

"IPOTESI DI ACCORDO"

In Vicenza, in data 24 novembre 2010

TRA

BANCA POPOLARE DI VICENZA S.C.P.A.

CASSA DI RISPARMIO DI PRATO S.P.A.

SERVIZI BANCARI S.C.P.A.

E

le Delegazioni Sindacali di Gruppo ai sensi dell'art.19 del CCNL 08/12/2007

DIRCREDITO F.D.

FABI

FIBA-CISL

SINFUB

U.G.L.

UIL.C.A.

PREMESSO CHE

Nell'ultimo biennio il Gruppo ha intrapreso un percorso di miglioramento delle performance commerciali, mediante interventi tesi ad un complessivo efficientamento organizzativo a livello di Gruppo, al monitoraggio e contenimento della dinamica dei costi, nonché al fine di porre la massima attenzione alla gestione dei rischi ed al mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione.

Con lettera datata 12 ottobre u.s. è stata avviata la procedura sindacale ai sensi di legge e di contratto (artt.47 L. n.428 del 29.12.1990, artt. 18 e 19 del CCNL) relativa al progetto di fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di Prato S.p.A. in Banca Popolare di Vicenza S.c.p.A..

L'Azienda dichiara che il progetto di fusione si inquadra nell'ambito del piano di ristrutturazione del Gruppo, avviato con il Piano Industriale 2008-2011 il quale già evidenziava, da un lato obiettivi di rafforzamento della governance e di coordinamento di Gruppo, e dall'altro, di massimizzare la redditività attraverso l'efficienza operativa.

Tra i principali obiettivi del progetto di fusione si evidenziano la semplificazione organizzativa ed il conseguimento di significative sinergie di costo.

A tale riguardo, anche la Banca d'Italia, prendendo atto degli sforzi effettuati dal nostro Istituto, nei suoi suggerimenti, ha posto l'accento sull'opportunità di promuovere:

- l'ulteriore rafforzamento delle masse intermedie;
- l'incremento della redditività della rete commerciale.

Le Parti affermano la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori come fattore strategico e determinante per i successi e per l'efficienza dell'impresa.

Su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalla procedura sopra indicata, e i relativi incontri fra la Delegazione delle Aziende e quella delle OO.SS. si sono succeduti a far data dal 4 novembre 2010 sino a quella del presente Accordo.

Le Parti si danno atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità delle manovre illustrate nell'informativa di cui sopra, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale.

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

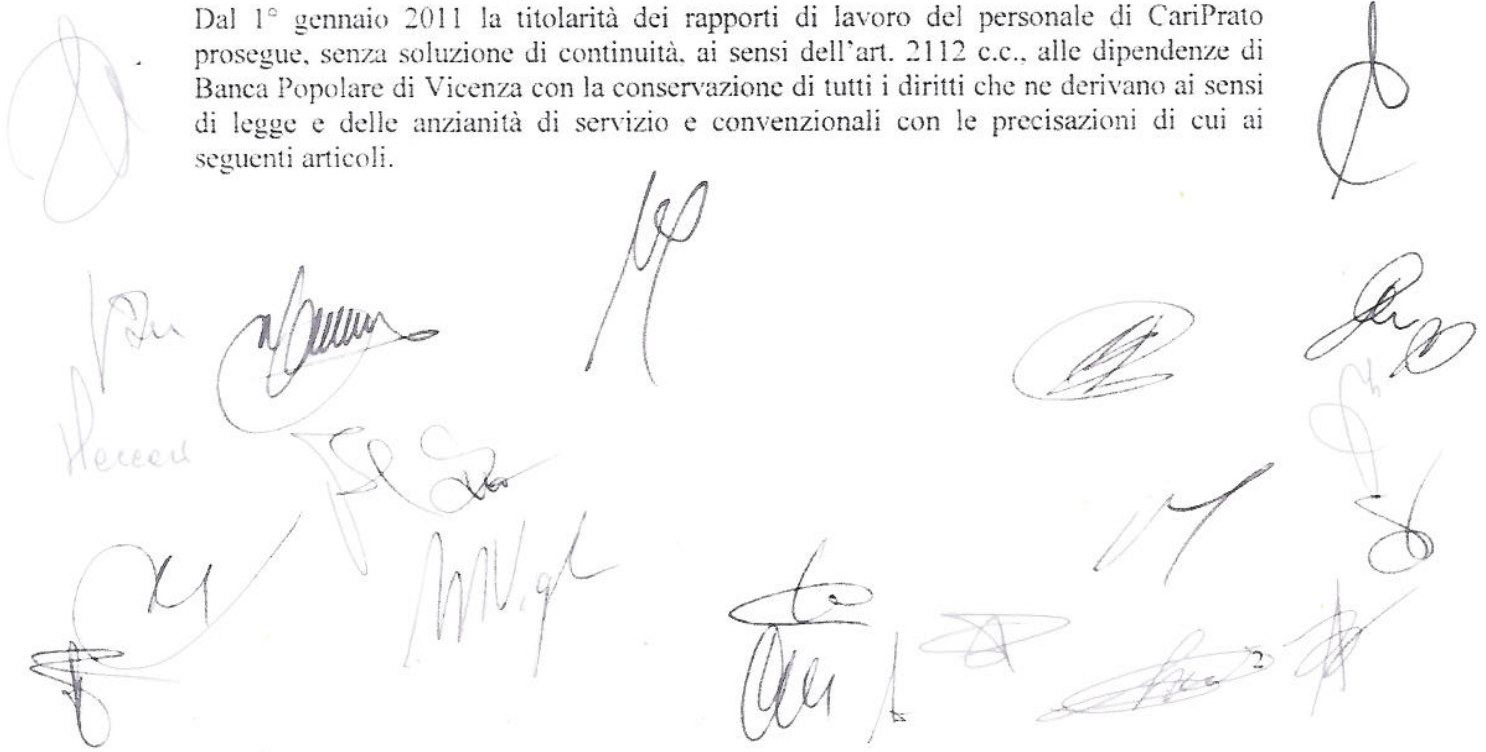
ARTICOLO 1

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

ARTICOLO 2

Rapporti di lavoro

Dal 1° gennaio 2011 la titolarità dei rapporti di lavoro del personale di CariPrato prosegue, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di Banca Popolare di Vicenza con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge e delle anzianità di servizio e convenzionali con le precisazioni di cui ai seguenti articoli.



ARTICOLO 3

Trattamento normativo ed economico

Fermo quanto stabilito nel presente Verbale di accordo, nei confronti del personale di CariPrato, dal momento della fusione cesserà di produrre effetto ogni accordo ed intesa, di qualunque natura, in essere presso l'azienda incorporanda e verrà applicata - in termini sostitutivi, anche di trattamenti e provvidenze - la normativa nazionale e aziendale applicata al personale di Banca Popolare di Vicenza ivi compresi tutti gli accordi a latere tempo per tempo vigenti.

Le retribuzioni annue lorde percepite individualmente dal personale oggetto di fusione saranno comunque salvaguardate. In particolare nei confronti di ciascun dipendente di CariPrato che all'atto della fusione risulti destinatario di un trattamento economico complessivamente inteso (comprensivo di tutte le voci mensili/annuali non legate ad aspetti indennitari e/o di disagio) superiore al trattamento economico come sopra applicato ad un dipendente di Banca Popolare di Vicenza di pari inquadramento ed anzianità di servizio, sarà mantenuta la differenza di importo, nella misura in essere alla data della fusione, sotto forma di "assegno ad personam ex intesa 24 novembre 2010", suddiviso in tredici mensilità, non riassorbibile e non rivalutabile con salvaguardia dei trattamenti economici di cui agli accordi aziendali 17 marzo 2010 e 30 aprile 2010 sottoscritti presso l'Azienda incorporata.

Continuerà a trovare applicazione la norma transitoria relativa al 1° comma dell'art.8 dell'Accordo 23 gennaio 2010 sottoscritto presso l'Azienda incorporata.

ARTICOLO 4

Premio di fedeltà

Per il personale oggetto di fusione, ai fini degli importi o retribuzioni in natura erogati a titolo di "Premio di fedeltà" da parte della Banca Popolare di Vicenza, valgono le anzianità acquisite presso CariPrato.

I dipendenti della società incorporanda che, alla data del 31.12.2010, abbiano maturato almeno 20 anni interi di anzianità presso CariPrato potranno chiedere - entro il 1° marzo 2011 - la liquidazione di un importo pari al rateo dell'analogo premio maturato.

In tal caso l'anzianità per la maturazione del premio di fedeltà previsto presso la Banca Popolare di Vicenza, sarà comunque riconosciuta ed il premio sarà riproporzionato agli anni di effettivo servizio prestato presso la Banca Popolare di Vicenza.

ARTICOLO 5

Premio aziendale

Relativamente al premio aziendale da corrispondere nell'anno 2011 con riferimento all'esercizio 2010, tenuto conto delle previsioni di cui al vigente CCNL, le Parti convengono che ai lavoratori della Società incorporanda venga corrisposto, ove ne ricorrano i presupposti, un premio aziendale secondo quanto definito presso la stessa nell'Accordo del 18.06.2009.

ARTICOLO 6

Inquadramenti

A decorrere dal 01.01.2011 la normativa aziendale di CariPrato in materia di inquadramenti sarà sostituita dalla normativa applicata in Banca Popolare di Vicenza, ivi compreso quanto definito con il Verbale di Accordo del 18 novembre 2010, e salvaguardando eventuali riconoscimenti inquadramentali ed economici in corso di maturazione.

ARTICOLO 7

Previdenza complementare

Per quanto concerne la "Previdenza Complementare", ferma restando la disciplina vigente in materia, Banca Popolare di Vicenza, a partire dal 01.01.2011, subentrerà nella medesima posizione giuridica e contrattuale di CariPrato, con particolare riferimento all'amministrazione ed alla gestione del Fondo Pensione nonché nella contribuzione a carico dell'Azienda a favore degli iscritti al Fondo stesso, nella misura all'atto della incorporazione.

A decorrere dal 01.01.2011 il personale della società incorporata avrà la facoltà di aderire ad uno dei Fondi indicati dagli accordi sindacali di Banca Popolare di Vicenza con onere da parte di quest'ultima alla relativa contribuzione nella misura in essere presso la società incorporante.

Ai lavoratori oggetto di fusione viene garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione al Fondo negoziale previdenziale di appartenenza e la prosecuzione dei flussi contributivi alle medesime condizioni in essere, come previsto dalle disposizioni statutarie del Fondo stesso e dagli accordi correlati.

Le Parti si impegnano a dare avvio ad una commissione tecnica (composta da due rappresentanti per ogni sigla sindacale) atta a verificare eventuali sovrapposizioni tra la copertura assicurativa per il caso morte ed invalidità permanente prevista a favore degli

iscritti al Fondo Pensione CariPrato e la pari previsione di cui all'art.11 del CIA di Banca Popolare di Vicenza.

ARTICOLO 8

Dichiarazione delle Parti

Nell'intento di ridurre in maniera significativa gli impatti sul piano sociale derivanti dalla realizzazione dei necessari processi di riorganizzazione connessi alla presente fusione, le Aziende ritengono essenziale gestire tali tematiche anche prendendo in considerazione tutte le soluzioni atte, per quanto possibile, a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente.

Nell'ambito di tale finalità, le Parti valutano come prioritario il ricorso ai seguenti strumenti:

- riconversione e riqualificazione professionale del personale interessato;
- implementazione delle strutture aziendali tenendo in particolare considerazione il territorio di elezione della società incorporata;
- distacchi;
- piano di esodo incentivato per il personale in possesso dei requisiti pensionistici.
- Part-time

Banca Popolare di Vicenza dichiara che, in relazione ai predetti strumenti, la costituzione a Prato di strutture di Sede Centrale è stata operata nel manifestato intento di contribuire a ridurre, per quanto possibile, l'impatto sul piano sociale dei necessari processi di riorganizzazione derivanti dalla fusione e che una eventuale revisione delle attuali strutture verrà attuata soltanto ad esito dell'attivazione di uno specifico tavolo di confronto.

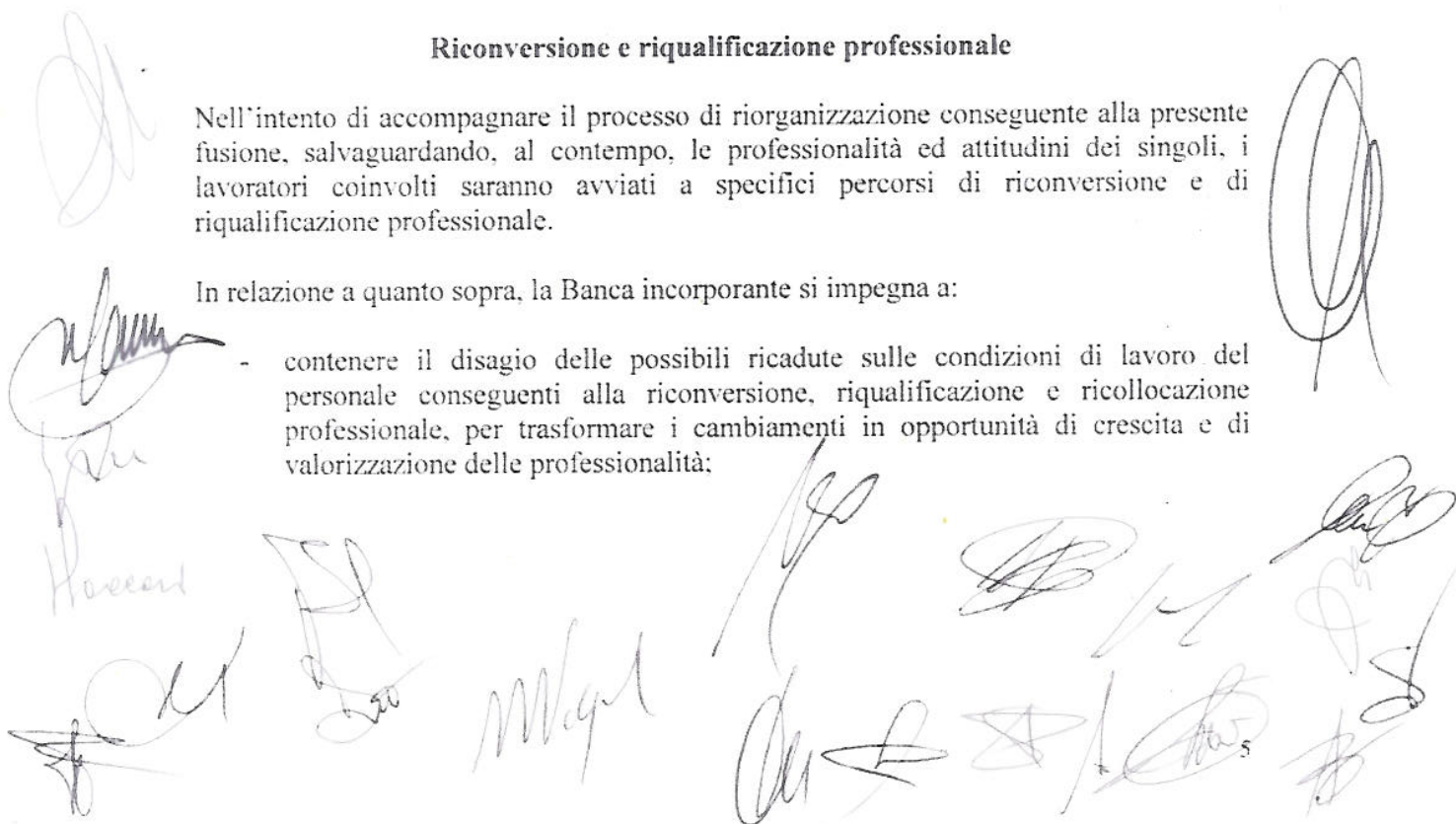
ARTICOLO 9

Riconversione e riqualificazione professionale

Nell'intento di accompagnare il processo di riorganizzazione conseguente alla presente fusione, salvaguardando, al contempo, le professionalità ed attitudini dei singoli, i lavoratori coinvolti saranno avviati a specifici percorsi di riconversione e di riqualificazione professionale.

In relazione a quanto sopra, la Banca incorporante si impegna a:

- contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle professionalità;



- attribuire nuovi compiti e mansioni, tenendo conto delle specifiche potenzialità ed attitudini del personale in questione, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente in Azienda.

Nell'ipotesi, comunque, di eventuali necessità di riqualificazione e/o riconversione professionale e comunque in caso di assegnazione a nuovi ruoli, verranno garantiti al personale interessato adeguati percorsi di formazione attuati anche con periodi di affiancamento.

ARTICOLO 10

Formazione

Nel considerare le risorse umane come asset fondamentale, le Parti convengono sulla centralità della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione. A tal fine le Parti si danno atto che la formazione continua rappresenta, per le finalità condivise che si prefigge, uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale del personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'Azienda, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione della presente riorganizzazione verranno assicurati adeguati percorsi di formazione ed addestramento.

ARTICOLO 11

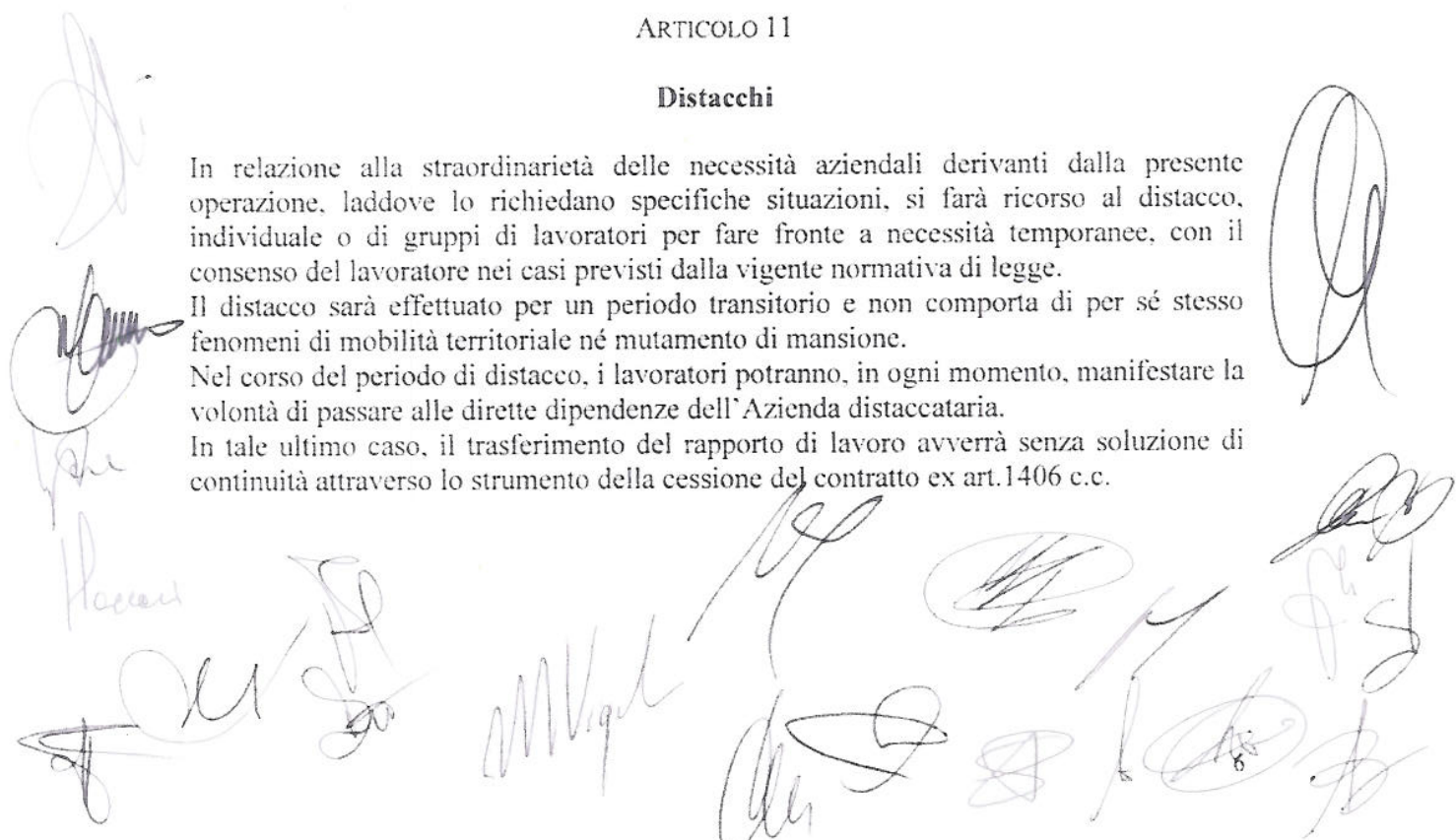
Distacchi

In relazione alla straordinarietà delle necessità aziendali derivanti dalla presente operazione, laddove lo richiedano specifiche situazioni, si farà ricorso al distacco, individuale o di gruppi di lavoratori per fare fronte a necessità temporanee, con il consenso del lavoratore nei casi previsti dalla vigente normativa di legge.

Il distacco sarà effettuato per un periodo transitorio e non comporta di per sé stesso fenomeni di mobilità territoriale né mutamento di mansione.

Nel corso del periodo di distacco, i lavoratori potranno, in ogni momento, manifestare la volontà di passare alle dirette dipendenze dell'Azienda distaccataria.

In tale ultimo caso, il trasferimento del rapporto di lavoro avverrà senza soluzione di continuità attraverso lo strumento della cessione del contratto ex art.1406 c.c.



ARTICOLO 12

Esodi volontari incentivati

Nell'intento di procedere alla complessiva riorganizzazione delle strutture aziendali di Gruppo, così come derivata dalla fusione per incorporazione di CariPrato in Banca Popolare di Vicenza, nonché ad esito dell'attivazione di ulteriori interventi organizzativi, di cui all'informativa del 12 ottobre 2010, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 18 e 19 CCNL di cui al presente Accordo - stabiliscono di gestire le eccedenze di personale complessivamente dichiarate dalle Aziende del Gruppo, attivando un Piano di esodo per complessive n° 76 risorse.

Alla luce della situazione ad oggi creatasi - intervenuta successivamente all'avvio della menzionata procedura - sempre in attuazione di quanto sopra ed al fine di contenere il complessivo costo strutturale del lavoro anche mediante il conseguimento di significative sinergie di costo, come indicato nella lettera di avvio della suddetta procedura, nella relativa documentazione, nonché nel corso dello svolgimento della successiva procedura contrattuale, CariPrato e Servizi Bancari saranno interessate dalla riduzione degli organici secondo la tabella che segue:

Tabella 1

Aziende	Eccedenze di personale
CariPrato	32
Servizi Bancari	7
Totale	39

ARTICOLO 13

Criterio della volontarietà

Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8, del Decreto 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in eccedenza, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia entro i termini di cui agli articoli che seguono.

ARTICOLO 14

Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente art.13 ai dipendenti che entro il 31.12.2013 maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, anche con diritto al mantenimento in servizio,

fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella 1, viene riconosciuta la facoltà, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro - compilando l'apposito modulo di adesione (allegato n.1) che dovrà essere debitamente corredato della relativa documentazione, sottoscritto dall'interessato e pervenire all'azienda entro la data del 28.02.2011 - con decorrenza della risoluzione dalla fine del mese di maturazione dei predetti requisiti o dal momento di effettiva maturazione del trattamento pensionistico (c.d "finestra").

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente ad una retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

In caso di risoluzione consensuale con decorrenza dalla maturazione del requisito pensionistico, l'importo di cui al capoverso che precede sarà integrato, previa intesa tra le parti, tenendo conto del periodo di tempo che intercorre tra la maturazione del requisito e l'effettiva maturazione del predetto trattamento pensionistico.

2. Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al precedente comma 1 risultino in numero superiore alle eccedenze previste per ciascuna Azienda nella Tabella 1, compatibilmente con le esigenze aziendali verranno accolte prioritariamente le domande presentate da coloro che siano in possesso alla data del 31.12.2010 dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio; a parità di tale requisito si terrà conto del seguente ordine di priorità: della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO, della maggiore età, ed, infine, della data di presentazione della domanda.

Le parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente art.14 saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro così come delineata nel presente articolo potrà essere esercitata esclusivamente con riferimento al perimetro delle eccedenze indicato per ciascuna azienda nella tabella di cui all'articolo 12.

ARTICOLO 15

Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno successivamente al 31.03.2011 al fine di rendicontare le richieste di adesione consensuale pervenute nel termine del 28.02.2011 di cui all'art.14 del presente Verbale di accordo.

Nel corso di tali incontri le Parti firmatarie del presente Accordo, constatato il numero delle suddette adesioni volontarie, si danno sin d'ora atto che, qualora queste ultime risultino in numero inferiore alle eccedenze previste per ciascuna Azienda nella Tabella 1, si procederà all'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero in applicazione dei successivi articoli 16 e 17.

ARTICOLO 16

Criteria di individuazione degli ulteriori lavoratori in eccedenza

Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al precedente art. 14, risultino in numero inferiore alle eccedenze previste per ciascuna Azienda nella Tabella 1, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8, del Decreto 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - che così recita testualmente:

“ Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. ”

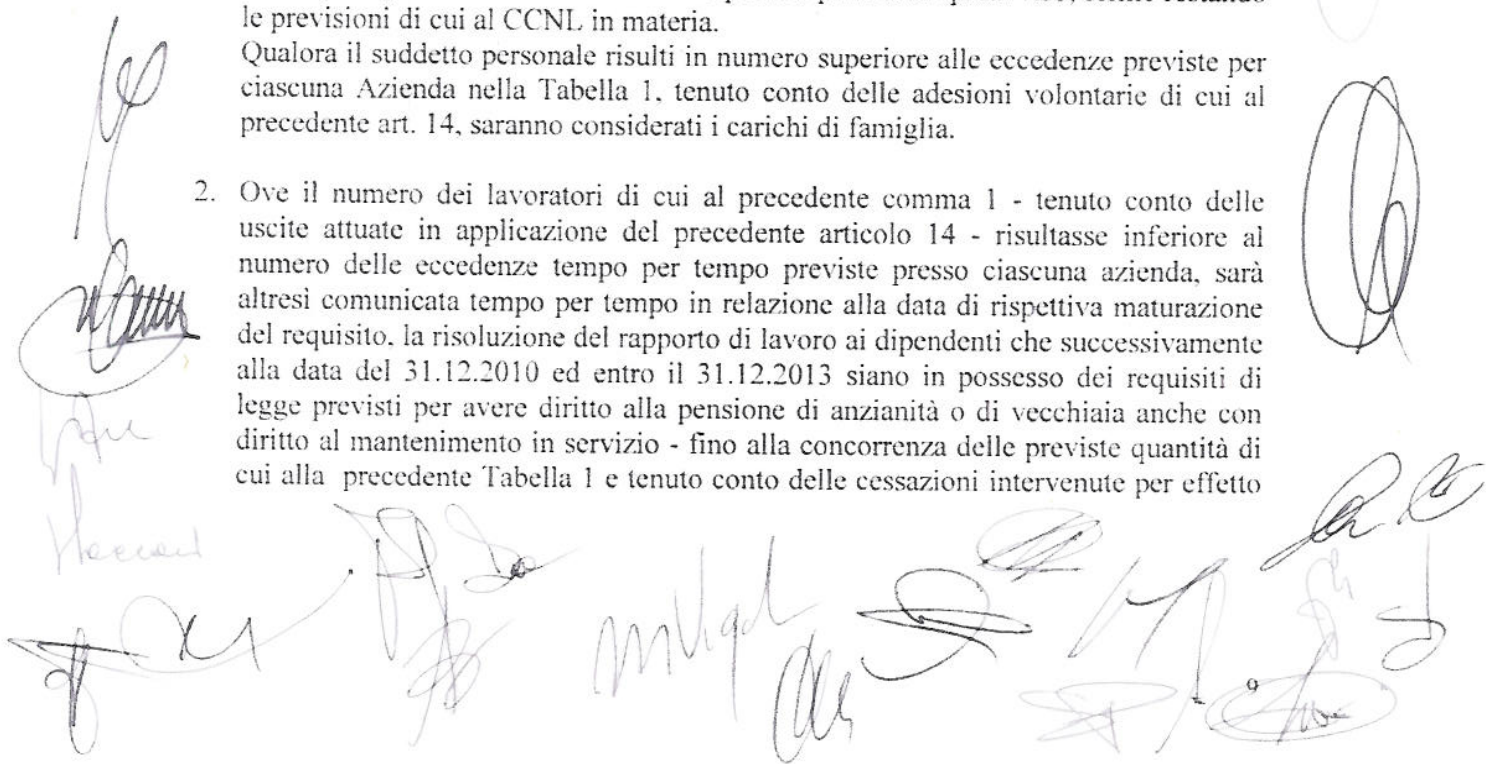
ARTICOLO 17

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto stabilito al precedente art. 16, da parte di ciascuna Azienda coinvolta nella presente procedura - e per quanto concerne lo specifico perimetro di eccedenze dichiarate da CariPrato da parte di Banca Popolare di Vicenza - sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro anzitutto ai dipendenti che alla data del 31.12.2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella 1 e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 14 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

Qualora il suddetto personale risulti in numero superiore alle eccedenze previste per ciascuna Azienda nella Tabella 1, tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 14, saranno considerati i carichi di famiglia.

2. Ove il numero dei lavoratori di cui al precedente comma 1 - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente articolo 14 - risultasse inferiore al numero delle eccedenze tempo per tempo previste presso ciascuna azienda, sarà altresì comunicata tempo per tempo in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione del rapporto di lavoro ai dipendenti che successivamente alla data del 31.12.2010 ed entro il 31.12.2013 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella 1 e tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto



del comma 1 del presente articolo e del precedente art. 14 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente punto 1 e del precedente articolo 14 - risultasse superiore al numero delle eccedenze tempo per tempo previste presso ciascuna azienda, saranno considerati i carichi di famiglia.

3. Nel caso in cui il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, anche con diritto al mantenimento in servizio, entro la data del 31.12.2013, secondo i criteri sopra indicati, risultasse inferiore al numero complessivo delle eccedenze previste per ciascuna Azienda nella Tabella 1, le Parti si incontreranno nuovamente al fine di ricercare le possibili soluzioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo e degli organici.

ARTICOLO 18

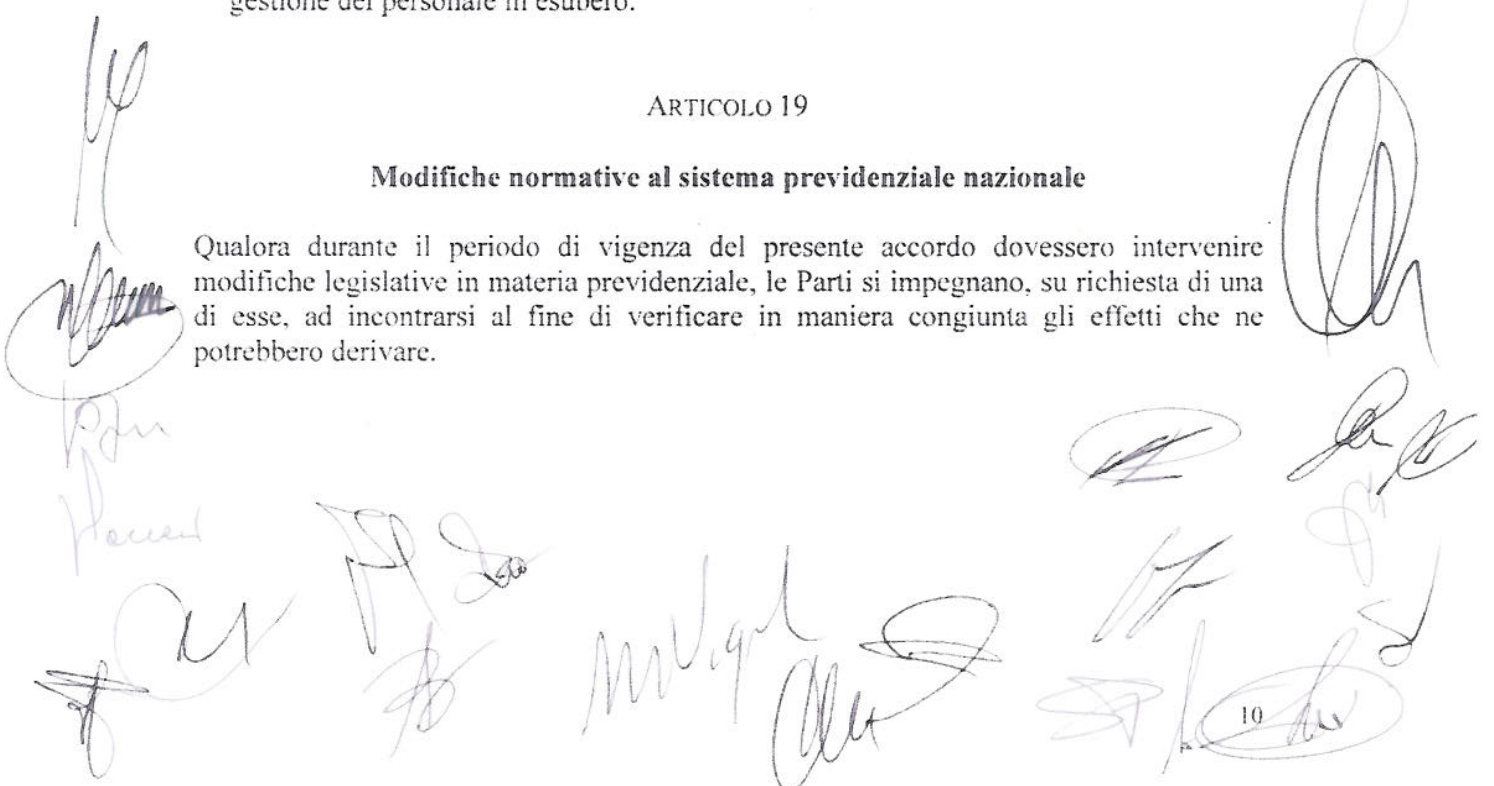
Disposizioni finali sulle tematiche delle eccedenze occupazionali

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 1° gennaio 2014, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007, con particolare riferimento alla definizione delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato.
2. Conseguentemente, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo e dal Decreto 158/2000, prorogato con D.M. 226/2006, le Aziende sottoscrittrici, effettuate le verifiche di cui ai precedenti artt. 15, 16 e 17 e constatato - ai sensi degli stessi - il mancato raggiungimento della riduzione di organico prevista per ciascuna Azienda nella Tabella 1, attiveranno le procedure di cui alla legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero.

ARTICOLO 19

Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale, le Parti si impegnano, su richiesta di una di esse, ad incontrarsi al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare.



ARTICOLO 20

Istruzioni operative

1. Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui al precedente art.14 le Parti convengono sull'adozione dei moduli / deleghe (allegati 2 e 3) che ciascun dipendente di Cariprato e di Servizi Bancari nato fino a tutto il 1953 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, alle strutture indicate nei moduli medesimi, entro e non oltre il 31.01.2011.
2. Il personale potrà compilare la delega ed il questionario previdenziale (Allegati 2 e 3) completo di estratto previdenziale oppure consegnare il Modello Ecocert già in suo possesso ed il questionario previdenziale (Allegato 3) nel medesimo termine.

Dichiarazione dell'Azienda

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo per il dipendente la cui mancanza potrà comportare l'applicazione del relativo provvedimento disciplinare.

ARTICOLO 21

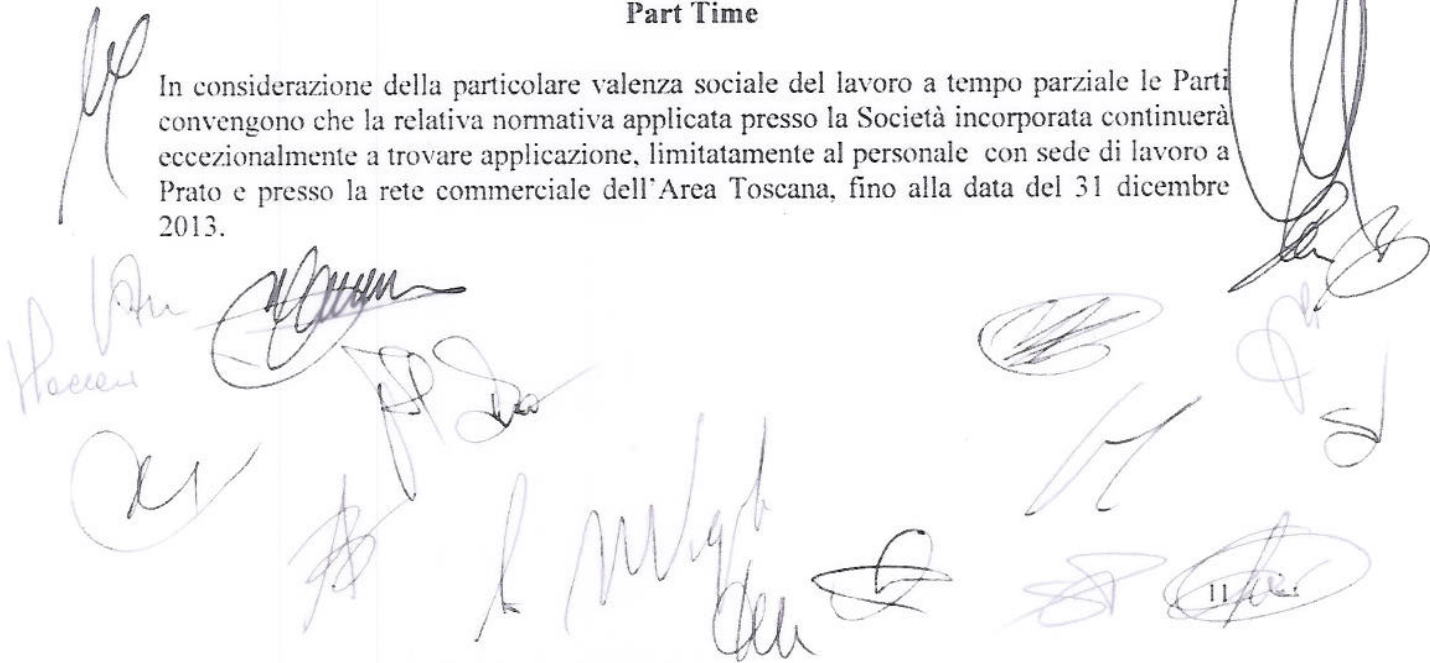
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Le Organizzazioni Sindacali, in virtù dell'imminente scadenza delle attuali cariche dei RLS, si impegnano ad effettuare il rinnovo delle suddette cariche indicando nuove elezioni entro la fine del mese di febbraio 2011.

ARTICOLO 22

Part Time

In considerazione della particolare valenza sociale del lavoro a tempo parziale le Parti convengono che la relativa normativa applicata presso la Società incorporata continuerà eccezionalmente a trovare applicazione, limitatamente al personale con sede di lavoro a Prato e presso la rete commerciale dell'Area Toscana, fino alla data del 31 dicembre 2013.



ARTICOLO 23

Incontri di verifica

A richiesta di una delle parti si farà luogo ad incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nel presente Accordo.

BANCA POPOLARE DI VICENZA

CASSA DI RISPARMIO DI PRATO

SERVIZI BANCARI

DIRCREDITO F.D.

FABI

FIBA-CISL

UIL.C.A.

SINFUB

UGL