

Il giorno 3 febbraio 2010 in Milano,

TRA

Le Società del Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane:

Rappresentate da:

Pier Paolo Cellerino - Vice Direttore Generale di ICBPI

Assistito dai signori:

Sergio D'Amico, Tommaso Summo, Costabile Mario Albore, Valeria Monfredini, Francesca Poli

E

La delegazione sindacale delle Segreterie Nazionali e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di seguito indicate:

Fabi - Fiba Cisl - Fisac Cgil - Sinfub - Uilca - Ugl Credito

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

PREMESSO CHE

- a) Con lettera informativa del 1° dicembre 2009, la Capogruppo del Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane ha avviato le procedure di legge e contrattuali, ai sensi dell'art. 47 della Legge 428/90 e successive modifiche e degli artt. 18 e 19 del vigente CCNL del settore credito, concernenti il processo di riorganizzazione e ristrutturazione del Gruppo ICBPI.
- b) I motivi della citata riorganizzazione e ristrutturazione sono da ricercarsi, a seguito dell'acquisizione del controllo di Si Holding, capogruppo dell'ex Gruppo Carta Si, per potenziare il ruolo del Gruppo ICBPI nell'ambito della monetica, nella duplicazione delle attività svolte dalle diverse aziende del Gruppo e dalla previsione di contrazione dei volumi operativi per effetto della programmata uscita delle grandi banche clienti di CartaSi.
- c) Il processo di riorganizzazione e ristrutturazione, che prevede una serie dettagliata di operazioni societarie che definiscono il progetto di costituzione del nuovo Gruppo ICBPI, comporta tensioni occupazionali con la previsione di una riduzione degli organici del Gruppo pari a 198 unità, appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da realizzarsi gradualmente entro il 31 dicembre 2012.
- d) Nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, si è dato corso ad un approfondito esame con l'intento di individuare possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate alla riduzione d'organico.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Esposito', 'gu', 'h', 'z', '1', and 'G.S.', along with various symbols and scribbles.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno definito quanto segue

Art. 1 - Ambito Applicativo

Le normative contenute nel presente accordo decorrono dalla data di stipula e sono applicabili a tutto il Personale del Gruppo ICBPI compresi i dipendenti delle aziende oggetto delle operazioni societarie indicate nel successivo art. 2;

Art. 2 - Confronto sul disegno imprenditoriale unitario del Gruppo

Il confronto tra le Parti ha riguardato le seguenti operazioni:

- 1) Scissione proporzionale totale (con scioglimento) di Si Holding (di seguito, la "Scissione Si Holding"), avente ad oggetto attività, passività, contratti e dipendenti a favore:
 - (a) di ICBPI, per le componenti di Si Holding, ad eccezione dei presidi minimi, afferenti le attività dei c.d. Servizi Amministrativi (Affari Legali e Societari, Organizzazione, Risorse Umane, Approvvigionamenti, Servizi Generali, Contabilità e Bilancio, Pianificazione e Controllo), ICT e Servizi di Tesoreria e Finanza;
 - (b) di CartaSi (scissione inversa), per parte delle componenti di Si Holding funzionalmente destinate, come presidi minimi, a svolgere attività di Pianificazione e Controllo, Affari Legali, ICT, Relazioni esterne e Servizi Generali; saranno scisse a favore di Carta Si gli assets immobiliari e le relative pertinenze;
- 2) Cessione di ramo d'azienda, ad eccezione dei presidi minimi, relativa alle attività oggi ricomprese nelle funzioni amministrative e di controllo (Pianificazione e Controllo, Affari Legali, ICT e Servizi Generali) da Key Client a favore di ICBPI;
- 3) Conferimento del Ramo d'azienda relativo alle attività di Issuing e Acquiring con licenza da Key Client a CartaSi, finalizzata a concentrare in CartaSi i relativi servizi di Issuing e Acquiring con licenza del Gruppo;
- 4) Fusione per incorporazione di Carta Facile in CartaSi, finalizzata a concentrare in CartaSi i servizi di Issuing e Acquiring con licenza del Gruppo;
- 5) Fusione per incorporazione di Si Servizi in Key Client, finalizzata a concentrare in Key Client i servizi di Issuing e Acquiring Servicing del Gruppo;
- 6) Fusione per incorporazione di Help Phone in Si Call, finalizzata a concentrare in Si Call le attività di call center del Gruppo;
- 7) Conferimento del Ramo d'azienda relativo alle attività di call center di CartaSi, da CartaSi a Si Call, finalizzata a concentrare in Si Call le attività di call center del Gruppo.

Art. 3 - Normative Aziendali

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 di cui all'art. 2112 c.c. anche per quanto riguarda l'anzianità di servizio e il trattamento di fine rapporto che, conseguentemente, non viene liquidato ma trasferito in capo all'Azienda che acquisisce il rapporto di lavoro stesso.

A parziale deroga di quanto previsto dall' art. 2112 c.c., al Personale che per effetto delle operazioni collettive descritte al precedente articolo 2, passi alle dipendenze di altra società del Gruppo si continueranno ad applicare i contratti e tutti i trattamenti aziendali previsti presso

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Alessandro', 'V. P.', 'gu', '2 AG', and 'Gp. Long'. There are also some symbols and numbers like '8 2' and '2' scattered among the signatures.

l'azienda cedente.

In ogni caso, i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali e dalle normative complessive applicabili agli interessati dovranno essere oggetto di valutazione al fine di pervenire con gradualità entro la scadenza del piano ad accordi di armonizzazione ed omogeneizzazione attraverso soluzioni coerenti con gli obiettivi strategici del disegno imprenditoriale.

In particolare, per quanto concerne il personale dipendente delle società Help Phone e Carta Si che a seguito delle operazioni societarie di cui al predetto art. 2) passerà alla società SiCall, si conferma l'applicazione del ccnl credito e dei contratti aziendali del cedente.

Fatto salvo quanto sopra, in applicazione di un percorso definito tra le Parti, per quanto riguarda l'attuale e futuro personale di SiCall si applica il CCNL del settore credito tempo per tempo vigente con le relative tabelle retributive decurtate del 15%; la differenza tra gli attuali trattamenti e quelli a regime sarà compensata nella misura di un terzo per ogni esercizio a partire dalla data di completamento della struttura societaria così come previsto all'art. 2) punti 6 e 7 del presente accordo che avverrà presumibilmente entro il 1° semestre 2010. Eventuali attuali trattamenti migliorativi saranno mantenuti ad personam. Rimangono, invece, invariati tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti negli accordi SiCall del 6.12.2007 e del 22.5.2009.

Art. 4 - Mobilità territoriale

A seguito del confronto sul citato disegno imprenditoriale di Gruppo, le Parti convengono che non si prevedono fenomeni di mobilità collettiva del Personale ad eccezione di quanto sotto previsto per l'operazione di conferimento del Ramo d'azienda relativo alle attività di call center di CartaSi, da CartaSi a Si Call, cui al punto 7) dell'art. 2.

Per limitare l'eventuale mobilità territoriale delle risorse saranno prioritariamente applicati i seguenti principi:

- 1) trasferimento delle attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- 2) tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità
- 3) accoglimento delle domande volontarie di trasferimento

Nel periodo di vigenza del disegno imprenditoriale, è necessario il consenso al trasferimento, ad eccezione di quanto disposto per l'operazione di conferimento del Ramo d'azienda relativo alle attività di call center di CartaSi, da CartaSi a Si Call, cui al punto 7) dell'art. 2., per

- 1) personale diversamente abile (L. 104/92)
- 2) genitori o familiari che assistano con continuità un parente o un affine convivente, diversamente abile e, come tale riconosciuto dalla legge 104/92
- 3) Personale in astensione dal lavoro a seguito di nascita o adozione.
- 4) Genitori con in corso pratiche di adozione o affidamento
- 5) Part Time
- 6) Distanze superiori a 75Km dal luogo di lavoro, ivi compreso il personale in distacco

Con riferimento all'operazione di conferimento del Ramo d'azienda relativo alle attività di call

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'F. P.', 'S. M.', 'C. P.', and various initials and symbols.]

center di CartaSi, da CartaSi a Si Call, cui al punto 7) dell'art. 2, è previsto il trasferimento di tutto il personale facente parte del predetto ramo d'azienda presso la sede Si Call di Cassina De Pecchi, Cassina Plaza, Via Roma 108.

Al personale trasferito sarà corrisposta una indennità annuale di mobilità nella misura di € 800 al lordo delle ritenute di legge, limitatamente al periodo di permanenza nella predetta sede o presso altra sede diversa da quella di provenienza.

L'indennità viene erogata in 12 mensilità, con decorrenza dal mese del trasferimento e non è computata nella retribuzione utile al calcolo del TFR.

L'indennità non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie, malattia, infortunio sul lavoro o maternità (limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria e gravidanza a rischio).

Art. 5 – Misure per la gestione delle tensioni occupazionali

La Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, riorganizzazione e di ristrutturazione previsti hanno convenuto di ricercare soluzioni condivise su tutti gli aspetti comportanti ricadute sul Personale.

Le Parti concordano che alla data attuale, rispetto al numero delle riduzioni previste in premessa, le stesse sono state rideterminate nel numero complessivo di 125 unità entro il 31 dicembre 2012 a seguito di intese riguardanti il rientro di attività a vario titolo, contenimento delle consulenze, cessazioni già intervenute, cessazioni ipotizzate nel triennio 2009/2012, cessazioni per adesione agli accordi del 3 marzo 2008 e del 5 giugno 2007 non ancora intervenute alla data del presente accordo.

Detto numero potrà essere ulteriormente ridotto per effetto di cessazioni volontarie incentivate e richieste di part-time. Il netto risultante rappresenta il numero delle posizioni eccedenti da assorbire attraverso il pensionamento anticipato del personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione pubblica e l'attivazione del Fondo di solidarietà e di sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito (di seguito Fondo di solidarietà), ai sensi del D.M. 28/4/2000 nr. 158 e successive modificazioni, su base volontaria, per coloro i quali matureranno i requisiti per aver diritto a pensione di anzianità e/o vecchiaia entro 60 mesi dalla data di cessazione.

Entro la prima decade di maggio, si farà luogo ad un incontro tra le Parti per verificare il conseguimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui al punto precedente.

Qualora il risultato non dovesse essere raggiunto, le Parti si impegnano a concordare entro 15 giorni, ogni possibile soluzione utilizzando tutti gli strumenti di legge e di contratto, incluso quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'art. 8 del D.M. 158 del 28 aprile 2000.

In questo quadro, pertanto, le Parti, hanno definito di utilizzare quale strumento primario e alternativo alle disposizioni di legge il Fondo di solidarietà, quale misura in grado di risolvere le necessità espresse dal Gruppo, contenendo in tal modo le conseguenze sociali delle ricadute occupazionali derivanti dall'attuazione del disegno imprenditoriale di Gruppo.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink. Some are clearly legible, such as 'S. Seg. Ric. Sc.', 'V.F.P.', 'G. M.', 'A.P.', 'R. M.', 'E.P.', and '8.4'. There are also several illegible scribbles and initials scattered across the bottom section.

Art. 6 – Fondo di solidarietà e sostegno al reddito

Vengono di seguito individuati e condivisi i criteri a carattere generale per l'accesso al Fondo di solidarietà e sostegno al reddito:

- 1) Il ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma I, lett. b). del D.M. n. 158/2000 avverrà su base volontaria.
- 2) La facoltà di accesso al Fondo di solidarietà è estesa a tutto il personale delle società del Gruppo (secondo modalità tecniche da definirsi) per un massimo di 60 mesi di permanenza nel Fondo di solidarietà per il raggiungimento dei requisiti minimi per conseguire la pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'AGO secondo le disposizioni di legge vigenti.
- 3) L'accesso al Fondo di solidarietà avverrà con carattere di gradualità, in relazione alle esigenze e agli obiettivi specifici di ciascuna azienda, con effetto dal 1° giugno 2010 sino al 31/12/2012.
- 4) A coloro i quali presenteranno domanda di accesso al Fondo di solidarietà entro il 30 aprile 2010 sarà riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo ed a integrazione del TFR un numero di mensilità lorde di retribuzione, calcolata prendendo a riferimento la retribuzione tabellare annua lorda comprensiva di assegno ad personam suddivisa in 12 mensilità e riferita al mese precedente quello di cessazione, erogato unitamente alle competenze di fine rapporto, secondo la seguente tabella:
 - Fino a 24 mesi di permanenza nel Fondo: nr. 8 mensilità;
 - da 25 a 48 mesi di permanenza nel Fondo: nr. 11 mensilità;
 - da 49 a 60 mesi di permanenza nel Fondo: nr. 15 mensilità;

La data di cessazione sarà definita dall'azienda con eventuale possibilità di differimento della stessa nel termine massimo di 12 mesi dalla prima data utile di accesso al Fondo. L'azienda comunicherà a tutti gli aderenti entro il mese di giugno 2010 la rispettiva data di cessazione cercando, per quanto possibile, di evitare che la riduzione dei mesi di permanenza nel Fondo modifichi il numero delle mensilità a titolo di incentivo.

- 5) Al personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di solidarietà saranno mantenute, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O., le condizioni bancarie agevolate di ICBPI (in funzione anche dei singoli contratti di mutuo), tempo per tempo in essere, a favore del personale in servizio a condizione che l'assegno straordinario erogato dall'INPS venga accreditato sul conto corrente acceso presso ICBPI.
- 6) Il Premio Aziendale riferito all'anno in cui interviene la cessazione del rapporto di lavoro verrà riconosciuto unitamente alle competenze di fine rapporto in proporzione ai mesi di lavoro prestati, secondo le regole specifiche del Premio aziendale stesso in ragione dell'ultimo premio percepito.
- 7) Al personale che accederà al Fondo di solidarietà, sarà garantito dall'azienda, per il tempo di permanenza nel Fondo, il proseguimento della copertura sanitaria alle stesse condizioni tempo per tempo vigenti presso l'Azienda di appartenenza.
- 8) Al personale che accederà al Fondo di solidarietà, in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto, in un'unica soluzione unitamente alle competenze di fine rapporto, un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo pari al 100% del valore attuale del contributo aziendale mensile di

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "V. H. P.", "G. M.", "P. G.", and various initials and symbols.]

servizio, la possibilità di un cambio di mansioni che possa favorire la trasformazione del rapporto da full time a part time, nel rispetto delle professionalità acquisite.

Art. 9 – Formazione professionale

In relazione all'applicazione del presente accordo ed alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Aziende interessate procederanno, attraverso i processi di mobilità funzionale interna al Gruppo (tramite distacchi o cessioni individuali di contratto di lavoro), alla necessaria ricollocazione delle risorse rivenienti dai processi di riorganizzazione e di ristrutturazioni in atto.

A tal fine, le aziende del Gruppo realizzeranno, nell'ambito di piano e programmi coerenti con gli obiettivi e gli indirizzi del disegno imprenditoriale del Gruppo, che saranno tempo per tempo definiti, iniziative di formazione volte a favorire lo sviluppo delle competenze professionali secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto della normativa contrattuale.

Pertanto, in relazione ai processi di riorganizzazione e di efficientamento in corso, la formazione sarà diretta a favorire:

- il cambiamento culturale e l'integrazione;
- l'acquisizione delle competenze necessarie per sostenere lo sviluppo tecnico e manageriale del personale;
- il processo di miglioramento della qualità del servizio;

Nei casi di cambiamento di mansioni/attività saranno predisposti adeguati percorsi di addestramento e di formazione per consentire al personale interessato di acquisire la necessaria riqualificazione; le conseguenti iniziative dovranno prevedere, anche attraverso l'ausilio di strumenti di autoformazione, momenti di aula e di affiancamento sul lavoro.

Piani e programmi di formazione saranno oggetto di verifica con le Organizzazioni Sindacali secondo quanto previsto al successivo art. 10.

Le Parti si danno altresì atto che gli interventi formativi sopra richiamati, collocandosi nell'ambito dei citati processi di riconversione e riqualificazione del personale, rientrano tra quelli riconducibili alle previsioni di cui all'art. 5, lett. A), punto 1 del D.M. n. 158/2000, anche in concorso con i fondi nazionali, comunitari e di settore quale, ad esempio, il Fondo Banche e Assicurazioni (FBA), per i quali il Gruppo, attraverso appositi accordi condivisi con le Organizzazioni Sindacali, attiverà formale richiesta per l'accesso alle risorse economiche.

Raccomandazione delle OOSS.

In relazione alla mobilità funzionale, le OOSS raccomandano una adeguata attenzione alle professionalità e alle competenze maturate nel Call Center.

Art. 10 – Verifiche sindacali

Oltre all'incontro previsto per la prima decade del mese di maggio 2010 di cui al 4° comma dell'art. 5) del presente accordo, le Parti concordano di incontrarsi nei prossimi 3 anni con cadenza semestrale, per verificare:

- lo stato di applicazione degli accordi, ivi compreso il Fondo di Solidarietà e di sostegno al reddito;
- i processi di mobilità infragruppo;

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Amos...'. Below it are several smaller initials, including 'CH', 'FRU', and 'my'. In the center and right, there are more signatures, some of which are circled or have other markings. On the far right, there are several vertical initials, including 'B', 'P', and 'ep'. The handwriting is varied and appears to be from multiple individuals.

- i part time;
- la mobilità funzionale e la formazione;
- i processi di riqualificazione e riconversione;
- outsourcing e consulenze
- tempi determinati

Nell'ambito delle verifiche, a partire dalla prima decade di maggio 2010, in relazione all'andamento delle uscite, le Parti valuteranno congiuntamente la possibilità di stabilizzazione di personale in forza o che abbia già prestato servizio a tempo determinato.

Art. 11 – Agibilità Sindacali

Su richiesta delle OO.SS., vengono confermate per l'anno 2010 le RSA costituite in ogni unità produttiva prima del Disegno Imprenditoriale, e comunque per sei mesi dall'avvenuta operazione societaria, a prescindere dal numero degli iscritti che residueranno dopo la ristrutturazione.

Ai coordinamenti di Gruppo verrà riconosciuto quanto previsto dal CCNL vigente e, in aggiunta, un "monte ore" così determinato:

- una quota fissa pari a 150 ore annue per ogni coordinamento;
- una quota variabile pari a 2 ore anno per iscritto (con riferimento alla data del 31.12 di ciascun anno).

* * * * *

DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Le aziende del Gruppo dichiarano di accogliere tutte le richieste di adesione al Fondo di solidarietà e di incentivo all'esodo per il personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione pubblica, purchè formulate nei tempi e nei termini previsti dal presente accordo.

In caso di future assunzioni a tempo indeterminato, le aziende del Gruppo si impegnano in via prioritaria a trasformare il rapporto di lavoro del personale a tempo determinato prendendo altresì in considerazione coloro i quali sono cessati da un rapporto di lavoro a tempo determinato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i requisiti professionali richiesti dalle posizioni vacanti.

Le aziende del Gruppo si impegnano, inoltre, compatibilmente con l'andamento del mercato e con i risultati economici del Gruppo stesso, a non attivare nel periodo di valenza dell'attuale piano processi di riorganizzazione e ristrutturazione che potrebbero comportare tensioni occupazionali.

Tutte le aziende del Gruppo manterranno la propria iscrizione all'Associazione Bancaria Italiana mentre SiCall provvederà a presentare richiesta di iscrizione ai sensi dello statuto ABI.

* * * * *

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno reciproco impegno ad incontrarsi entro un anno dalla data di stipula del presente accordo per definire le materie che potrebbero essere oggetto di confronto a livello di Gruppo.

Le Parti si danno atto dell'avvenuto espletamento delle procedure previste dall'art. 47 della legge n.428/1990 e successive modificazioni e dagli artt. 18 e 19 del CCNL del settore credito, relative alle operazioni societarie oggetto del presente accordo quadro.

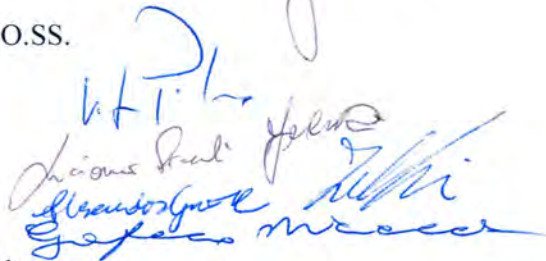
Letto, firmato e sottoscritto.

Per le Società del Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane:

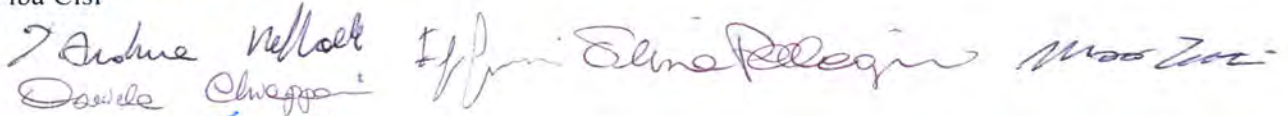


Per le OO.SS.

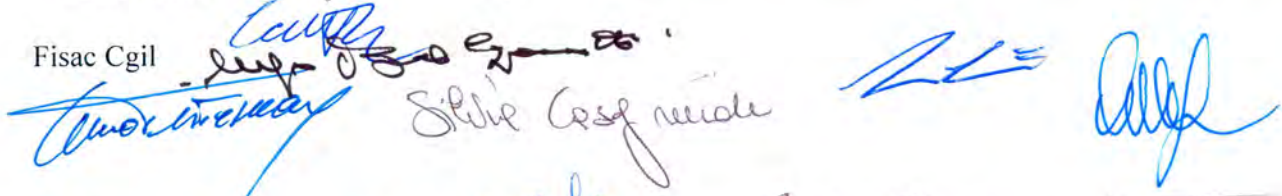
Fabi



Fiba Cisl



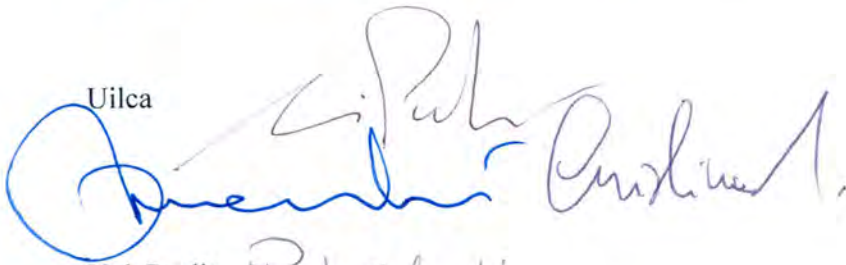
Fisac Cgil



Sinfub



Uilca



Ugl Credito Podocobonati