

VERBALE DI ACCORDO

In Montebelluna, il giorno 23 aprile 2016

tra

Le seguenti Società del Gruppo Veneto Banca:

Veneto Banca spa - Perimetro Italia
BancApulia spa
Apulia Pronto Prestito spa

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo:

FABI,
FIRST/Cisl
FISAC/Cgil
UILCA
UNISIN

premesso che

- in data 1° aprile 2015 è stato presentato alle OO.SS. il Piano Industriale 2015-2017, a cui ha fatto seguito l'informativa del 26 maggio 2015 e tra le parti è stato sottoscritto l'Accordo del 15 luglio 2015;
- in data 14 ottobre 2015 è stato presentato alle OO.SS. un nuovo Piano Industriale 2015-2020;
- in data 27 novembre 2015 è stata data una informativa alle OO.SS., in continuità con l'informativa del 26 maggio 2015, e tra le parti è stato sottoscritto l'Accordo dell'11 dicembre 2015;
- a seguito dell'integrazione del Piano Industriale 2015-2020, con l'informativa del 16 marzo 2016, che qui si richiama integralmente, è stata avviata la procedura contrattualmente prevista ai sensi degli artt. 17, 20 e 21 del CCNL del 19/1/2012 rinnovato con Accordo del 31/3/2015, nonché ai sensi dell'art.47 della Legge n. 428 del 1990 (e successive modifiche ed integrazioni);
- si è dato corso all'esame congiunto nel condiviso rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti in materia;
- nel corso degli incontri tra le parti sono stati forniti i dati relativi alle domande pervenute per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ai sensi dell'Accordo del 15 luglio 2015. Le domande accoglibili pervenute sono risultate inferiori di n. 19 unità rispetto al numero previsto.
- nell'ambito del confronto sviluppatosi, le parti hanno ricercato possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, volti a ridurre il più possibile le conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate alla riduzione delle risorse e dei costi;
- le parti intendono definire soluzioni equilibrate che permettano di ottenere un giusto bilanciamento fra le migliori tutele del personale e gli obiettivi aziendali;

le parti convengono quanto segue

Art. 1 - Premessa

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Criteri sociali

Ogni previsione contenuta nel presente accordo opera con il fine di contemperare il necessario contenimento dei costi e la gestione degli esuberi, così come definiti nell'informativa del 16 marzo 2016, attraverso l'individuazione di soluzioni di tipo sociale coerenti con le ragioni organizzative e compatibili con la sostenibilità dei costi.

Art. 3 - Riduzione organici

Al fine di conseguire gli obiettivi di Piano illustrati nell'informativa del 16 marzo 2016, il personale a tempo indeterminato che matura il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2020 cesserà dal servizio, secondo le condizioni e con le modalità previste nel presente accordo - nella misura complessivamente definita di **100 dipendenti** così individuati:

- prioritariamente tutti i dipendenti che per effetto della legislazione vigente abbiano maturato il diritto alla pensione alla data di sottoscrizione del presente accordo o che maturino tale diritto entro il 31.12.2017, anche se con diritto al mantenimento in servizio;
- e fino a concorrenza del numero sopra indicato (100) tramite accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà - dedotti i lavoratori di cui al punto precedente - da parte dei dipendenti che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.2020.

L'Azienda si riserva - per alcune limitate figure professionali che rivestano competenze non replicabili nel breve periodo - di procrastinare l'uscita, per un massimo di 12 mesi e per un limite di 5 risorse.

Il personale di Apulia Pronto Prestito nato fino a tutto il 31.12.1962 farà pervenire l'estratto conto previdenziale (ECOCERT) o relativa richiesta all'INPS, all'indirizzo mail amministrazione.personale@venetobanca.it e il questionario previdenziale entro il termine del 31.5.2016.

- A) Risoluzione del rapporto di lavoro del personale che ha già maturato o matura il diritto alla pensione entro il 31.12.2017

A.1 Fase volontaria

Tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di Veneto Banca spa - perimetro Italia -, di Bancapulia spa e di Apulia Pronto Prestito spa - compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - anche se con diritto al mantenimento in servizio che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano già maturato il diritto alla pensione, presenteranno domanda di risoluzione consensuale entro 60 giorni dalla data di

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones at the bottom.]

sottoscrizione del presente accordo, con cessazione del rapporto di lavoro entro i 30 giorni successivi, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso.

Tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di Veneto Banca spa - perimetro Italia - , di Bancapulia spa e di Apulia Pronto Prestito spa - compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - anche se con diritto al mantenimento in servizio, che matureranno il diritto alla pensione entro il **31.12.2017**, presenteranno domanda di risoluzione consensuale entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, con cessazione del rapporto di lavoro l'ultimo giorno del mese di maturazione del diritto alla pensione, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso.

Ai dipendenti di cui ai precedenti capoversi sarà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione TFR, pari al 25% della RAL in essere alla data di richiesta di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi della presente lettera.

L'Azienda entro il 15 luglio 2016 comunicherà al lavoratore la decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro rispetto alle domande accoglibili.

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro saranno formalizzate presso una delle sedi conciliative individuate ai sensi dell'articolo 2113, c. 4 del codice civile, ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, come da fac simile (all. n. 1), che costituirà elemento essenziale anche ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale.

I dipendenti di cui alla presente lettera A dovranno pianificare e conseguentemente fruire, entro la data di cessazione dal servizio, l'intero monte ferie maturate e non godute, della banca ore residua, e di eventuali ex festività ancora residue.

Al personale che pur avendo maturato i requisiti per accedere alla pensione INPS entro la data del 31.12.2017 non formuli apposita domanda di cui alla presente lettera A.1, non verrà più versato il contributo aziendale al Fondo Pensione Integrativo a decorrere dal termine di presentazione della domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui alla presente lettera A.1.

A.2 Fase di verifica

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2016 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei predetti termini.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda, nel corso del predetto incontro, qualora venisse constatato dalle parti firmatarie del presente accordo che non tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato individuati ai sensi del precedente punto A.1), aventi già diritto alla pensione o che matureranno il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2017, abbiano presentato la domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi della precedente lettera A.1), indipendentemente dal numero e dalla collocazione degli esuberi residui, attiverà con immediatezza le procedure di cui alla legge 223/1991 per la gestione del personale in esubero in esito alla quale l'Azienda risolverà il rapporto di lavoro, entro il 31 luglio 2016, del personale che ha già maturato il diritto alla pensione, e tempo per tempo, alla maturazione dei requisiti pensionistici nei confronti del personale che maturi il

[Handwritten signatures and initials are present on the left and right margins of the document, including names like 'Diputi' and various illegible signatures.]

diritto ai trattamenti pensionistici entro il 31.12.2017, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

L'Azienda rende noto sin d'ora che ai lavoratori che vedano risolto il loro rapporto di lavoro unilateralmente dall'Azienda in virtù delle procedure di legge 223/1991 non sarà riconosciuto alcun trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

In relazione a tali risoluzioni l'Azienda dichiara fin d'ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

Le parti convengono che gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dalla precedente dichiarazione aziendale.

B) Esodo volontario con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore per coloro che matureranno i requisiti pensionistici entro la data del 31.12.2020

B.1 Fase volontaria

Tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di Veneto Banca spa - perimetro Italia -, Bancapulia spa e Apulia Pronto Prestito spa - compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili -, che matureranno il diritto alla pensione dal 1.1.2018 al 31.12.2020, potranno presentare domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà entro il 30 aprile 2017.

La domanda di accesso al Fondo dovrà essere corredata dal proprio modello ECOCERT.

Gli accessi alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà verranno comunicate dall'Azienda tenendo conto che la permanenza non potrà essere superiore a 36 mesi e comunque maggiore del numero di mesi di anzianità aziendale.

Modalità accessorie

I dipendenti di cui alla presente lettera B dovranno pianificare e conseguentemente fruire, entro la data di cessazione del rapporto di lavoro, dell'intero monte ferie maturate e non godute, della banca ore residua, e di eventuali ex festività ancora residue.

Fermo il rispetto del presente accordo, al personale che confluisca al Fondo di Solidarietà, ai sensi del presente accordo, e che avrà, entro la data di cessazione dal servizio, partecipato alla solidarietà difensiva per il numero di giorni -determinati dal successivo articolo 4, sarà assicurato in quanto già fruitore dell'assistenza sanitaria integrativa il mantenimento della medesima per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà e per tutto l'anno solare in cui termina il diritto alla prestazione straordinaria, alle stesse condizioni di contribuzione (sia a carico dipendente che a carico azienda) tempo per tempo vigente per il personale in servizio presso la banca di provenienza.

Alle medesime condizioni di cui al paragrafo precedente, il personale suddetto beneficerà, per il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti presso l'azienda di appartenenza.

Il personale che accederà al Fondo di Solidarietà sarà esentato dal prestare solidarietà difensiva, di cui al successivo articolo 4, nel mese di cessazione dal servizio.

CH
Z
do
Lent
E
S
A

Dupoli
Q
P
M

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti di cui al presente articolo è quella in vigore alla data di sottoscrizione della presente intesa (normativa previdenziale cd Monti/Fornero, Legge n.214 del 22 dicembre 2011 e successive integrazioni). Qualora nel corso del periodo di valenza del presente accordo dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare misure di salvaguardia a favore dei lavoratori che alla fine del periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà si trovassero privi dei requisiti pensionistici AGO.

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro saranno formalizzate presso una delle sedi conciliative individuate ai sensi dell'articolo 2113, c. 4 del codice civile, ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, come da fac simile (all. n. 2), che costituirà elemento essenziale per procedere all'accesso al Fondo di Solidarietà nei termini di cui al presente Accordo, così come ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale.

B.2 Fase di verifica

Le parti in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di 100 dipendenti, dedotti i dipendenti di cui alla precedente lettera A), si incontreranno entro il 31 maggio 2017 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste dalla lettera B.1) del presente accordo.

Nel corso del suddetto incontro, constatato dalle parti firmatarie del presente accordo che il numero complessivo delle cessazioni, ai sensi delle predette lettere A e B, risulti superiore al numero della riduzione degli organici, come precedentemente definiti in dettaglio, sarà redatta apposita graduatoria di tutti i dipendenti che avranno presentato domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà in ordine di maggior prossimità alla pensione.

L'azienda considererà inoltre i casi con gravi e documentati motivi di salute.

Entro il 30 giugno 2017 l'Azienda comunicherà ai dipendenti che avranno presentato la domanda di risoluzione consensuale ai sensi della lettera B.1 l'esito della fase di verifica.

I dipendenti di cui alle precedenti lettere A e B non saranno interessati da rapporti di collaborazione con le Aziende del Gruppo.

Art. 4 - Giornate di solidarietà

Premessa

L'Azienda in questo particolare contesto deve gestire i numerosi esuberanti e portare a termine rigorose azioni di contenimento dei costi.

A tal fine - fermi ed imprescindibili gli obiettivi da Piano Industriale - le parti con l'intento di salvaguardare l'occupazione e ridurre il più possibile gli impatti sociali sui lavoratori hanno

raggiunto l'intesa che dal 1° luglio 2016 al 31 dicembre 2018 vengano effettuate 103.000 giornate di solidarietà difensiva.

1. Fase volontaria

Entro il 31 maggio 2016 ogni lavoratore potrà richiedere la fruizione di giornate di solidarietà facoltativa non retribuita.

L'Azienda accetterà tali richieste:

- per un periodo minimo di un mese ad un massimo di un anno continuativo per ogni lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- fino a 10 giorni in tutti gli altri casi, purchè la pianificazione sia coerente e compatibile con le esigenze di servizio e vengano fruiti a giornata intera.

Le parti si incontreranno per effettuare una verifica congiunta sull'esito della fase volontaria.

2. Fase obbligatoria

Le parti si incontreranno entro il 15 giugno 2016 al fine determinare il montante di solidarietà obbligatoria da ripartire per tutti i lavoratori.

La somma delle giornate di solidarietà volontaria sarà decurtata dal montante in fruizione nell'anno 2018, fermo il limite complessivo condiviso di 103.000 giornate di solidarietà.

Ciascun lavoratore, di ogni ordine e grado, dovrà necessariamente fruire di giornate intere di solidarietà - fino ad un massimo di tre giornate al mese - nei seguenti limiti:

- Anno 2016: 6 giorni pro capite;
- Anno 2017: 12 giorni pro capite;
- Anno 2018: 4 giorni pro capite.

I dipendenti, di ogni ordine e grado, potranno compensare le predette giornate di solidarietà con le seguenti competenze di propria spettanza:

- Ex festività
- Ferie arretrate
- Solidarietà difensiva

Tenuto conto dei limiti di utilizzo e delle risorse giacenti, sarà valutata tempo per tempo l'opportunità di fare domanda alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

Resta inteso che la solidarietà difensiva non coperta dalle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà comporterà una corrispondente riduzione della retribuzione interamente a carico del lavoratore.

I dipendenti di cui al precedente articolo 3, lettere A e B, - nell'anno in cui avranno accesso alle rispettive prestazioni - dovranno fruire di un numero di giornate di solidarietà pari al numero di mesi prestati nell'anno di cessazione dal servizio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Multiple handwritten signatures]

I dipendenti che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ai sensi dell'accordo del 15 luglio 2015 saranno esonerati dalla solidarietà difensiva di cui al presente articoli. Dovranno tuttavia fruire di tutte le competenze di propria spettanza (ferie, ex festività, banca ore).

Il personale a tempo parziale dovrà fruire delle giornate di solidarietà di cui sopra in misura proporzionale al proprio orario di lavoro.

Art. 5 - Salvaguardia delle professionalità e della mobilità

Nei confronti delle risorse interessate dai processi di riqualificazione/riconversione conseguenti i processi di cui all'informativa del 16 marzo 2016, l'Azienda si adopererà, per quanto possibile, al mantenimento dell'equivalenza delle mansioni attualmente ricoperte dai lavoratori interessati.

Al fine di evitare la mobilità territoriale, potranno verificarsi situazioni di utilizzo di talune risorse in mansioni anche non equivalenti, tenendo, se possibile conto delle esperienze e professionalità maturate e comunque con la piena fungibilità delle mansioni all'interno della propria area di appartenenza (fra il 1° e l'ultimo livello).

Saranno comunque applicati principi di tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti ricercando - ove possibile - il consenso e la condivisione degli interessati.

In ogni caso l'Azienda valuterà con particolare attenzione le esigenze manifestate dal personale appartenente alle seguenti categorie:

- lavoratori disabili ai sensi di legge;
- lavoratori beneficiari della legge 104;
- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 6 anni.

Verranno assecondate - ove possibile - le richieste di avvicinamento dei colleghi la cui attuale unità produttiva verrà chiusa anche verso altre unità organizzative del Gruppo.

I dipendenti delle filiali Hub&Spoke svolgeranno la loro attività lavorativa all'interno del perimetro del grappolo. Gli spostamenti all'interno dello stesso grappolo daranno diritto al solo rimborso chilometrico tra le varie unità del grappolo.

I trasferimenti all'interno del grappolo saranno disciplinati dalla contrattazione di secondo livello tempo per tempo vigente presso la propria Azienda di appartenenza.

Art. 6 - Ferie

Le Parti condividono la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative delle Aziende, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per ferie, nel rigoroso rispetto anche dei vincoli legali ed in coerenza con la dichiarazione delle parti in calce al capitolo 7 del vigente CCNL

L'Azienda porrà in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra, nonché a facilitare lo smaltimento di eventuali residui.

Il termine entro cui fruire di tutte le ferie di competenza dell'anno 2016 è, di intesa tra le parti, prorogato al 31 marzo 2017.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art. 7 - Ex festività

Per gli anni 2016, 2017 e 2018, il personale di ogni ordine e grado dovrà fruire dei permessi per festività soppresse anno per anno disponibili con l'avvertenza che quelli non fruiti nell'anno di competenza non saranno monetizzati.

Art. 8 - Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle ore)

Il ricorso al lavoro straordinario sarà oggetto di attenta limitazione e sarà autorizzato dall'azienda solo in caso di particolare urgenza e necessità, come precisato in apposita circolare che sarà emanata entro il 30 giugno 2016.

Le parti confermano quanto previsto all'art. 6 dell'accordo del 17 dicembre 2014 e dall'accordo del 5 febbraio 2016 di Veneto Banca e all'art. 9 dell'Accordo del 15 luglio 2015.

Art. 9 - Part-time

Per il periodo di vigenza del Piano Industriale oggetto del presente accordo, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze di funzionalità organizzativa in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva, faciliterà il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme e nei riguardi di tutto il personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi.

L'Azienda si impegna a prorogare di 12 mesi, su richiesta degli interessati, i part-time in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, ferma la disponibilità del richiedente di essere adibito ad altra unità organizzativa che non vanificherà i benefici temporali del part-time o ad altra mansione al fine di rendere compatibili le esigenze organizzative con le esigenze personali.

L'Azienda farà tutto il possibile al fine di accogliere, con la messa a regime del modello Hub&Spoke, le domande di part-time ancora giacenti di cui all'Accordo del 15 luglio 2015, ferma la disponibilità del richiedente di essere adibito ad eventuale altra unità organizzativa che non vanificherà i benefici temporali del part-time o altra mansione al fine di rendere compatibili le esigenze organizzative con le esigenze personali.

Entro il 30 giugno 2016, potranno essere presentate nuove richieste all'indirizzo e-mail che verrà comunicato con comunicazione aziendale, fermo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di secondo livello in materia.

Entro il 30 settembre 2016 le parti si incontreranno per esaminare l'entità e la tipologia delle richieste pervenute.

Art. 10 - Contrattazione di secondo livello

Le parti convengono di differire il termine di applicazione della contrattazione di secondo livello per i dipendenti di Veneto Banca - perimetro Italia -, come definita nel Testo Coordinato del 4 settembre 2013, fino e non oltre alla data del 31 dicembre 2017.

Ai dipendenti ex Carifac incorporati in Veneto Banca alla data del 27 maggio 2013 continuerà ad essere applicata la disciplina di secondo livello dell'Azienda di provenienza sino alla data del 31 dicembre 2017 secondo le previsioni di cui all'accordo del 3 aprile 2014.

Dupich

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

an
an

[Multiple signatures]

Le parti convengono, altresì, di differire sino al 31 dicembre 2017 il termine di applicazione dei trattamenti economici e normativi di secondo livello in essere al 5 maggio 2010 presso la Banca di provenienza per i dipendenti di Bancapulia e Banca Meridiana, secondo le previsioni di cui all'accordo del 27 ottobre 2014.

Fermo quanto sopra le parti condividono che alle norme in materia di inquadramenti del personale, qualora previste dalle discipline di secondo livello presso le singole Banche, è stata data applicazione sino al 31 dicembre 2015. Le parti si impegnano a rivedere/adequare tali previsioni ai mutati assetti organizzativi, anche in conseguenza dei nuovi ruoli derivanti dalle riorganizzazioni a cui si è data attuazione, ivi compresa la riorganizzazione di cui all'informativa del 16 marzo 2016.

Pertanto, in sostituzione di quanto previsto dall'art. 3 dell'accordo dell'11 dicembre 2015, sarà costituita entro il 30 giugno 2016 una Commissione Tecnica Paritetica degli Inquadramenti delle due banche coinvolte che dovrà concludere i lavori entro il 30 settembre 2016.

Verranno in ogni caso fatte salve le anzianità maturate nel ruolo, ai fini eventualmente previsti dalla nuova disciplina in materia inquadramentale.

Sino al completamento dei lavori della Commissione Tecnica Paritetica degli Inquadramenti troveranno esclusivamente applicazione le relative norme del CCNL.

In riferimento a quanto su esposto, nel caso in cui le parti non dovessero pervenire ad un accordo entro il 30 settembre 2016, le banche coinvolte applicheranno dal 1° ottobre 2016 le norme inquadramentali vigenti al 31 dicembre 2015, salvaguardando le anzianità maturate nel periodo trascorso.

Art. 11 - Rapporti di lavoro dei dipendenti di Apulia Pronto Prestito

Dalla data di efficacia giuridica della fusione per incorporazione di Apulia Pronto Prestito in BancApulia spa, la titolarità dei rapporti di lavoro del personale di Apulia Pronto Prestito prosegue, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di BancApulia spa, alla quale, ferme le norme di legge, sarà trasferito il T.F.R. maturato alla data antecedente a quella di fusione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 c.c. con conservazione di tutti diritti maturati.

Dalla data di efficacia giuridica della fusione per incorporazione di Apulia Pronto Prestito in BancApulia spa, al personale incorporato verrà applicata la contrattazione di secondo livello tempo per tempo vigente per il personale di BancApulia.

Art. 12 - Formazione

Le parti convengono sull'importanza della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, le parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione della chiusura degli sportelli di cui in premessa, vengano assicurati adeguati percorsi di formazione e addestramento.

Le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo in parola in quanto conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative nazionali e/o comunitarie e/o contrattuali, in particolare quelli di settore, avvalendosi del Fondo FBA, nonché del fondo di solidarietà di settore.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Le parti si danno pertanto atto che gli interventi formativi sopra richiamati rientrano fra quelli riconducibili alla previsione di cui all'art. 5 comma 1 lettera a) punto 1) del Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito".

Art. 13 - Agibilità sindacali

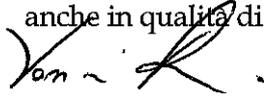
Le parti stabiliscono di dare ultrattività sino al 31.12.2017 a tutte le R.S.A. sulle quali potrebbe avere impatto la riorganizzazione del modello Hub&Spoke.
Parimenti le parti si incontreranno per una verifica congiunta su tale profilo.

Art. 14 - Validità

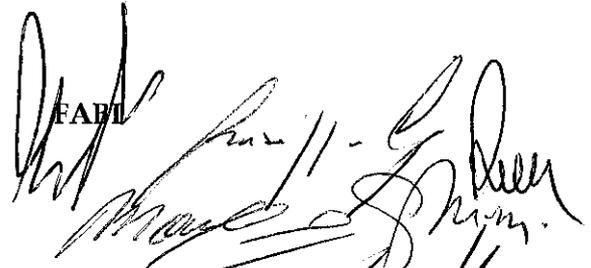
Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo, di cui all'informativa del 16 marzo 2016, ex artt. 17, 20 e 21 del vigente CCNL.

Veneto Banca sottoscrive il presente accordo in nome e per conto delle società del Gruppo Veneto Banca interessate.

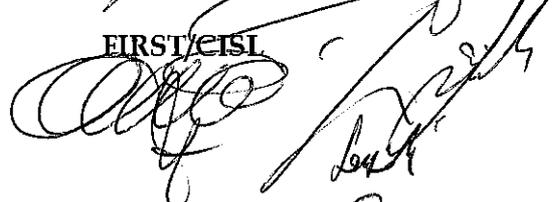
VENETO BANCA SPA
anche in qualità di Capo Gruppo



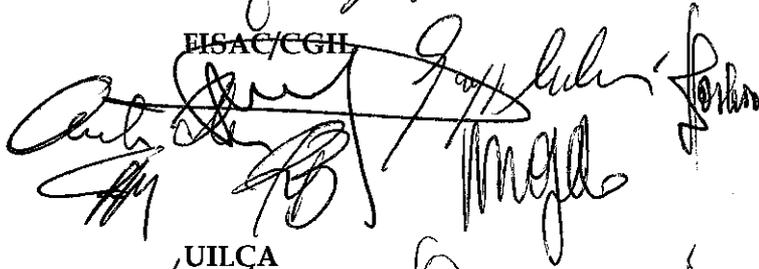
FABI



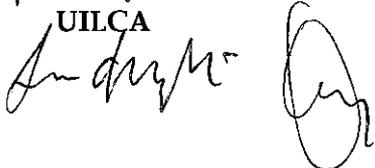
FIRST/CISI



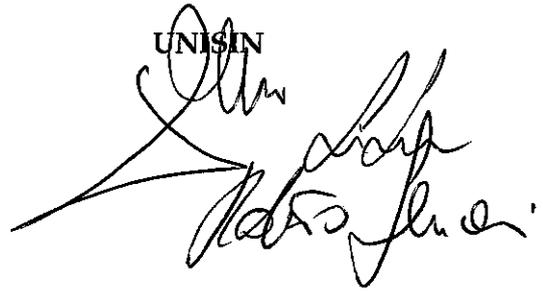
EISAC/CGH



UILCA



UNISIN



ACCORDO PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PER LA TRANSAZIONE GENERALE

Tra le seguenti parti :

Signor, nato il a (.....), C.F., dipendente di con inquadramento

e

Veneto Banca Spa - P.I. 00208740266 -, con sede legale in Piazza G.B. Dall'Armi 1, Montebelluna (TV)

PREMESSO CHE

- che il Signor ha presentato alla Banca domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - ai sensi dell'art., lettera ..., dell'Accordo sindacale del - in quanto già in possesso del diritto a percepire il trattamento pensionistico o che lo maturerà entro il

SI CONVIENE CHE

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. La Banca e il Signor intendono risolvere definitivamente il rapporto di lavoro tra loro intercorrente alla data del (**ultimo giorno di lavoro**). Le parti rinunciano a qualsiasi reciproca pretesa a titolo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso. Le parti escludono, altresì, qualsiasi sospensione della data di cessazione, ovvero qualsiasi proroga della medesima, per qualsiasi titolo, ragione o causa (e dunque anche per il caso di eventuale malattia o infortunio che dovessero intervenire prima della cessazione o all'atto della cessazione).
3. La Banca erogherà al sig. una somma aggiuntiva al trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art., lettera dell'accordo citato in premessa, in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro e per ottenere il consenso del Dipendente alla risoluzione del rapporto di lavoro ed evitare qualsiasi questione derivante

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Multiple handwritten signatures at the bottom of the page]

o derivabile dalla detta risoluzione, che sarà soggetta a restituzione nel caso in cui dovessero emergere comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca. Il regime fiscale di tale somma si intende quello previsto dalla legge per le incentivazioni all'esodo; il regime previdenziale/assicurativo/contributivo si intende quello della esenzione da ogni imponibilità. La somma, così come determinata dall'accordo del, viene confermata dalle parti nella misura di € (...../00 euro) lordi. L'importo netto sarà corrisposto al sig. nel cedolino emesso nel mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro ed il relativo importo netto accreditato sul c/c a conoscenza della Banca;

4. Il sig., rinuncia anche in via di transazione generale, ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile nei confronti della Banca. Il sig. rinuncia espressamente ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvo solo quanto previsto con il presente accordo. Il sig. dichiara di essere consapevole che tale rinuncia include, a titolo esemplificativo, e senza pretesa di esaustività, ogni pretesa economica (retribuzioni arretrate, differenze retributive, premi, indennità, bonus, premio aziendale, ferie, straordinari, ricalcolo del trattamento di fine rapporto, ecc.); ogni pretesa di rimborsi spese; ogni pretesa di risarcimenti od indennizzi (e così per qualsiasi titolo e, dunque, anche per danni biologici o morali o professionali o di ogni altro tipo ed anche per asserite sospensioni del rapporto o dequalificazioni); ogni pretesa per lavoro oltre quello normale e/o usurante; ogni pretesa per diritti comunque connessi al rapporto di lavoro (diritti di autore, premi, azioni, e quant'altro); ogni pretesa relativa a benefici in natura di qualsiasi genere; ogni pretesa connessa a profili di sicurezza, di privacy, per infortuni o per malattie; ogni richiesta per trattamenti assicurativi o previdenziali non previsti dalla legge, ed ogni altra configurabile, per qualsiasi titolo, ragione o causa. Inoltre, tali rinunzie includono quella ad ogni revisione o riqualificazione del trattamento retributivo tempo per tempo percepito e quella ad ogni inclusione nel detto trattamento, di qualsiasi preteso asserito benefit od asserito emolumento in natura, salvo errori materiali verificabili soltanto posteriormente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

5. Il sig. conferma, altresì, per quanto necessario, la propria rinuncia, a ogni pretesa, diritto od aspettativa, dedotta o deducibile verso l'intero Gruppo Veneto Banca

[Handwritten signatures and initials]

[Circular stamp with number 2]

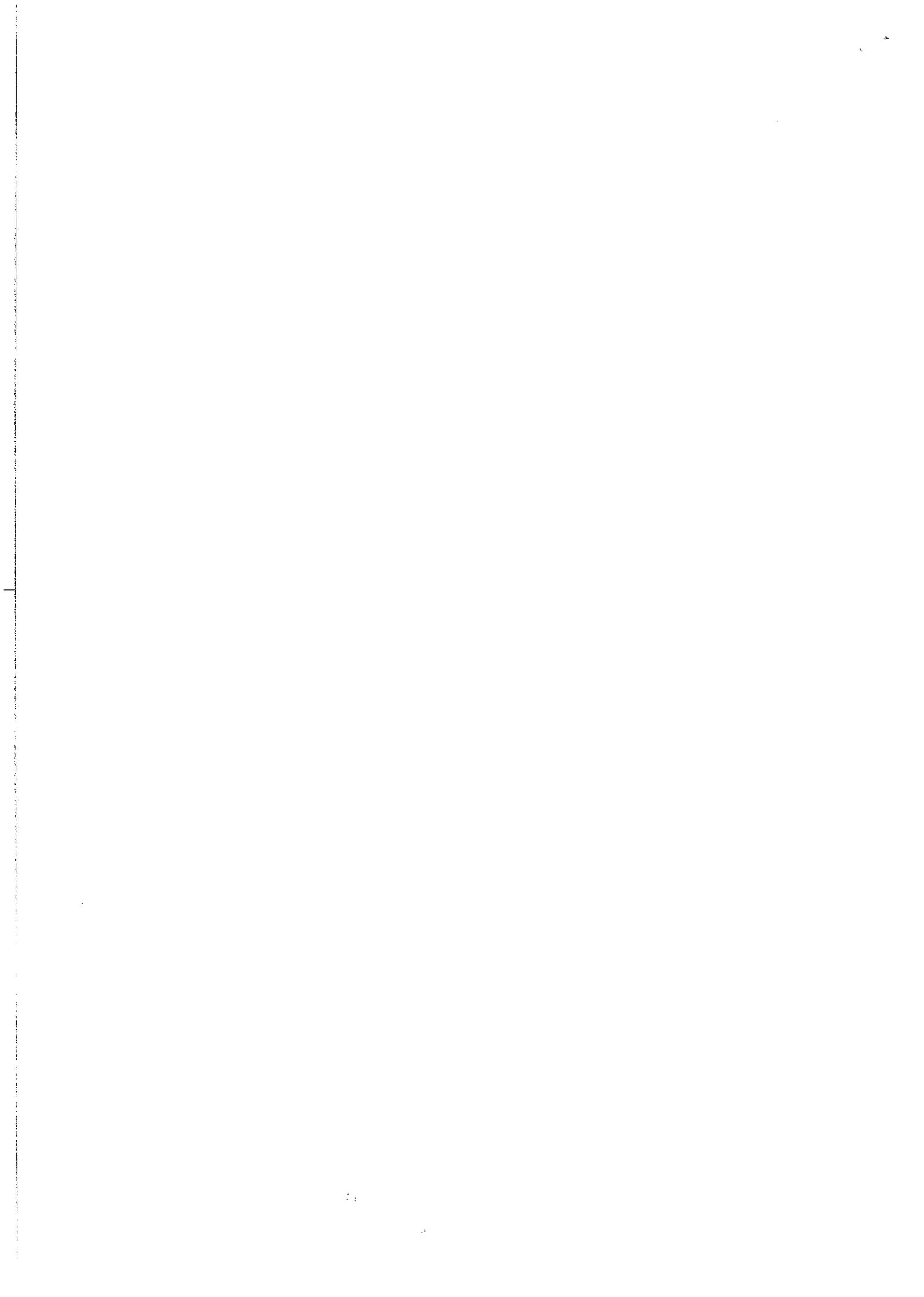
(tale intendendosi l'insieme delle società e/o enti controllati da o collegati alla predetta Società, loro amministratori e/o dipendenti e dei soggetti che, direttamente o indirettamente controllano o partecipano al capitale delle stesse). La Banca accetta tali rinunce.

6. La Banca a sua volta rinuncia verso il dipendente ad ogni e qualsiasi pretesa, derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvi i casi di dolo o colpa grave.
7. Il sig. si impegna, anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a mantenere riservatezza in ordine ai dati, conoscenze, informazioni e documentazioni da lui acquisiti durante l'esecuzione del rapporto di lavoro e che facciano parte delle proprietà della Banca e delle società del Gruppo Veneto Banca. Il sig. si obbliga altresì, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non trattenere, disporre e utilizzare, documenti, cartacei o informatici, in originale o in copia, di pertinenza della Banca o delle società del Gruppo Veneto Banca.
8. Il sig. si impegna a restituire tutti i beni aziendali di cui avesse il possesso o la detenzione entro il
9. Le parti si impegnano a non divulgare a terzi il presente documento né il relativo contenuto.
10. Le parti si obbligano a confermare il presente accordo innanzi alla Commissione di Conciliazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Resta fermo, peraltro, il carattere definitivo ed incondizionato del presente accordo; solamente il pagamento di cui al punto 3. che precede è subordinato alla detta conferma. La relativa procedura sarà organizzata a cura della Banca e le parti si impegnano a comparire alla riunione che sarà fissata per l'adempimento di quanto sopra e a sottoscrivere un verbale di conciliazione conforme al contenuto del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Sig.

Banca



**ACCORDO PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO
E PER LA TRANSAZIONE GENERALE**

Tra le seguenti parti :

Signor, nato il in, CF, dipendente di
con inquadramento

e

Veneto Banca Spa - P.I. 00208740266 -, con sede legale in Montebelluna (TV).

PREMESSO CHE

- Veneto Banca e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un accordo il che prevede tra l'altro la possibilità da parte dei dipendenti di risolvere il rapporto di lavoro con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il settore del credito;
- il Signor ha presentato alla Banca domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - ai sensi dell'art., lettera, del citato Accordo del - al fine di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il personale del credito in quanto maturerà il diritto a percepire il trattamento pensionistico entro il

SI CONVIENE CHE

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. La Banca e il Signor intendono risolvere definitivamente il rapporto di lavoro tra loro intercorrente alla data del (**ultimo giorno di lavoro**). Le parti rinunciano a qualsiasi reciproca pretesa a titolo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso. Le parti escludono, altresì, qualsiasi sospensione della data di cessazione, ovvero qualsiasi proroga della medesima, per qualsiasi titolo, ragione o causa (e dunque anche per il caso di eventuale malattia o infortunio che dovessero intervenire prima della cessazione o all'atto della cessazione).

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3. Il Signor dichiara di avere piena conoscenza delle clausole e condizioni definite dall'accordo del, nonché delle disposizioni del Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 pubblicato in G.U. n. 247 del 23 ottobre 2014;
4. Il Signor si impegna a comunicare tempestivamente alla Banca e al Fondo di Solidarietà – nel corso di erogazione delle prestazioni straordinarie – l'eventuale instaurazione di rapporto di lavoro dipendente, con specifica indicazione del datore di lavoro, ovvero di lavoro autonomo.
5. Il Signor, rinuncia anche in via di transazione generale, ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile nei confronti della Banca. Il Signor rinuncia espressamente ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvo solo quanto previsto con il presente accordo. Il Signor dichiara di essere consapevole che tale rinuncia include, a titolo esemplificativo, e senza pretesa di esaustività, ogni pretesa economica (retribuzioni arretrate, differenze retributive, premi, indennità, bonus, premio aziendale, ferie, straordinari, ricalcolo del trattamento di fine rapporto, ecc.); ogni pretesa di rimborsi spese; ogni pretesa di risarcimenti od indennizzi (e così per qualsiasi titolo e, dunque, anche per danni biologici o morali o professionali o di ogni altro tipo ed anche per asserite sospensioni del rapporto o dequalificazioni); ogni pretesa per lavoro oltre quello normale e/o usurante; ogni pretesa per diritti comunque connessi al rapporto di lavoro (diritti di autore, premi, azioni, e quant'altro); ogni pretesa relativa a benefici in natura di qualsiasi genere; ogni pretesa connessa a profili di sicurezza, di privacy, per infortuni o per malattie; ogni richiesta per trattamenti assicurativi o previdenziali non previsti dalla legge, ed ogni altra configurabile, per qualsiasi titolo, ragione o causa. Inoltre, tali rinunzie includono quella ad ogni revisione o riqualificazione del trattamento retributivo tempo per tempo percepito e quella ad ogni inclusione nel detto trattamento, di qualsiasi preteso asserito benefit od asserito emolumento in natura, salvo errori materiali verificabili soltanto posteriormente alla data di sottoscrizione del presente accordo.
6. Il Signor conferma, altresì, per quanto necessario, la propria rinuncia, a ogni pretesa, diritto od aspettativa, dedotta o deducibile verso l'intero Gruppo Veneto Banca (tale intendendosi l'insieme delle società e/o enti controllati da o collegati alla predetta

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Società, loro amministratori e/o dipendenti e dei soggetti che, direttamente o indirettamente controllano o partecipano al capitale delle stesse). La Banca accetta tali rinunce.

- 7. La Banca a sua volta rinuncia verso il dipendente ad ogni e qualsiasi pretesa, derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvi i casi di dolo o colpa grave.
- 8. Il Signor si impegna, anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a mantenere riservatezza in ordine ai dati, conoscenze, informazioni e documentazioni da lui acquisiti durante l'esecuzione del rapporto di lavoro e che facciano parte delle proprietà della Banca e delle società del Gruppo Veneto Banca. Il Signor si obbliga altresì, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non trattenere, disporre e utilizzare, documenti, cartacei o informatici, in originale o in copia, di pertinenza della Banca o delle società del Gruppo Veneto Banca.
- 9. Il Signor si impegna a restituire entro il tutti i beni aziendali di cui avesse il possesso o la detenzione.
- 10. Le parti si impegnano a non divulgare a terzi il presente documento né il relativo contenuto.
- 11. Le parti si obbligano a confermare il presente accordo innanzi alla Commissione di Conciliazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Resta fermo, peraltro, il carattere definitivo ed incondizionato del presente accordo. La relativa procedura sarà organizzata a cura della Banca e le parti si impegnano a comparire alla riunione che sarà fissata per l'adempimento di quanto sopra e a sottoscrivere un verbale di conciliazione conforme al contenuto del presente Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Sig.

Banca

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

