrativo Aziendale che presenteranno scadenza fissata al 31/12/2024.

Per quanto non specificatamente disciplinato dal presente Accordo si precisa che fino al 31/12/2021 verranno applicate le disposizioni oggi vigenti rispettivamente in Biverbanca e in C.R. Asti, e che le nuove discipline verranno applicate integralmente dal 01/01/2022.

Parimenti fatto salvo quanto specificatamente disciplinato dal presente Accordo tutti gli accordi aziendali e gli usi vigenti in BiverBanca S.p.A. cesseranno di avere efficacia alla data del 31/12/2021.

Le Parti, dopo approfondito esame si danno atto di aver così definito e concluso le relative procedure di Legge e di contratto.