

ALLEGATI

AL TESTO UNICO:

- 1) Art. 6 – sintesi art. 4, comma 1, Legge 8.3.2000 n. 53;
- 2) Art. 7 – estratto condizioni polizza infortuni professionali;
- 3) Art. 7 – estratto condizioni polizza infortuni extraprofessionali;
- 4) Art. 7 – estratto condizioni polizza invalidità permanente da malattia;
- 5) Art. 7 – estratto condizioni polizza caso morte;
- 6) Art. 7 – estratto condizioni polizza fine comparto;
- 7) Art. 29 – accordi sindacali:
 - a) 9.6.1999;
 - b) 8.6.2001;
 - c) 28.12.2002;
 - d) 23.9.2004;
 - e) 15.12.2004.

Allegato n. 6
(art. 6, lett. A), punto 2 del Testo Unico e Coordinato)

Art. 4 comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53

Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso (...) del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Allegato n. 7
(art. 7, primo alinea, del Testo Unico e Coordinato)

POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa assicurazione vale per tutti i dipendenti di Unipol Banca S.p.A. assunti a tempo indeterminato - con decorrenza dalla data di superamento del periodo di prova – ed è prestata per ognuno di essi:

- in caso di morte: per una somma corrispondente a 4 volte la retribuzione annua;
- in caso di invalidità permanente: fino ad una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione annua.

Agli effetti assicurativi, per retribuzione si intende la retribuzione teorica mensile annualizzata, al lordo delle ritenute, relativa all'anno di effetto della polizza.

Si precisa, inoltre, che le retribuzioni variabili non vanno considerate nel calcolo della retribuzione teorica mensile annualizzata. Pertanto gli assegni familiari, avendo natura strettamente previdenziale, non vanno calcolati nella retribuzione, mentre per quanto concerne il rimborso a forfait delle spese di trasferta, vanno calcolate nella misura del 40%.

Per la liquidazione dell'indennità è considerata retribuzione annua dell'infortunato quella teorica annua relativa al mese in cui si è verificato l'infortunio.

La garanzia comprende:

- gli infortuni "in itinere" subiti dal dipendente mentre compie il tragitto per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, ma comunque durante il tempo necessario a compiere tale percorso (in caso di infortuni "in itinere" il massimale su cui conteggiare l'indennizzo è quello di polizza ridotto del 50%);
- gli infortuni derivanti da tumulti popolari ed eruzioni vulcaniche, gli avvelenamenti e le infezioni in genere.

Il grado di invalidità permanente conseguente ad un infortunio indennizzabile ai sensi della presente assicurazione, quando risulti aggravato da invalidità preesistenti, deve essere rapportato alla capacità generica dell'assicurato a qualsiasi lavoro proficuo ridotta per effetto della preesistente invalidità.

Il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado di capacità generica al lavoro preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado di capacità generica residuo dopo l'infortunio.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza.

Allegato n. 8
(art. 7, secondo alinea, del Testo Unico e Coordinato)

POLIZZA INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALI
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa assicurazione vale per tutti i dipendenti di Unipol Banca S.p.A. iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Unipol Banca ed è prestata per ognuno di essi:

- in caso di morte: per una somma corrispondente a 4 volte la retribuzione annua;
- in caso di invalidità permanente: fino ad una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione annua.

Agli effetti assicurativi, per retribuzione si intende la retribuzione teorica mensile annualizzata, al lordo delle ritenute, del mese in cui viene pagato il premio e relativa all'anno di effetto della polizza. Si precisa, inoltre, che le retribuzioni variabili non vanno considerate nel calcolo della retribuzione teorica mensile annualizzata. Pertanto gli assegni familiari, avendo natura strettamente previdenziale, non vanno calcolati nella retribuzione, mentre per quanto concerne il rimborso a forfait delle spese di trasferta, vanno calcolate nella misura del 40%.

Per la liquidazione dell'indennità è considerata retribuzione annua dell'infortunato quella teorica annua relativa al mese in cui si è verificato l'infortunio.

La garanzia comprende gli infortuni derivanti da tumulti popolari ed eruzioni vulcaniche, gli avvelenamenti e le infezioni in genere.

Il grado di invalidità permanente conseguente ad un infortunio indennizzabile ai sensi della presente assicurazione, quando risulti aggravato da invalidità preesistenti, deve essere rapportato alla capacità generica dell'assicurato a qualsiasi lavoro proficuo ridotta per effetto della preesistente invalidità.

Il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado di capacità generica al lavoro preesistente e il numeratore la differenza tra questa ed il grado di capacità generica residuo dopo l'infortunio.

La garanzia Invalidità Permanente viene prestata con l'applicazione di una franchigia relativa del 5%.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza.

Allegato n. 9
(art. 7, terzo alinea, del Testo Unico e Coordinato)

POLIZZA INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa assicurazione vale per tutti i dipendenti di Unipol Banca S.p.A. iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Unipol Banca.

La polizza garantisce per il solo dipendente una copertura in caso di invalidità permanente da malattia superiore al 24% dell'invalidità permanente totale, purché la malattia si sia manifestata entro un anno dalla cessazione del contratto stesso.

La determinazione dell'indennizzo viene eseguita secondo le seguenti norme:

- nessun indennizzo spetta all'Assicurato quando l'invalidità permanente è di grado pari o inferiore al 24% dell'invalidità permanente totale;
- se l'invalidità permanente è di grado superiore al 24% l'indennizzo liquidato verrà calcolato sulla somma assicurata secondo le percentuali seguenti:

INVALIDITA' ACCERTATA	INDENNIZZO LIQUIDATO	INVALIDITA' ACCERTATA	INDENNIZZO LIQUIDATO
25%	5%	56%	59%
26%	8%	57%	63%
27%	11%	58%	67%
28%	14%	59%	71%
29%	17%	60%	75%
30%	20%	61%	79%
31%	23%	62%	83%
32%	26%	63%	87%
33%	29%	64%	91%
34%	32%	65%	95%
Dal 35% al 55%	Dal 35% al 55%	Dal 66% al 100%	100%

Il grado di invalidità permanente viene valutato non prima che sia decorso un anno dalla data della denuncia della malattia.

Se la malattia colpisce una persona che non è fisicamente integra e sana, non è indennizzabile quanto imputabile a preesistenti condizioni fisiche e patologiche.

Sono escluse le invalidità permanenti da:

- malattie che siano la conseguenza di situazioni patologiche insorte anteriormente alla stipulazione del contratto;
- malattie mentali o nevrosi;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o psicofarmaci o stupefacenti;
- trattamenti estetici, cure dimagranti o dietetiche;
- reati dolosi commessi dall'Assicurato o atti contro la sua persona da lui volontariamente compiuti o consentiti;
- invalidità permanenti preesistenti alla data di decorrenza del contratto.

Il limite di età previsto è di 65 anni. In ogni caso l'assicurazione cessa alla prima scadenza annuale successiva al compimento di tale età.

Il massimale assicurato per ogni persona è pari a 4 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza.

Allegato n. 10
(art. 7, quarto alinea, del Testo Unico e Coordinato)

POLIZZA CASO MORTE
(estratto delle condizioni di polizza)

Questa assicurazione vale per tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Unipol Banca ed assicura per il caso di morte e invalidità permanente con garanzia, per il solo dipendente, di un capitale massimo assicurato pari a 2 volte la retribuzione annua lorda dell'interessato.

Sono inclusi nell'assicurazione tutti i dipendenti con età compresa tra i 14 e 70 anni di età.

L'assicurazione non è rinnovabile nei confronti degli assicurati che abbiano superato il 70-esimo anno di età.

Il rischio di morte è coperto qualunque possa esserne la causa, senza limiti territoriali e senza tenere conto dei cambiamenti di professione dell'assicurato.

E' escluso dalla garanzia soltanto il decesso causato da:

- dolo del contraente o del beneficiario;
- partecipazione attiva dell'assicurato a delitti dolosi;
- partecipazione attiva dell'assicurato a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato Italiano: in questo caso la garanzia può essere prestata, su richiesta del contraente, alle condizioni stabilite dal competente Ministero;
- incidente di volo, se l'assicurato viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio;
- suicidio, se avviene nei primi due anni dall'entrata in vigore dell'assicurazione o, trascorso tale periodo e in caso di riattivazione, se avviene entro 12 mesi dall'eventuale riattivazione dell'assicurazione.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza.

Allegato n. 11
(art. 7, quinto alinea, del Testo Unico e Coordinato)

POLIZZA CASO DI MALATTIA/INFORTUNIO CHE RISOLVE IL RAPPORTO DI LAVORO
(estratto delle condizioni di polizza)

La garanzia è prestata a tutti i dipendenti iscritti alla Cassa di Assistenza ed è relativa ai casi di malattia ed infortunio che risolvono il rapporto di lavoro.

La garanzia prevede in favore del solo dipendente il pagamento di un'indennità pari a due volte la retribuzione annua lorda nel caso in cui l'Impresa risolva il rapporto di lavoro per il superamento del periodo di comporto previsto dal C.C.N.L. a causa di malattia (sia per I.P. sia per morbilità) o infortunio, a condizione che il fatto morboso o l'infortunio abbia avuto inizio dopo il periodo di prova.

La liquidazione è effettuata in parte sotto forma di indennizzo e in parte sotto forma di indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il superamento del periodo di comporto a causa di malattia o infortunio.

In caso di divergenza sulla natura, la durata e sulle conseguenze di tale malattia, le Parti possono conferire mandato ad un Collegio medico arbitrale secondo l'usuale procedura prevista dalle Condizioni Generali d'Assicurazione, con deroga relativa alle spese ed alla competenza di spettanza del terzo medico che restano in ogni caso a carico della società.

Sono esclusi dai benefici della presente garanzia i dipendenti che raggiungano il massimo periodo di comporto successivamente alla notifica di un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo soggettivo od oggettivo ed in pendenza dello scadere del termine di preavviso per il licenziamento sopradetto.

Per quanto non espressamente indicato valgono le condizioni di polizza.

Allegato n. 12
(art. 29 del Testo Unico e Coordinato)

Accordi sindacali:

- a) 9.6.1999;
- b) 8.6.2001;
- c) 28.12.2002;
- d) 23.9.2004;
- e) 15.12.2004.

Allegato 12 a)

VERBALE DI ACCORDO 9 GIUGNO 1999

Tra le società COOPERBANCA S.p.A. rappresentata da Corrado Bonezzi, Direttore Generale, e Aldo Chiariotti, Responsabile Servizio Risorse Umane, e UNIPOL BANCA S.p.A. rappresentata da Franco Migliorini e le Organizzazioni Sindacali Aziendali FABI rappresentata da Dorianò Catellani e Cristina Pistoresi, FISAC/CGIL rappresentata da Giancarlo Montanari e FIBA/CISL rappresentata da Gianni Fornaciari.

PREMESSO

Che, ai sensi del combinato disposto degli art. 2112 c.c. e 47, legge n. 428/90, che regolano il trasferimento di azienda, la società COOPERBANCA S.p.A. ha ceduto alla società UNIPOL BANCA S.p.A. il ramo di azienda costituito dallo sportello bancario di COOPERBANCA di Bologna, sito in Via Stalingrado 59/a, nonché il relativo personale, a far data dal 1 agosto 1999.

Che il giorno 17 maggio 1999 e il giorno 19 maggio 1999 COOPERBANCA S.p.A. e UNIPOL BANCA S.p.A. hanno avviato le procedure di informazione e consultazione sindacale previste dalla suddetta legge e dall'art. 147 del CCNL credito.

Che a seguito di tale trasferimento il rapporto di lavoro dei 12 dipendenti addetti allo sportello oggetto della suddetta cessione di ramo d'azienda, proseguiranno il rapporto di lavoro con UNIPOL BANCA S.p.A. mantenendo i diritti economici e normativi vigenti alla data del trasferimento, ai sensi dell'art. 2112 c.c.

Che COOPERBANCA S.p.A. e UNIPOL BANCA S.p.A. appartengono all'elenco delle aziende di credito cui si riferisce l'art. 1 primo comma del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 4^a) dipendente dalle banche, dagli enti finanziari e dalle aziende che espletano attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'intermediazione finanziaria".

Che le suddette società applicano differenti accordi integrativi aziendali.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) Con decorrenza 1 agosto 1999 il rapporto di lavoro dei 12 dipendenti relativi al ramo di azienda ceduto, proseguirà con UNIPOL BANCA.
- 2) I dipendenti interessati, il loro inquadramento e la rispettiva anzianità maturata sono quelli definiti dall'allegato 1) (omissis) che è parte integrante del presente accordo.
- 3) A far data dal 1 agosto 1999, ai dipendenti di cui al punto 1) sarà applicato il contratto integrativo aziendale di UNIPOL BANCA per il personale inquadrato dalla 1^a alla 4^a area professionale stipulato il 11/07/1997, già consegnato agli stessi.
- 4) Al fine di armonizzare le differenze contrattuali tra il CIA COOPERBANCA e il contratto integrativo di UNIPOL BANCA, si procederà all'attribuzione di un "assegno ad personam" assorbibile nella misura massima del 30% esclusivamente in caso di un eventuale passaggio di livello retributivo non dovuto ad automatismi contrattuali, come definito dalle specifiche tabelle riguardanti ogni singolo dipendente di cui all'allegato 2) (omissis) che è parte integrante del presente accordo.

- 5) I dipendenti di cui al punto 1) verranno iscritti al fondo Pensione dei lavoratori UNIPOL BANCA e alla Cassa di Assistenza denominata Assicassa mantenendo la loro condizione di "vecchio" o "nuovo" iscritto e trasferendo al fondo stesso quanto maturato nel Fondo Pensione COOPERBANCA.
- 6) In deroga a quanto previsto dall'Art. 110 del vigente CCNL, il trasferimento di lavoratori di cui al punto 1) ad unità produttive situate in un Comune fuori dalla Provincia di Bologna, non potrà avvenire prima che sia trascorso un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione del presente accordo fatto salvo il consenso del singolo lavoratore. Dopo tale periodo il trasferimento potrà avvenire nell'ambito delle unità produttive delle sole Province di Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Ravenna e Forlì.
- 7) Ai lavoratori interessati ai trasferimenti di Sede trascorso il periodo di 5 anni di cui al punto 6) verrà corrisposta un'indennità equivalente alle maggiori spese aggiuntive sostenute per recarsi nella eventuale nuova sede di lavoro.
Tale indennità verrà riconosciuta esclusivamente nel caso di trasferimento di sede superiore ai 30 km.
- 8) Le parti convengono di formalizzare il presente accordo con tutti i dipendenti interessati in sede di conciliazione sindacale entro e non oltre 15 giorni dalla sua sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto il 9 giugno 1999.

Allegato 12 b)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 giugno 2001, in Milano

tra

UNIPOL BANCA S.p.A.
IntesaBci S.p.A.
Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza

e

Le delegazioni sindacali
FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL.CA
UNIPOL BANCA S.p.A.

Le delegazioni sindacali
FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL.CA
IntesaBci S.p.A.
Cassa di risparmio di Parma e Piacenza

Premesso che

- IntesaBci e Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza (di seguito Banche cedenti) e UNIPOL BANCA sono pervenute ad un accordo in forza del quale verranno ceduti dalla prima alla seconda, con effetto dal 1° luglio 2001, gli sportelli indicati nell'allegato elenco che fa parte integrante dell'accordo;
- la cessione comporterà anche il trasferimento in capo all'acquirente della titolarità dei rapporti di lavoro del Personale addetto ai suddetti sportelli ai sensi dell'art. 2112 c.c. come modificato dall'art. 47 L. n. 428/1990;
- le Banche cedenti e UNIPOL BANCA hanno proceduto, in data 2 maggio 2001, a fornire alle rispettive OO.SS.LL., ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della L. n. 428/1990 e delle vigenti norme contrattuali, la comunicazione stabilita per le operazioni della specie;
- su richiesta delle OO.SS.LL., sono state avviate ed esperite le procedure di consultazione e contrattazione previste dalle norme citate al precedente alinea;
- tra IntesaBci e le OO.SS.LL. è in vigore l'accordo sottoscritto il 13 aprile 2001 a cui si fa riferimento per le parti applicabili;
- le premesse formano parte integrante dell'accordo;

si è convenuto quanto segue.

1. UNIPOL BANCA riconferma che l'operazione rientra in una precisa strategia di potenziamento della propria rete distributiva sull'intero territorio nazionale. Ribadisce che l'operazione non comporta ricadute sui livelli occupazionali e si impegna pertanto a non effettuare nei confronti del personale oggetto del trasferimento alcuna risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza dell'operazione su richiamata.

Si impegna altresì a non effettuare ulteriori trasferimenti a terzi dei medesimi sportelli nell'arco dei successivi 24 mesi.

2. Il rapporto di lavoro del Personale in servizio presso le Banche cedenti (cfr. elenco allegato) prosegue, con decorrenza 1° luglio 2001, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di UNIPOL BANCA alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale fino al 30 giugno 2001.

3. Il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) e ai Quadri Direttivi della Banca cedente verrà utilizzato in mansioni equivalenti a quelle svolte presso le Banche cedenti e sarà di conseguenza inquadrato nella stessa categoria e nel medesimo livello retributivo che risulta acquisito alla data dell'operazione, con le anzianità di servizio effettive e convenzionali già riconosciute, o in corso di maturazione nelle Banche cedenti, valide a tutti i fini previsti dal C.C.N.L., dal C.I.A., dai relativi accordi a latere e dalla normativa vigente presso la Banca acquirente.

In nessun caso, quindi, il personale interessato potrà essere trattato come personale di nuova assunzione.

Saranno parimenti salvaguardate l'esperienza e l'anzianità maturate in mansioni di analogo contenuto ai fini degli inquadramenti previsti dalla normativa vigente e da quella che potrà scaturire dalla prossima contrattazione aziendale presso la Banca acquirente.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto in essere presso la Banca cedente, alle stesse condizioni con la medesima convenute e con la stessa articolazione d'orario.

Al personale oggetto di cessione saranno riconosciuti gli eventuali automatismi economici e di carriera in corso di maturazione con le modalità e le scadenze previste dai Contratti Integrativi Aziendali delle Banche cedenti (ex BAV, ex Cariplo, ex Comit, Cariparma).

Per quanto relativo ad eventuali elementi dinamici collegati ad incrementi della retribuzione – comprese la quota extra standard del premio di rendimento e l'indennità prevista per il Personale ex Cariplo dall'accordo aziendale del gennaio 1992 – UNIPOL BANCA S.p.A si impegna a trovare equivalenti soluzioni nel corso di appositi incontri da tenersi nel corso del prossimo mese di novembre con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo.

4. Al personale oggetto di cessione UNIPOL BANCA S.p.A applicherà i trattamenti economici e normativi previsti dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente e, in sostituzione dei trattamenti aziendali vigenti presso le Banche cedenti, quelli previsti dal proprio contratto integrativo aziendale e relativi accordi a latere, nonché dalle proprie normative aziendali, tempo per tempo vigenti, a decorrere dal 1 luglio 2001, fatto salvo quanto stabilito dal presente accordo e quanto previsto dai seguenti punti.

a. Le retribuzioni annue lorde percepite individualmente dal personale oggetto di cessione (incluse le indennità collegate alla funzione) saranno comunque salvaguardate, con riconoscimento degli eventuali maggiori importi rispetto a quanto corrisposto dalla Banca cessionaria, sotto forma di "assegno ad personam" riassorbibile, fino a concorrenza, da eventuali incrementi di retribuzione derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa, con l'esclusione degli incrementi contrattuali previsti dai C.C.N.L. di categoria e quelli derivanti da istituti contrattuali collegati a risultati di produttività e redditività nonché quelli derivanti da promozioni di merito, promozioni conseguenti alla copertura di posizioni di lavoro/ruoli previsti dal contratto aziendale, maturazione degli scatti di anzianità. L'assorbimento non riguarderà inoltre gli importi derivanti dal riconoscimento degli eventuali automatismi in corso di maturazione.

Tale assegno sarà computato ai fini del trattamento di fine rapporto e sarà considerato valido ai fini pensionistici.

Una volta ricomposto il trattamento economico dei lavoratori oggetto di cessione secondo i criteri sopra indicati, le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno in sede aziendale, per una verifica congiunta del presente punto 4., nel corso del prossimo mese di novembre. In tale sede si procederà altresì alla verifica di cui al punto d., secondo comma.

- b. Per quanto concerne la previdenza complementare, il personale oggetto di cessione, iscritto a Fondi di previdenza complementare costituiti presso le banche cedenti (o presso Banche incorporate in IntesaBci), potrà riscattare la propria posizione previdenziale o trasferire la medesima presso il Fondo a contribuzione definita in essere per i dipendenti di UNIPOL BANCA. In quest'ultimo caso sarà salvaguardato il livello di contribuzione già previsto a carico delle Banche cedenti nei confronti di ciascun Collaboratore ceduto, nei medesimi importi e/o quantità percentuali vigenti, determinato sulla stessa base di calcolo e con le modalità previste negli attuali statuti e accordi vigenti presso ciascuna azienda cedente (ex BAV, ex Comit, ex Cariplo, Cariparma), da considerarsi assorbibili, fino a concorrenza, da eventuali futuri incrementi, in tema di previdenza complementare, derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa.
Coloro i quali opteranno per il riscatto della propria posizione previdenziale, anziché per il trasferimento, potranno essere iscritti al fondo sopra menzionato alle condizioni previste per gli iscritti dopo il 28 aprile 1993.
- c. Al personale oggetto di cessione sarà erogato, nei termini contrattualmente previsti e con le modalità in essere presso la UNIPOL BANCA, un buono pasto giornaliero di lire 9.000 (per la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza la differenza tra il valore attuale del ticket restaurant lire 10.200 ed il valore del ticket restaurant di UNIPOL BANCA in vigore al 1° luglio 2001 – Lit. 9.000 – verrà corrisposta sotto forma di retribuzione pari a Lit. 2.300 lorde per ogni giorno lavorato assorbibili in occasione di futuri aumenti allo stesso titolo).
Al personale a tempo parziale sarà corrisposto un buono pasto di Lit. 6.000, ovvero nelle misure in atto se di miglior favore.
- d. Per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2001 IntesaBci e UNIPOL BANCA si impegnano ad individuare idonee soluzioni in materia di assistenza sanitaria tali da assicurare al Personale oggetto di cessione prestazioni equivalenti a quelle previste dalle Banche di provenienza a parità di contribuzione per i lavoratori.

UNIPOL BANCA e le Organizzazioni sindacali si incontreranno entro la fine del prossimo mese di novembre per definire i termini (livelli di contribuzione e prestazioni) della nuova forma di assistenza sanitaria che si applicherà dal 1° gennaio 2002 al Personale di UNIPOL BANCA. In tale occasione saranno individuate soluzioni atte ad assicurare al Personale oggetto di cessione condizioni equivalenti a quelle in vigore presso le Banche cedenti sulla base di quanto stabilito dal Verbale di accordo 13 aprile 2001.

- e. Ai fini degli importi erogati a titolo di "Premio di fedeltà" da parte di UNIPOL BANCA, valgono le anzianità acquisite presso la Banca cedente.
I dipendenti oggetto di cessione che, alla data del 30 giugno 2001, abbiano totalizzato almeno 15 anni interi di anzianità presso la Banca cedente (compresa l'anzianità maturata presso le Banche incorporate), potranno chiedere alla Banca cedente un importo pari al rateo dell'analogo premio maturato. In tal caso l'anzianità per la maturazione del premio di fedeltà previsto presso UNIPOL BANCA sarà comunque riconosciuta ai fini della maturazione del diritto al premio ed il premio medesimo sarà riproporzionato agli anni di effettivo servizio prestato presso UNIPOL BANCA.
- f. Le Banche cedenti erogheranno al Personale oggetto di cessione, nei termini contrattualmente stabiliti, oltre al premio aziendale relativo all'anno 2000, nonché eventuali altre spettanze maturate, il premio aziendale e l'eventuale quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore relativi all'esercizio 2000 ed al primo semestre 2001. Per il

periodo successivo il premio aziendale sarà riconosciuto sulla base dei criteri che verranno stabiliti da accordi aziendali presso la Banca cessionaria.

Resta inteso che la quota di premio aziendale relativa al primo semestre 2001 che verrà erogata dalle Banche cedenti comprenderà l'intera "quota fissa" di tale premio.

- g. UNIPOL BANCA garantirà al personale oggetto di cessione, su richiesta dello stesso, il mantenimento dei finanziamenti per mutui e prestiti - erogati o già deliberati - alle stesse condizioni e misure in essere al 30 giugno 2001, senza oneri per i dipendenti. Laddove ciò non fosse possibile le banche cedenti si renderanno disponibili a conservare sino all'estinzione i mutui concessi al personale oggetto di cessione in corso di ammortamento alla data del 30 giugno 2001, alle stesse condizioni riservate ai propri dipendenti. Le variazioni delle condizioni avverranno secondo i criteri applicati presso UNIPOL BANCA.
- h. Per quanto riguarda le eventuali ferie arretrate e le ore accumulate nella Banca delle ore, UNIPOL BANCA subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della Banca cedente nei confronti del personale oggetto di cessione alla data del 30 giugno 2001.

5. Mobilità

UNIPOL BANCA dichiara che l'operazione di acquisizione sportelli di cui si tratta non comporterà di per sé ricadute in termini di mobilità territoriale nei confronti del Personale.

In ogni caso, qualora si rendesse necessario, nei casi di comprovate necessità operative, disporre trasferimenti – fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dalla normativa contrattuale in vigore – si adotteranno le seguenti regole

- a) Per il personale oggetto di cessione, inquadrato nelle aree professionali (dalla 1a alla 3a) che sarà trasferito presso unità produttive situate a più di 35 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio dello stesso, sarà necessaria l'accettazione volontaria del trasferimento, con esclusione del personale che per effetto del trasferimento sarà avvicinato al luogo di residenza/domicilio.
- b) Per il personale oggetto di cessione, inquadrato nei quadri direttivi (1° e 2° livello) che sarà trasferito presso unità produttive situate a più di 65 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio dello stesso, sarà necessaria l'accettazione volontaria del trasferimento, con esclusione del personale che per effetto del trasferimento sarà avvicinato al luogo di residenza/domicilio.
- c) Nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 Km di distanza dal luogo di residenza/domicilio del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:
 - personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai tre anni (ovvero del padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
 - dipendenti portatori di handicap ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
 - dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.
- d) Ai lavoratori trasferiti presso unità produttive distanti più di 25 chilometri dal luogo di residenza/domicilio – che non comportano cambi di residenza - sarà riconosciuta una indennità mensile di "disagiata destinazione" per dodici mensilità lorde, per il periodo di permanenza, nelle seguenti misure:
 - 1. l'indennità sarà determinata moltiplicando la distanza chilometrica dal domicilio/residenza all'unità produttiva di assegnazione per il moltiplicatore fisso di lire

8.000 per distanza tra domicilio/residenza e luogo di lavoro superiori a 25 Km e sino a 70 Km.;

2. per distanze superiori a 70 Km verrà corrisposta un'indennità di lire 600.000 fisse mensili da intendersi come contributo minimo.

La distanza deve intendersi quella più breve tra residenza/domicilio ed unità produttiva di assegnazione.

Le suddette indennità non saranno erogate se il trasferimento avviene su accoglimento di domanda di trasferimento dell'interessato.

Le suddette indennità non saranno erogate al lavoratore che per effetto del trasferimento venga avvicinato alla propria residenza/domicilio.

Per i trasferimenti che comportano cambio di residenza si applicheranno le disposizioni contenute nel C.C.N.L. 11 luglio 1999.

L'accordo in termini di mobilità, di cui ai punti precedenti, si applica ai trasferimenti effettuati dal 1° luglio 2001 e scadrà il 30 giugno 2003, salvo proroga da concordarsi tra le parti. In tal senso UNIPOL BANCA e le Organizzazioni sindacali si incontreranno 60 giorni prima della scadenza.

6. Formazione

Per il personale oggetto di cessione è previsto, prima dell'integrazione, un periodo di formazione così articolato:

- per n. 60 persone circa, formazione intensiva su tutte le procedure della Banca (front-office, back-office, titoli, fidi ed estero della durata massima di 10 giorni e successivo affiancamento, prima del 1° luglio 2001, presso le Filiali della rete UNIPOL Banca per un periodo di massimo di giorni 5. Queste persone, così opportunamente addestrate per mezzo dei corsi sopra indicati, saranno i punti di riferimento, per tutti gli altri colleghi, presso le Filiali oggetto di cessione;
- per n. 90 persone circa, un corso minimo di giorni 5 riguardante le conoscenze procedurali in base al tipo di operatività attuale (corso procedure front-office, corso procedure back-office, corso procedure fidi);
- per il rimanente personale sarà previsto, dopo il 1° luglio, un periodo di formazione minimo di almeno 5 giorni per l'apprendimento delle diverse procedure e dei criteri organizzativi in atto presso gli sportelli UNIPOL BANCA;
- resta inteso che il programma formativo di cui al presente punto 6. è di carattere straordinario e si propone di favorire il processo di integrazione del personale coinvolto nella cessione. I previsti momenti formativi sono, pertanto, da considerarsi in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del C.C.N.L. 11.7.1999.

7. Agibilità sindacali

UNIPOL BANCA si impegna a riconoscere, sino al 31 dicembre 2001, le RR.SS.AA. già costituite nelle Filiali oggetto di cessione, nonché ad accordare le relative agibilità sindacali ai rispettivi dirigenti. Qualora a quella data fossero ancora in corso le verifiche previste dal presente accordo tale termine verrà prorogato al 30 giugno 2002.

A ciascuna Organizzazione sindacale sarà consegnato a parte un elenco nominativo dei dipendenti in servizio alla data odierna presso ciascuno sportello interessato alla cessione.

Allegato 12 c)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 dicembre 2002, in Roma, presso la Sede della Banca di Roma SpA

Tra

Banca di Roma S.p.A., Banco di Sicilia S.p.A., Bipop Carire S.p.A. di seguito "Cedenti", assistite dalla Capogruppo Capitalia SpA

e

Unipol Banca SpA di seguito "Cessionaria"

e

le Delegazioni Sindacali di FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINDIRIGENTICREDITO e UILCA

e - separatamente - tra

Banca di Roma S.p.A., Banco di Sicilia S.p.A., Bipop Carire S.p.A. di seguito "Cedenti", assistite dalla Capogruppo Capitalia SpA

e

Unipol Banca SpA di seguito "Cessionaria"

e

le Delegazioni Sindacali di SILCEA, UGL/CREDITO

Premesso che

- ◆ Cedenti e Cessionaria intendono effettuare il trasferimento, con data 31 dicembre 2002, degli sportelli di cui alle lettere del 4, 5 e 6 dicembre 2002, con le quali le medesime Cedenti e Cessionaria hanno fornito alle Organizzazioni Sindacali le comunicazioni previste ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della L. n. 428/1990 e dell'art. 14 del CCNL 11 luglio 1999;
- ◆ su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, si è svolto tra le Parti un esame congiunto delle problematiche connesse ai trasferimenti in argomento, con l'intento di pervenire alla stesura di un Accordo che contenga criteri omogenei per disciplinare i trattamenti da applicare al personale interessato e favorire l'integrazione nella nuova realtà aziendale;

- ◆ per quanto riguarda le Cedenti, il suddetto trasferimento va inquadrato nell'ambito del riassetto strutturale delle reti commerciali del Gruppo Capitalia, che mira a definire un diverso presidio del territorio ed eliminare situazioni di sovrapposizione;
- ◆ per quanto riguarda la Cessionaria il trasferimento in oggetto si inserisce nel processo relativo all'adeguamento della sua dimensione in un'ottica di rafforzamento commerciale, mediante un piano di penetrazione più capillare sul territorio nazionale;

tanto premesso, e le premesse formano parte integrante del presente Accordo, si è convenuto quanto segue.

Art. 1

La cessionaria conferma che le operazioni di acquisizione di sportelli rientrano in una precisa strategia di potenziamento della propria rete distributiva sul territorio nazionale.

La stessa ribadisce che le operazioni non comportano di per sé ricadute sui livelli occupazionali e si impegna, pertanto, a non effettuare unilateralmente nei confronti del personale delle filiali oggetto di trasferimento alcuna risoluzione del rapporto di lavoro che sia diretta conseguenza delle operazioni su richiamate.

Nell'ipotesi in cui presso la Cessionaria dovessero comunque verificarsi tensioni occupazionali ed essere attuati processi di licenziamento collettivo, nell'attuazione di detti processi le Parti convengono di considerare e riconoscere a tutti gli effetti di legge e di contratto l'anzianità maturata presso le Cedenti dal personale di cui sopra.

DICHIARAZIONE

La Cessionaria dichiara di non prevedere nuovi trasferimenti a terzi dei medesimi sportelli oggetto di acquisizione di cui al presente Accordo.

Art. 2

I rapporti di lavoro dei dipendenti appartenenti alle filiali oggetto di trasferimento proseguono a decorrere dal 1° gennaio 2003 senza soluzione di continuità alle dipendenze della Cessionaria, alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale a tutto il 31 dicembre 2002.

Il personale acquisito dalla cessionaria potrà richiedere entro il 28/2/2003 una anticipazione straordinaria nella misura del 50% del T.F.R. maturato e come sopra trasferito.

Tutto il personale suddetto appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi verrà utilizzato in mansioni contrattualmente identiche o equivalenti a quelle svolte presso le Cedenti e sarà

inquadrate nella stessa categoria e nel medesimo livello retributivo (CCNL ed eventuale CIA) che risultano acquisiti alla data del 31.12.2002.

Al personale delle filiali oggetto di cessione saranno riconosciuti gli eventuali automatismi economici e di carriera in corso di maturazione, purché ciò avvenga entro il 31 dicembre 2005 e determini un avanzamento all'interno della terza Area professionale, con le modalità e le scadenze previste dai contratti integrativi e dagli accordi a latere applicati attualmente al personale interessato (in sostituzione del prossimo automatismo per lo stesso previsto secondo la normativa aziendale vigente presso la Cessionaria).

In via eccezionale la cessionaria farà salvi gli inquadramenti che il personale interessato avrebbe acquisito, secondo le regole contrattuali di CCNL o aziendali in atto presso la rispettiva Cedente, entro il 31 dicembre 2003, purché il personale stesso continui ad espletare sostanzialmente la medesima mansione, fermo restando che, di per sé, detti inquadramenti non potranno comportare il raggiungimento di un livello più elevato del quarto livello della terza Area professionale.

Nell'ottica di favorire l'eventuale riconversione, la riqualificazione professionale e l'inserimento nella realtà aziendale della cessionaria, i dipendenti delle filiali oggetto di cessione fruiranno di appositi percorsi formativi che saranno effettuati nel corso del 2003.

Art. 3

Al personale interessato la cessionaria riconoscerà un trattamento complessivamente equivalente a quello goduto presso le Cedenti secondo le previsioni di cui al presente Accordo, salvo condizioni di miglior favore in essere presso la cessionaria.

Le Cedenti riconosceranno al personale delle filiali oggetto di trasferimento ogni spettanza maturata dal personale medesimo fino alla data di cessione, ivi compresi, ove spettanti, il premio aziendale, i premi incentivanti e la quota extra-standard del premio di rendimento relativi all'anno 2002 e la monetizzazione dei permessi sostitutivi delle festività soppresse non fruiti alla data del 31/12/2002.

La situazione di banca delle ore e delle ferie residue non fruiti alla medesima data sarà trasferita alla Cessionaria.

Le ferie residue alla data del 31.12.2002, a richiesta degli interessati, da formularsi entro la data del 28.2.2003, potranno in alternativa alla loro fruizione (da effettuarsi entro il 2003), essere monetizzate in tutto o in parte; in ogni caso, si procederà alla monetizzazione di ferie residue eccedenti i 25 giorni.

In relazione ai premi di anzianità in essere presso le Banche Cedenti, ai dipendenti delle Filiali oggetto di cessione sarà erogata dalle Banche Cedenti medesime una somma da aggiornare pari al cento

per cento dei ratei calcolati sulla base dell'anzianità di effettivo servizio maturata da ciascun dipendente alla data di cessione; detta somma verrà attualizzata al "Tasso di riferimento" (ex Tasso Ufficiale di Sconto) in vigore alla data del presente accordo in funzione del periodo mancante alla maturazione dei premi stessi.

Ai fini della maturazione del diritto al premio di anzianità previsto presso la cessionaria, l'anzianità maturata presso le Cedenti sarà comunque considerata utile, fermo restando che l'ammontare del premio medesimo sarà riproporzionato ai soli anni di effettivo servizio prestato presso la cessionaria stessa.

Art. 4

A decorrere dall'1/1/2003, il personale delle filiali oggetto di cessione sarà destinatario delle previsioni economiche e normative tutte vigenti presso la cessionaria, salvo quanto stabilito dal presente Accordo.

Al personale interessato verranno riconosciute le anzianità di servizio, anche convenzionali, maturate presso le Cedenti ai fini di cui alle previsioni contrattuali nazionali ed aziendali, compresi i relativi accordi a latere, vigenti presso la cessionaria stessa, in quanto applicabili al personale della cessionaria medesima entrato in azienda dall' 1 gennaio 2003.

Ciascun dipendente manterrà l'eventuale parte eccedente lo standard di settore del premio di rendimento percepito presso le Cedenti, sotto forma di assegno ad personam non assorbibile. In caso di assenze dal servizio o di giudizio professionale annuale negativo, detto assegno sarà disciplinato secondo le norme contrattuali vigenti presso la cessionaria in materia di quota extra-standard del premio di rendimento.

La Cessionaria raffronterà come precisato al paragrafo successivo, il trattamento economico percepito dal personale interessato presso la rispettiva Cedente al 31/12/2002 ragguagliato ad anno, con il trattamento economico, anch'esso ragguagliato ad anno, che verrà percepito presso la Cessionaria all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro. azione del

In particolare, verrà posto a raffronto un coacervo unitario composto sia dalle voci retributive aventi natura e/o origine aziendale (quali, ad esempio, le indennità collegate alla funzione, gli assegni ad personam erogati in via permanente e continuativa, il premio aziendale, il buono pasto, ecc.), sia dalle somme versate per la previdenza complementare ed eventuali coperture assicurative/assistenziali in quanto esistenti (secondo gli importi in cifra fissa ovvero in percentuale in essere alla data del 31.12.2002).

Qualora dal raffronto in questione emerga che presso la rispettiva Cedente il lavoratore godeva di un trattamento globalmente superiore, all'interessato verrà conservato il differenziale sotto forma di assegno di "mantenimento" (utile ai fini del trattamento di fine rapporto e per la contribuzione alla

previdenza complementare e per la contribuzione A.G.O.), suddiviso per dodici mensilità e assorbibile da eventuali incrementi retributivi, con l'esclusione di quelli derivanti dagli aumenti contrattuali previsti dal CCNL di categoria, dalla maturazione degli scatti di anzianità, nonché quelli derivanti da istituti contrattuali collegati a risultati di produttività e/o redditività.

Al fine di verificare l'applicazione delle previsioni di cui sopra, a livello aziendale si darà luogo ad un incontro con le Organizzazioni Sindacali entro il 30.6.2004.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora il premio aziendale non dovesse essere erogato negli anni di rispettiva competenza nella misura utilizzata in sede di parametrizzazione, si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per definire tutti i necessari interventi finalizzati a mantenere gli impegni dell'azienda cessionaria rispetto ai livelli retributivi di cui sopra.

Art. 5

Al personale oggetto di cessione sarà erogato, nei termini contrattualmente previsti e con le modalità in essere presso la Cessionaria, il buono pasto giornaliero per un importo corrispondente a quello in essere presso la Cessionaria stessa.

Art. 6

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto in essere presso le Cedenti, con la stessa articolazione di orario con le medesime convenute; per quanto riguarda i contratti di lavoro con orario part time in scadenza nel mese di dicembre 2002, la cessionaria si impegna a valutare favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei contratti per un massimo di ventiquattro mesi. Analogamente la Cessionaria valuterà favorevolmente le domande presentate entro il 31 dicembre 2003 per il rinnovo per un massimo di ventiquattro mesi dei contratti a part time in scadenza entro tale data.

I contratti di cui al presente articolo saranno disciplinati dalle norme di legge e pattizie tempo per tempo vigenti.

Al personale a tempo parziale sarà corrisposto un buono pasto secondo i criteri vigenti presso la Cessionaria.

In caso di part time "verticale" il buono pasto sarà riconosciuto nella misura prevista per la prestazione lavorativa giornaliera.

Art. 7

Il personale verrà iscritto, a far data dal 1/1/2003, alla "Cassa" di assistenza sanitaria in essere presso la Cessionaria, secondo le regole in atto presso quest'ultima.

Art. 8

A far data dall'1/1/2003, la cessionaria applicherà ai dipendenti interessati le agevolazioni creditizie e facilitazioni previste per i dipendenti della cessionaria stessa.

In caso di posizioni debitorie in atto presso le Cedenti che superino i limiti delle agevolazioni previste in favore del personale presso la cessionaria, quest'ultima consentirà il ripianamento della quota eccedente da parte degli interessati secondo il seguente ordine:

- concessione di prestiti personali;
- cessione del quinto (ove aziendalmente prevista);
- smobilizzo parziale del TFR (di cui all'art. 2 che precede).

Per quanto riguarda i mutui/sovvenzioni ipotecari a condizioni agevolate per i dipendenti, le Cedenti sono disponibili a mantenerli in essere alle condizioni pattuite.

In caso di situazioni debitorie non ripianabili secondo quanto già previsto in materia da parte della cessionaria, le Cedenti si dichiarano disponibili ad individuare, caso per caso, la soluzione più idonea atta a consentire il graduale rientro delle esposizioni.

Art. 9

Ai dipendenti interessati, il Banco di Sicilia applicherà le intese relative al maturato previdenziale aziendale al 31 dicembre 2002 secondo quanto sarà disciplinato tra le Parti in applicazione degli Accordi del 7 e 26 luglio 2000; l'Azienda è disponibile ad un avvio tempestivo degli incontri, da tenersi entro il 10 gennaio 2003.

Ai dipendenti interessati di provenienza ex CRR, la Banca di Roma applicherà le intese relative al maturato previdenziale aziendale al 31 dicembre 2002 secondo quanto sarà disciplinato tra le Parti in applicazione dell'Accordo dell'11 luglio 2000.

I dipendenti iscritti al Fondo Pensione per il personale della Banca di Roma potranno esercitare una delle opzioni contenute negli artt. 32 e 43 del vigente Statuto del Fondo medesimo in base ai quali, a seconda della gestione cui afferisce ciascun interessato, si potrà optare per la liquidazione del montante contributivo/riscatto della posizione individuale ovvero per il trasferimento di tali somme ovvero ancora per il differimento della prestazione, in assenza di contribuzione.

Le Cedenti si faranno carico degli oneri relativi alla previdenza integrativa attualmente riconosciuta ai dipendenti ceduti in relazione al periodo di servizio precedente la data dell'1/1/2003. Conseguentemente la cessionaria non assumerà alcun obbligo o responsabilità rispetto a tali oneri, neppure in via sussidiaria o solidale.

A decorrere dalla data dell'1/1/2003, il personale delle filiali oggetto di cessione potrà iscriversi alla forma di previdenza complementare a contribuzione definita in essere presso la Cessionaria, secondo le modalità ed i criteri ivi previsti.

Contestualmente all'adesione, il lavoratore conferirà alla Cessionaria delega a trattenere dalla retribuzione periodica la contribuzione prevista.

Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni delle discipline collettive tempo per tempo vigenti per il personale entrato in Azienda a far data dall' 1/1/2003 con la relativa aliquota contributiva; resta ferma la precedente qualifica rispettivamente di "vecchio" o "nuovo" iscritto per ciascun dipendente passato alla cessionaria.

Art. 10

In materia di mobilità si applica la disciplina aziendale vigente presso la Cessionaria (ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001).

Fermo restando che il personale inserito nelle Aree Professionali e nel 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi è titolare di specifica tutela ex CCNL ai fini del trasferimento, nei confronti dei dipendenti oggetto di cessione, come sopra inquadrati e non adibiti (o da adibire) a ruoli di preposto di dipendenza, la cessionaria si impegna altresì a non dar luogo a trasferimenti presso unità produttive situate a più di 60 km. di distanza dal luogo di assegnazione ovvero residenza/domicilio, se non con il consenso dell'interessato.

Si precisa che la disposizione di cui sopra si applica ai trasferimenti effettuati dal 1° gennaio 2003 e scadrà il 30 giugno 2004.

Eventuali difformi necessità straordinarie saranno oggetto di preventivo confronto tra la Cessionaria e le OO.SS. aziendali al fine di verificarne la oggettiva esigenza.

Art. 11

La cessionaria si impegna a riconoscere comunque fino al 31 dicembre 2003 le RSA già costituite nelle unità operative oggetto di cessione, nonché ad accordare le relative agibilità sindacali ai rispettivi dirigenti. Si impegna anche a mantenere l'iscrizione al sindacato di appartenenza, senza soluzione di continuità, dei dipendenti delle filiali oggetto di cessione.

Art. 12

Le Parti si danno reciprocamente atto che con il presente Accordo si intende assolta ed esperita la procedura di legge e di contratto riguardante la materia qui trattata.

Allegato 12 d)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 settembre 2004, in Padova, presso la Sede della Banca Antonveneta S.p.A.

tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

le Delegazioni Sindacali di FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA,

e - separatamente - tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

le Delegazioni Sindacali di FABI e SINFUB

e - separatamente - tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

le Delegazioni Sindacali di SILCEA e UGL/CREDITO

e- separatamente - tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

la Delegazione Sindacale della DIRCREDITO

Premesso che

- Cedente e Cessionaria intendono effettuare il trasferimento, con data 1 ottobre 2004, degli sportelli di cui alle lettere del 6 agosto 2004, con le quali la medesima Cedente e Cessionaria hanno fornito alle Organizzazioni Sindacali le comunicazioni previste ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della L. n. 428/1990 e dell'art. 14 del CCNL 11 luglio 1999;
- su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, si è svolto tra le Parti un esame congiunto delle problematiche connesse al trasferimento in argomento, con l'intento di pervenire alla stesura di un Accordo che contenga criteri omogenei per disciplinare i trattamenti da applicare al personale interessato e favorire l'integrazione nella nuova realtà aziendale;
- per quanto riguarda la Cedente, il suddetto trasferimento è motivato dall'esigenza di razionalizzazione della rete commerciale;
- per quanto riguarda la Cessionaria il trasferimento in oggetto si inserisce nel processo relativo all'adeguamento della sua dimensione in un'ottica di rafforzamento commerciale, mediante un piano di penetrazione più capillare sul territorio nazionale;

tanto premesso, e le premesse formano parte integrante del presente Accordo, si è convenuto quanto segue.

Art. 1

La Cessionaria conferma che l'operazione di acquisizione di sportelli rientra in una precisa strategia di potenziamento della propria rete distributiva sul territorio nazionale.

La stessa ribadisce che l'operazione non comporta di per sé ricadute sui livelli occupazionali e si impegna, pertanto, a non effettuare unilateralmente nei confronti del personale delle filiali oggetto di trasferimento alcuna risoluzione del rapporto di lavoro che sia diretta conseguenza dell'operazione su richiamata.

Art. 2

I rapporti di lavoro dei dipendenti appartenenti alle filiali oggetto di trasferimento proseguono a decorrere dall'1 ottobre 2004 senza soluzione di continuità alle dipendenze della Cessionaria, alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale a tutto il 30 settembre 2004.

Tutto il personale suddetto appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi verrà utilizzato in mansioni contrattualmente equivalenti a quelle svolte presso la Cedente e sarà inquadrato nella stessa categoria e nel medesimo livello retributivo (CCNL ed eventuale CIA) che risultano acquisiti alla data del 30 settembre 2004.

Al personale delle filiali oggetto di cessione sarà riconosciuto l'assegno di anzianità ex CIA Antonveneta 11/2/1998, purché la maturazione dello stesso avvenga entro il 30 settembre 2007, con le modalità e le scadenze previste dai contratti integrativi e dagli accordi a latere applicati attualmente al personale interessato.

In via eccezionale la Cessionaria farà salvi gli inquadramenti che il personale interessato avrebbe acquisito, secondo le regole contrattuali di CCNL o aziendali in atto presso la Cedente, entro il 31 dicembre 2004.

Nell'ottica di favorire l'eventuale riconversione, la riqualificazione professionale e l'inserimento nella realtà aziendale della Cessionaria, i dipendenti delle filiali oggetto di cessione fruiranno di appositi percorsi formativi, da effettuarsi indicativamente entro il 31 dicembre 2004.

Art. 3

Al personale interessato la Cessionaria riconoscerà un trattamento complessivamente equivalente a quello goduto presso la Cedente secondo le previsioni di cui al presente Accordo, salvo condizioni di miglior favore in essere presso la Cessionaria.

La Cedente riconoscerà al personale delle filiali oggetto di trasferimento - alle scadenze previste - ogni spettanza maturata dal personale medesimo fino alla data di cessione (ad esclusione della XIII^a mensilità la cui corresponsione sarà effettuata interamente dalla Cessionaria con le competenze del mese di dicembre 2004), ivi compresi, ove spettanti, il premio aziendale ex C.I.A. 11/2/1998, il premio aziendale di produttività, l'erogazione per le prestazioni aggiuntive dei Quadri di 1° e 2° livello e la quota extra-standard del premio di rendimento relativi all'anno 2004, da riconoscersi in dodicesimi in ragione dei mesi di servizio prestati nel corso dell'anno; saranno altresì riconosciute dalla Cedente le provvidenze previste, per l'anno scolastico 2003/2004, in favore degli studenti figli di lavoratori e, per l'anno 2003, ai figli handicappati ex CIA 11/2/1998 Antonveneta.

La Cedente riconoscerà altresì il sistema premiante erogato nell'anno 2004, da riconoscersi in dodicesimi in ragione dei mesi di servizio prestati nel corso dell'anno.

La situazione di banca delle ore, delle ferie, delle ex festività e dei permessi ex art. 85 CCNL residui e non fruiti alla medesima data, sarà trasferita alla Cessionaria.

In relazione ai premi di fedeltà in essere presso la Banca Cedente, ai dipendenti delle Filiali oggetto di cessione sarà erogata dalla Banca Cedente medesima una somma da attualizzare pari al cento per cento dei ratei calcolati sulla base dell'anzianità di effettivo servizio maturata da ciascun dipendente alla data di cessione, salvaguardando le eventuali specificità rivenienti da vigenti accordi aziendali; detta somma verrà attualizzata al "Tasso di riferimento" (ex Tasso Ufficiale di Sconto) in vigore alla data del presente accordo in funzione del periodo mancante alla maturazione dei premi stessi.

Ai fini della maturazione del diritto al premio di anzianità previsto presso la Cessionaria, l'anzianità maturata presso la Cedente sarà comunque considerata utile, fermo restando che l'ammontare del premio medesimo sarà riproporzionato ai soli anni di effettivo servizio prestato presso la Cessionaria stessa.

Art. 4

A decorrere dall'1 ottobre 2004, il personale delle filiali oggetto di cessione sarà destinatario delle previsioni economiche e normative tutte vigenti presso la Cessionaria, salvo quanto stabilito dal presente Accordo.

Al personale interessato verranno riconosciute le anzianità di servizio, anche convenzionali, maturate presso la Cedente ai fini di cui alle previsioni contrattuali nazionali ed aziendali, compresi i relativi accordi a latere, vigenti presso la Cessionaria stessa, in quanto applicabili al personale della Cessionaria medesima entrato in azienda dall'1 ottobre 2004.

Ciascun dipendente manterrà l'eventuale parte eccedente lo standard di settore del premio di rendimento percepito presso la Cedente, sotto forma di assegno ad personam non assorbibile e non rivalutabile.

Ai soli lavoratori che, alla data del 30/9/2004, già percepiscono una "Indennità per i Quadri preposti a dipendenza ex CIA Antonveneta 11/2/1998", la Cessionaria continuerà a corrispondere detta indennità con le medesime modalità e criteri; la corresponsione di tale indennità sarà revocata in caso di adibizione ad altre mansioni.

La Cessionaria raffronterà come precisato al paragrafo successivo, il trattamento economico percepito dal personale interessato presso la Cedente al 30 settembre 2004 ragguagliato ad anno, con il trattamento economico, anch'esso ragguagliato ad anno, che verrà percepito presso la Cessionaria all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

In particolare, verrà posto a raffronto un coacervo unitario composto sia dalle voci retributive aventi natura e/o origine aziendale (quali, ad esempio, gli assegni ad personam erogati in via permanente e continuativa, il buono pasto, ecc.), sia dalle somme versate per la previdenza complementare ed eventuali coperture assicurative/assistenziali in quanto esistenti (secondo gli importi in cifra fissa ovvero in percentuale in essere alla data del 30.9.2004).

Si precisa che il "Concorso spese tranviarie ex CIA Antonveneta 11/2/1998" sarà inserito nel coacervo di cui al paragrafo che precede, nella sola misura minima di euro 8,78 lordi mensili.

Qualora dal raffronto in questione emerga che presso la Cedente il lavoratore godeva di un trattamento globalmente superiore, all'interessato verrà conservato il differenziale sotto forma di assegno di "mantenimento" (utile ai fini del trattamento di fine rapporto e per la contribuzione alla previdenza complementare e per la contribuzione A.G.O.), suddiviso per dodici mensilità e assorbibile da eventuali incrementi retributivi, con l'esclusione di quelli derivanti dagli aumenti contrattuali previsti dal CCNL di categoria, dalla maturazione degli scatti di anzianità, nonché quelli derivanti da istituti contrattuali collegati a risultati di produttività e/o redditività.

Art. 5

Al personale oggetto di cessione sarà erogato, nei termini contrattualmente previsti e con le modalità in essere presso la Cessionaria, il buono pasto giornaliero per un importo corrispondente a quello in essere presso la Cessionaria stessa.

Art. 6

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto in essere presso la Cedente, con la stessa articolazione di orario con la medesima convenuto; per quanto riguarda i contratti di lavoro con orario part time in scadenza fino al 30 giugno 2005, la Cessionaria si impegna a valutare favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei contratti per un massimo di dodici mesi. La Cessionaria valuterà altresì le domande presentate entro il 31 dicembre 2005 per il rinnovo per un massimo di dodici mesi dei contratti a part time in scadenza entro tale data.

I contratti di cui al presente articolo saranno disciplinati dalle norme di legge e pattizie tempo per tempo vigenti.

Al personale a tempo parziale sarà corrisposto un buono pasto secondo i criteri vigenti presso la Cessionaria.

In caso di part time "verticale" il buono pasto sarà riconosciuto nella misura prevista per la prestazione lavorativa giornaliera.

Art. 7

Il personale oggetto di cessione verrà iscritto, a far data dall'1/10/2004, alla "Cassa" di assistenza sanitaria in essere presso la Cessionaria, secondo le regole in atto presso quest'ultima.

Art. 8

A far data dall'1/10/2004, la Cessionaria applicherà ai dipendenti interessati le agevolazioni creditizie e facilitazioni previste per i dipendenti della Cessionaria stessa.

In caso di posizioni debitorie in atto presso la Cedente che superino i limiti delle agevolazioni previste in favore del personale presso la Cessionaria, quest'ultima consentirà il ripianamento della quota eccedente da parte degli interessati con concessione di prestiti personali, fatto salvo il merito creditizio.

Per quanto riguarda i mutui/sovvenzioni ipotecari a condizioni agevolate per i dipendenti, la Cedente è disponibile a mantenerli in essere alle condizioni pattuite, tempo per tempo vigenti presso la Cedente medesima.

Art. 9

A decorrere dalla data dell'1/10/2004, il personale delle filiali oggetto di cessione potrà iscriversi alla forma di previdenza complementare a contribuzione definita in essere presso la Cessionaria, secondo le modalità ed i criteri ivi previsti.

Contestualmente all'adesione, il lavoratore conferirà alla Cessionaria delega a trattenere dalla retribuzione periodica la contribuzione prevista.

Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni delle discipline collettive tempo per tempo vigenti per il personale entrato in Azienda a far data dall' 1/10/2004 con la relativa aliquota contributiva; resta ferma la precedente qualifica rispettivamente di "vecchio" o "nuovo" iscritto per ciascun dipendente passato alla Cessionaria.

Art. 10

In materia di mobilità si applica la disciplina aziendale vigente presso la Cessionaria (ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001).

Ai soli lavoratori che, alla data del 30/9/2004, già percepiscono una somma a titolo di "Indennità per trasferimento successivo alla prima assegnazione ex CIA Antonveneta 11/2/1998", detta indennità continuerà ad essere corrisposta dalla Cessionaria in sostituzione del trattamento ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001, fino ad un eventuale trasferimento che intervenga successivamente all'1/10/2004.

In tal caso verrà applicata la disciplina aziendale in materia di mobilità vigente presso la Cessionaria (ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001), prendendo a riferimento il precedente trasferimento per l'applicazione dei criteri ivi previsti.

Inoltre, ai soli lavoratori che, alla data del 30/9/2004, percepiscono altresì una somma a titolo di "Concorso spese tranviarie ex CIA Antonveneta 11/2/1998" in misura superiore a euro 8,78 lordi mensili, detta indennità - nella misura eccedente euro 8,78 lordi mensili - continuerà ad essere corrisposta dalla Cessionaria fino ad un eventuale trasferimento che intervenga successivamente all'1/10/2004.

Fermo restando che il personale inserito nelle Aree Professionali e nel 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi è titolare di specifica tutela ex CCNL ai fini del trasferimento, nei confronti dei dipendenti oggetto di cessione, come sopra inquadrati e non adibiti (o da adibire) a ruoli di preposto di dipendenza, la Cessionaria si impegna altresì a non dar luogo a trasferimenti presso unità produttive situate a più di 65 km. di distanza dalla residenza/domicilio, se non con il consenso dell'interessato.

Si precisa che la disposizione di cui sopra si applica ai trasferimenti effettuati dall'1/10/2004 e scadrà il 30/6/2005.

Art. 11

La Cessionaria si impegna a riconoscere comunque fino al 30/6/2005 le RSA già costituite nelle unità operative oggetto di cessione, nonché ad accordare le relative agibilità sindacali ai rispettivi dirigenti. Si impegna anche a mantenere l'iscrizione al sindacato di appartenenza, senza soluzione di continuità, dei dipendenti delle filiali oggetto di cessione.

Art. 12

Le Parti si danno reciprocamente atto che con il presente Accordo si intende assolta ed esperita la procedura di legge e di contratto riguardante la materia qui trattata.

Allegato 12 e)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 dicembre 2004, in Padova, presso la Sede della Banca Antonveneta S.p.A.

tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

le Delegazioni Sindacali di FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA/UIL

e - separatamente - tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

le Delegazioni Sindacali di FABI e SINFUB

e - separatamente - tra

Banca Antonveneta S.p.A., di seguito "Cedente",

e

Unipol Banca S.p.A. di seguito "Cessionaria",

e

la Delegazione Sindacale di SILCEA

Premesso che

- Cedente e Cessionaria intendono effettuare il trasferimento, con data 1 gennaio 2005, degli sportelli di cui alle lettere del 19 e 23 novembre 2004, con le quali la medesima Cedente e Cessionaria hanno fornito alle Organizzazioni Sindacali le comunicazioni previste ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della L. n. 428/1990 e dell'art. 14 del CCNL 11 luglio 1999;

- su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, si è svolto tra le Parti un esame congiunto delle problematiche connesse al trasferimento in argomento, con l'intento di pervenire alla stesura di un Accordo che contenga criteri omogenei per disciplinare i trattamenti da applicare al personale interessato e favorire l'integrazione nella nuova realtà aziendale;
- per quanto riguarda la Cedente, il suddetto trasferimento è motivato dall'esigenza di razionalizzazione della rete commerciale;
- per quanto riguarda la Cessionaria il trasferimento in oggetto si inserisce nel processo relativo all'adeguamento della sua dimensione in un'ottica di rafforzamento commerciale, mediante un piano di penetrazione più capillare sul territorio nazionale;

tanto premesso, e le premesse formano parte integrante del presente Accordo, si è convenuto quanto segue.

Art. 1

La Cessionaria conferma che l'operazione di acquisizione di sportelli rientra in una precisa strategia di potenziamento della propria rete distributiva sul territorio nazionale.

La stessa ribadisce che l'operazione non comporta di per sé ricadute sui livelli occupazionali e si impegna, pertanto, a non effettuare unilateralmente nei confronti del personale delle filiali oggetto di trasferimento alcuna risoluzione del rapporto di lavoro che sia diretta conseguenza dell'operazione su richiamata.

Art. 2

I rapporti di lavoro dei dipendenti appartenenti alle filiali oggetto di trasferimento proseguono a decorrere dal 1 gennaio 2005 senza soluzione di continuità alle dipendenze della Cessionaria, alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale a tutto il 31 dicembre 2004.

Tutto il personale suddetto appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi verrà utilizzato in mansioni contrattualmente equivalenti a quelle svolte presso la Cedente e sarà inquadrato nella stessa categoria e nel medesimo livello retributivo (CCNL ed eventuale CIA) che risultano acquisiti alla data del 31 dicembre 2004.

Al personale delle filiali oggetto di cessione sarà riconosciuto l'assegno di anzianità ex CIA Antonveneta 11/2/1998, purché la maturazione dello stesso avvenga entro il 31 dicembre 2007, con le modalità e le scadenze previste dai contratti integrativi e dagli accordi a latere applicati attualmente al personale interessato.

Nell'ottica di favorire l'eventuale riconversione, la riqualificazione professionale e l'inserimento nella realtà aziendale della Cessionaria, i dipendenti delle filiali oggetto di cessione fruiranno di appositi percorsi formativi, da effettuarsi indicativamente entro il 30 giugno 2005; gli interventi formativi in parola saranno pianificati entro il mese di febbraio 2005, previa verifica di specifiche esigenze individuate secondo le aree di operatività dei lavoratori interessati (a titolo di esempio saranno erogati corsi formativi in materia di prodotti bancari, credito, finanza, ecc.).

Art. 3

Al personale interessato la Cessionaria riconoscerà un trattamento complessivamente equivalente a quello goduto presso la Cedente secondo le previsioni di cui al presente Accordo, salvo condizioni di miglior favore in essere presso la Cessionaria.

La Cedente riconoscerà al personale delle filiali oggetto di trasferimento - nei termini contrattualmente stabiliti - il premio aziendale ex C.I.A. 11/2/1998, il premio aziendale di produttività, l'erogazione per le prestazioni aggiuntive dei Quadri di 1° e 2° livello e l'eventuale quota extra-standard del premio di rendimento, nonché tutte le eventuali altre spettanze maturate relative all'esercizio 2004 (a titolo di esempio: le provvidenze previste in favore degli studenti figli di lavoratori e dei figli handicappati ex CIA 11/2/1998 Antonveneta); la Cedente riconoscerà altresì il sistema premiante per l'anno 2004.

La situazione di banca delle ore e delle ferie non fruita alla data del 31/12/2004 sarà trasferita alla Cessionaria; la Cedente procederà, invece, alla monetizzazione dei permessi sostitutivi delle festività soppresse non fruiti alla data del 31/12/2004. Si precisa inoltre che il termine di fruizione della banca ore residua - maturata nei mesi di febbraio e marzo 2004 ed in scadenza alle date del 31/12/2004 e del 31/1/2005 - sarà prorogato rispettivamente alle date del 31/3/2005 e del 30/4/2005.

In relazione ai premi di fedeltà in essere presso la Banca Cedente, ai dipendenti delle Filiali oggetto di cessione sarà erogata dalla Banca Cedente medesima una somma da aggiornare pari al cento per cento dei ratei calcolati sulla base dell'anzianità di effettivo servizio maturata da ciascun dipendente alla data di cessione, salvaguardando le eventuali specificità rivenienti da vigenti accordi aziendali; detta somma verrà aggiornata al "Tasso di riferimento" (ex Tasso Ufficiale di Sconto) in vigore alla data del presente accordo in funzione del periodo mancante alla maturazione dei premi stessi.

Ai fini della maturazione del diritto al premio di anzianità previsto presso la Cessionaria, l'anzianità maturata presso la Cedente sarà comunque considerata utile, fermo restando che l'ammontare del premio medesimo sarà riproporzionato ai soli anni di effettivo servizio prestato presso la Cessionaria stessa.

Art. 4

A decorrere dall'1 gennaio 2005, il personale delle filiali oggetto di cessione sarà destinatario delle previsioni economiche e normative tutte vigenti presso la Cessionaria, salvo quanto stabilito dal presente Accordo.

Al personale interessato verranno riconosciute le anzianità di servizio, anche convenzionali, maturate presso la Cedente ai fini di cui alle previsioni contrattuali nazionali ed aziendali, compresi i relativi accordi a latere, vigenti presso la Cessionaria stessa, in quanto applicabili al personale della Cessionaria medesima entrato in azienda dall'1 gennaio 2005.

Ciascun dipendente manterrà l'eventuale parte eccedente lo standard di settore del premio di rendimento percepito presso la Cedente, sotto forma di assegno ad personam non assorbibile e non rivalutabile.

Ai soli lavoratori che, alla data del 31/12/2004, già percepiscono una "Indennità per i Quadri preposti a dipendenza ex CIA Antonveneta 11/2/1998", la Cessionaria continuerà a corrispondere detta indennità con le medesime modalità e criteri; la corresponsione di tale indennità sarà revocata in caso di adibizione ad altre mansioni.

La Cessionaria raffronterà come precisato al paragrafo successivo, il trattamento economico percepito dal personale interessato presso la Cedente al 31 dicembre 2004 ragguagliato ad anno, con il trattamento economico, anch'esso ragguagliato ad anno, che verrà percepito presso la Cessionaria all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

In particolare, verrà posto a raffronto un coacervo unitario composto sia dalle voci retributive aventi natura e/o origine aziendale (quali, ad esempio, gli assegni ad personam erogati in via permanente e continuativa, il buono pasto, ecc.), sia dalle somme versate per la previdenza complementare ed eventuali coperture assicurative/assistenziali in quanto esistenti (secondo gli importi in cifra fissa ovvero in percentuale in essere alla data del 31.12.2004).

Si precisa che il "Concorso spese tranviarie ex CIA Antonveneta 11/2/1998" sarà inserito nel coacervo di cui al paragrafo che precede, nella sola misura minima di euro 8,78 lordi mensili.

Qualora dal raffronto in questione emerga che presso la Cedente il lavoratore godeva di un trattamento globalmente superiore, all'interessato verrà conservato il differenziale sotto forma di assegno di "mantenimento" (utile ai fini del trattamento di fine rapporto e per la contribuzione alla previdenza complementare e per la contribuzione A.G.O.), suddiviso per dodici mensilità e assorbibile da eventuali incrementi retributivi, con l'esclusione di quelli derivanti dagli aumenti contrattuali previsti dal CCNL di categoria, dalla maturazione degli scatti di anzianità, nonché quelli derivanti da istituti contrattuali collegati a risultati di produttività e/o redditività.

Art. 5

Al personale oggetto di cessione sarà erogato, nei termini contrattualmente previsti e con le modalità in essere presso la Cessionaria, il buono pasto giornaliero per un importo corrispondente a quello in essere presso la Cessionaria stessa.

Art. 6

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto in essere presso la Cedente, con la stessa articolazione di orario con la medesima convenuto; per quanto riguarda i contratti di lavoro con orario part time in scadenza fino al 30 settembre 2005, la Cessionaria si impegna a valutare favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei contratti per un massimo di dodici mesi. La Cessionaria valuterà altresì le domande presentate entro il 31 marzo 2006 per il rinnovo per un massimo di dodici mesi dei contratti a part time in scadenza entro tale data.

I contratti di cui al presente articolo saranno disciplinati dalle norme di legge e pattizie tempo per tempo vigenti.

Al personale a tempo parziale sarà corrisposto un buono pasto secondo i criteri vigenti presso la Cessionaria.

In caso di part time "verticale" il buono pasto sarà riconosciuto nella misura prevista per la prestazione lavorativa giornaliera.

Art. 7

Il personale oggetto di cessione verrà iscritto, a far data dall'1/1/2005, alla "Cassa" di assistenza sanitaria in essere presso la Cessionaria, secondo le regole in atto presso quest'ultima.

Art. 8

A far data dall'1/1/2005, la Cessionaria applicherà ai dipendenti interessati le agevolazioni creditizie e facilitazioni previste per i dipendenti della Cessionaria stessa.

In caso di posizioni debitorie in atto presso la Cedente che superino i limiti delle agevolazioni previste in favore del personale presso la Cessionaria, quest'ultima consentirà il ripianamento della quota eccedente da parte degli interessati con concessione di prestiti personali, fatto salvo il merito creditizio.

Per quanto riguarda i mutui/sovvenzioni ipotecari a condizioni agevolate per i dipendenti, la Cedente è disponibile a mantenerli in essere alle condizioni pattuite, tempo per tempo vigenti presso la Cedente medesima.

Art. 9

A decorrere dalla data dell'1/1/2005, il personale delle filiali oggetto di cessione potrà iscriversi alla forma di previdenza complementare a contribuzione definita in essere presso la Cessionaria, secondo le modalità ed i criteri ivi previsti.

Contestualmente all'adesione, il lavoratore conferirà alla Cessionaria delega a trattenere dalla retribuzione periodica la contribuzione prevista.

Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni delle discipline collettive tempo per tempo vigenti per il personale entrato in Azienda a far data dall' 1/1/2005 con la relativa aliquota contributiva; resta ferma la precedente qualifica rispettivamente di "vecchio" o "nuovo" iscritto per ciascun dipendente passato alla Cessionaria.

Art. 10

In materia di mobilità si applica la disciplina aziendale vigente presso la Cessionaria (ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001).

Ai soli lavoratori che, alla data del 31/12/2004, già percepiscono una somma a titolo di "Indennità per trasferimento successivo alla prima assegnazione ex CIA Antonveneta 11/2/1998", detta indennità continuerà ad essere corrisposta dalla Cessionaria in sostituzione del trattamento ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001, fino ad un eventuale trasferimento che intervenga successivamente all'1/1/2005.

In tal caso verrà applicata la disciplina aziendale in materia di mobilità vigente presso la Cessionaria (ex accordo Unipol Banca del 13/7/2001), prendendo a riferimento il precedente trasferimento per l'applicazione dei criteri ivi previsti.

Inoltre, ai soli lavoratori che, alla data del 31/12/2004, percepiscono altresì una somma a titolo di "Concorso spese tranviarie ex CIA Antonveneta 11/2/1998" in misura superiore a euro 8,78 lordi mensili, detta indennità - nella misura eccedente euro 8,78 lordi mensili - continuerà ad essere corrisposta dalla Cessionaria fino ad un eventuale trasferimento che intervenga successivamente all'1/1/2005.

Fermo restando che il personale inserito nelle Aree Professionali e nel 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi è titolare di specifica tutela ex CCNL ai fini del trasferimento, nei confronti dei dipendenti oggetto di cessione, come sopra inquadrati e non adibiti (o da adibire) a ruoli di preposto di dipendenza, la Cessionaria si impegna altresì a non dar luogo a trasferimenti presso unità produttive situate a più di 65 km. di distanza dalla residenza/domicilio, se non con il consenso dell'interessato.

Si precisa che la disposizione di cui sopra si applica ai trasferimenti effettuati dall'1/1/2005 e scadrà il 31/12/2005.

L'azienda si impegna a valutare, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari situazioni oggettive di disagio, anche con riferimento ai tempi di percorrenza superiori ad 1 ora, che potranno essere oggetto di confronto tra l'azienda stessa e le oo.ss.aa. ai fini di eventuali verifiche.

Art. 11

La Cessionaria si impegna a riconoscere comunque fino al 31/12/2005 le RSA già costituite nelle unità operative oggetto di cessione, nonché ad accordare le relative agibilità sindacali ai rispettivi dirigenti. Si impegna anche a mantenere l'iscrizione al sindacato di appartenenza, senza soluzione di continuità, dei dipendenti delle filiali oggetto di cessione.

Art. 12

L'Azienda si rende disponibile su richiesta delle oo.ss.aa. a verificare la corretta applicazione delle previsioni di cui al presente accordo entro il 31/3/2005.

Art. 13

Le Parti si danno reciprocamente atto che con il presente Accordo si intende assolta ed esperita la procedura di legge e di contratto riguardante la materia qui trattata.