

## **Accordo quadro per la gestione delle ricadute sul Personale connesse al processo di costituzione del Gruppo Banco Popolare**

In Lodi-Verona, il giorno 30 giugno 2007

tra

Banco Popolare di Verona e Novara (BPVN) Soc. coop. a r.l.  
Banca Popolare Italiana (BPI) Soc. coop.  
in qualità di Banche Capogruppo, anche per conto delle seguenti Società dei due Gruppi Bancari:

- Banca Popolare di Novara S.p.A.
- Credito Bergamasco S.p.A.
- Cassa di Risparmio di Lucca, Pisa, Livorno S.p.A.
- Banca Caripe S.p.A.
- Banca Popolare di Crema S.p.A.
- Banca Popolare di Cremona S.p.A.
- Banca Popolare di Mantova S.p.A.
- Banca Aletti & C. S.p.A.
- Società Gestione Servizi – BPVN S.p.A.
- Efibanca S.p.A.
- Aletti Gestielle SGR S.p.A.
- Aletti Gestielle Alternative S.p.A.
- Aletti Merchant S.p.A.
- Bipielle ICT S.p.A.
- Bipielle Real Estate S.p.A.
- Bipielle Società di Gestione del Credito S.p.A.
- Bipitalia Ducato S.p.A.
- Bipitalia Gestioni SGR S.p.A.
- Bipitalia Alternative SGR S.p.A.
- Banca Valori S.p.A.
- Banca Bipielle Network S.p.A.

e

le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Silcea, Ugl-Credito e Uilca

### **premessato che:**

- In data 13 dicembre 2006 i Consigli di Amministrazione del Banco Popolare di Verona e Novara Soc. coop. di credito a r.l. (di seguito, per brevità, “BPVN”) e della Banca Popolare Italiana Soc. coop. (di seguito, “BPI”) hanno approvato:

- il Progetto di Fusione dei due Istituti per dare vita alla Capogruppo Banco Popolare Soc. coop. (di seguito, “Banco Popolare”), alla Banca Popolare di Verona-S.Geminiano e S.Prospiero S.p.A. (di seguito, “BPV-SGSP”) e alla Banca Popolare di Lodi S.p.A. (di seguito, “BPL”),
  - il Piano Industriale del nuovo Gruppo, che prevede un processo di ristrutturazione societaria e di riorganizzazione aziendale volto alla creazione del più grande Gruppo Popolare Italiano, caratterizzato da una struttura organizzativa multipolare e da un assetto polifunzionale.
- In data 10 marzo 2007 le Assemblee straordinarie delle due Banche Capogruppo hanno approvato il Progetto di Fusione e il Piano Industriale suddetti.
  - In data 17 gennaio 2007 le linee strategiche del Progetto di Fusione ed il Piano Industriale sono state comunicate alle Organizzazioni Sindacali dei due Istituti mediante consegna e illustrazione di uno specifico documento.
  - L’operazione porterà alla costituzione del terzo Gruppo bancario del Paese, primo tra le Banche popolari; la sua importanza e la complessità del conseguente processo attuativo hanno reso opportuno avviare un articolato percorso di informazione, consultazione e coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, anche nelle primissime fasi di costituzione del progetto di aggregazione, nell’ambito di incontri specifici con gli Organismi sindacali, sia congiuntamente che a livello delle due Banche Capogruppo.
  - Il Piano Industriale prevede a regime un incremento occupazionale nel nuovo Gruppo; la crescita è riferita sia all’intera forza lavoro del Gruppo – con una previsione di incremento di circa 300 unità lavorative rispetto al dato di partenza – sia, in particolare, alle attività delle reti commerciali le quali dovranno sviluppare la presenza territoriale e le quote di mercato, consentendo di destinare ad esse un maggior numero di risorse umane, rispetto a quelle attuali, per circa 1.300 unità lavorative.
  - Dalla fusione, al tempo stesso, consegue la necessità di sinergie organizzative per effetto dell’accorpamento delle attività di sede centrale e di back office.
  - Le ricadute sulle risorse umane delle suddette sinergie risultano anzitutto mitigate dalla articolazione organizzativa multipolare delle attività del nuovo Gruppo, che garantisce occupazione, qualità delle prestazioni professionali e livelli di autonomia e responsabilità e permette di contenere la necessità di mobilità territoriale del Personale.
  - Il 4 maggio 2007 sono state avviate, mediante specifica informativa, le procedure di legge e di contratto relative alle citate operazioni societarie.
  - Tenuto conto della particolare complessità e articolazione del Progetto in argomento le Parti hanno ritenuto opportuno definire uno specifico sistema di

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

relazioni sottoscrivendo, a tal fine, il Protocollo per le Relazioni Sindacali del Gruppo.

- Per ottimizzare il processo di integrazione e la qualità del lavoro – tenuto conto della complessità dell'operazione che comporta il ridisegno delle strutture di due consistenti Gruppi Bancari – si prevede che il modello organizzativo possa andare a regime con carattere di gradualità. E' stata pertanto condivisa tra le Parti – allo scopo di realizzare la piena integrazione, oltre che delle funzioni, dei processi e delle attività, anche delle risorse umane – la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Accordo Quadro) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni relative al presente accordo nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del Piano Industriale in parola.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

### **Articolo 1**

Il presente accordo, unitamente al protocollo sulle Relazioni Sindacali del Gruppo e agli allegati costituisce una normativa unitaria e inscindibile redatta con criteri coerenti ed omogenei da applicare ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in tema di trasferimenti d'azienda, fusioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni, conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Industriale, nei confronti del Personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi.

### **Articolo 2**

Le Parti affermano anzitutto la centralità delle risorse umane, come fattore strategico e determinante per i successi e per l'efficienza dell'impresa.

### **Articolo 3**

#### **Confronto sul Piano Industriale**

Il confronto *ex art.47 L.428/90*, così come successivamente modificato e integrato, ed *ex art.18 del CCNL*, avviato con lettera in data 4 maggio 2007 e concluso con la firma del presente accordo quadro ha riguardato le seguenti operazioni:

- Conferimento da BPVN alla BPV-SGSP di una parte della propria Azienda bancaria costituita:
  - dalle strutture di rete;
  - dalle funzioni di direzione indicate nell'allegato 4 alla citata informativa 4.5.2007.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

- Conferimento da BPI alla BPL di una parte della propria Azienda bancaria costituita:
  - dalle strutture di rete;
  - dalle funzioni di direzione indicate nel richiamato allegato 4;
  - da alcune partecipazioni in Banche fra le quali: Banca Popolare di Crema S.p.A., Banca Popolare di Cremona S.p.A., Banca Popolare di Mantova S.p.A. e Banca Caripe S.p.A..
- Fusione di BPVN e BPI, mediante costituzione di una nuova società cooperativa, il BANCO POPOLARE, ai sensi degli artt. 2501 e seguenti del codice civile, che determinerà, alla data di efficacia della stessa (1° luglio 2007), l'estinzione delle Banche ed il trasferimento di tutto il patrimonio, dei diritti e delle obbligazioni di BPVN e di BPI nel BANCO POPOLARE.
- Accentramento, con delega alla Capogruppo, delle attività relative a:
  - Amministrazione e Bilancio (Aziende interessate: Banca Aletti, BPN, Creberg, Banca Popolare di Cremona, Cassa Risparmio Lucca Pisa Livorno, Bipielle SGC);
  - Audit di Gruppo (Azienda interessata: Bipielle SGC);
  - Immobiliare (Aziende interessate: Creberg, Bipielle Real Estate);
  - Legale (Aziende interessate: BPN, Creberg, Cassa Risparmio Lucca Pisa Livorno);
  - Organizzazione (Azienda interessata: Bipitalia Gestioni SGR);
  - Risorse Umane (Azienda interessata: Creberg);
- Finanziamenti agevolati a imprese: le attività relative saranno accentrate presso la Capogruppo, interrompendo l'appalto attualmente in essere da BPVN verso SGS ed il relativo distacco delle risorse umane interessate.
- Accentramento presso SGS delle attività relative a:
  - Crediti Speciali (Aziende interessate: BPV-SGSP e BPI);
  - Logistica/Spedizioni (Azienda interessata: BPN);
  - Sicurezza (Azienda interessata: Bipielle Real Estate);
  - Back Office (Azienda interessata: BPI Dipartimento Internal Office e Dipartimento Servizi Accentrati);
  - Centro Internet (Azienda interessata: BPVN).
- Accentramento presso Banca Aletti delle attività delle Divisioni Customer Desk e Mercati Finanziari della Direzione Finanza di BPI.
- Accentramento presso Bipielle SGC, società deputata alla Funzione di recupero crediti, di tutte le corrispondenti attività facenti capo alle Aziende del nuovo Gruppo Bancario (Aziende interessate: BPVN e Creberg).
- Conferimento da parte di Bipitalia Gestioni SGR:

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

- a favore di Banca Aletti del ramo d'azienda comprendente le attività relative alle "gestioni individuali" e delle relative risorse umane anche addette ad attività di supporto. Saranno conferite in Banca Aletti anche le risorse umane già distaccate da Bipitalia Gestioni SGR presso la Capogruppo per le attività di Organizzazione; tali risorse umane proseguiranno il proprio distacco presso la nuova Capogruppo;
  - a favore di Aletti Gestielle SGR del ramo d'azienda relativo alle "gestioni collettive e previdenza complementare" e delle relative risorse umane anche addette ad attività di supporto.
- Conferimento da parte di Bipitalia Alternative SGR del ramo d'azienda concernente le attività relative ai "fondi speculativi", in favore di Aletti Gestielle Alternative SGR
- Le operazioni di conferimento da parte di Bipitalia Gestioni SGR e Bipitalia Alternative SGR saranno attuate a partire dal 1° agosto 2007.
- Fusione per incorporazione e passaggio delle relative risorse umane – con presumibile decorrenza 1° ottobre 2007 – di Aletti Merchant in Efibanca
  - Ridefinizione, a partire dal 1° agosto 2007, del perimetro di attività di Efibanca, privilegiando il "core business" della Società, come di seguito specificato:
    - accentramento presso la Capogruppo di attività di supporto (Amministrazione e Bilancio, Risk Management, Audit);
    - accentramento presso la SGS delle attività di Back Office;
    - accentramento presso la BPL delle attività di Credito Agevolato;
    - accentramento presso Aletti Private Equity delle attività di Private Equity.

Nel periodo di vigenza del Piano Industriale saranno altresì attivate le seguenti ulteriori procedure:

- Fusione per incorporazione di Bipielle ICT nella SGS.
- Accentramento delle attività di private banking presso Banca Aletti.

Eventuali ulteriori modifiche organizzative funzionali al perseguimento degli obiettivi imprenditoriali e commerciali propri del Piano Industriale saranno oggetto, tempo per tempo, delle procedure legali e contrattuali previste.

Le Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, di riorganizzazione e di ristrutturazione previsti dal Piano Industriale, convengono sulla necessità di prevedere momenti di confronto per la ricerca di soluzioni condivise su tutti gli aspetti rilevanti del Piano stesso – e sue eventuali modifiche – comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

Dichiarazione dell'Azienda

*Parte Aziendale fornirà alla Delegazione Sindacale di Gruppo un prospetto, aggiornato al 1° luglio 2007, relativo all'asestamento delle singole aziende del Gruppo, con specifica delle attività e del Personale addetto alle stesse - sia direttamente dipendente che distaccato – con riferimento a ciascun ambito territoriale.*

*Nell'ambito delle verifiche periodiche previste dal presente accordo, verranno forniti i necessari aggiornamenti del suddetto prospetto, che diventerà parte integrante del presente accordo.*

*Per quanto riguarda le operazioni sopra indicate aventi decorrenza prevista a partire dal 1° agosto, Parte Aziendale comunicherà con sollecitudine agli Organismi sindacali competenti le effettive date di decorrenza illustrando alle RR.SS.AA i dettagli applicativi.*

**Articolo 4**

**Modalità' attuative del processo di integrazione**

Per ottimizzare il processo di integrazione e la qualità del lavoro - tenuto conto della complessità dell'operazione che comporta il ridisegno delle strutture di due consistenti Gruppi Bancari - si prevede che il modello possa andare a regime, con carattere di gradualità.

A far tempo dal 1° luglio 2007, la realizzazione del Piano Industriale, per tutte le operazioni societarie ivi previste, avverrà tramite:

- la diretta assegnazione delle previste unità organizzative alle Aziende di destinazione secondo le previsioni del Piano Industriale, con il relativo passaggio immediato del Personale interessato ai sensi e con le tutele dell'art.2112 c.c., salvo ulteriori accordi definiti tra le Parti;
- l'accentramento di attività, con il distacco del relativo Personale presso le Aziende interessate. Tale distacco sarà effettuato per un periodo transitorio di 18 mesi, a decorrere dal momento del passaggio delle attività. Il distacco non comporta di per sé stesso fenomeni di mobilità territoriale né mutamenti di mansione. Nel corso del suddetto periodo di 18 mesi, e comunque entro la fine di tale periodo massimo, i lavoratori potranno manifestare la loro volontà di:
  - a) passare alle dirette dipendenze dell'Azienda distaccataria;
  - b) concludere il distacco e rientrare in servizio presso l'Azienda distaccante, nell'ambito territoriale delimitato dagli accordi di mobilità applicati al lavoratore al momento del distacco, a partire dall'unità produttiva di provenienza; qualora, in tale ambito, non siano presenti strutture operative dell'Azienda di provenienza, il lavoratore potrà richiedere di essere ricollocato presso altre Società del Gruppo, presenti nello stesso ambito territoriale.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

Le Aziende interessate, tenuto conto dei processi di efficientamento previsti dal Piano Industriale, accoglieranno l'eventuale richiesta formulata dal lavoratore entro ulteriori 12 mesi di tempo - a decorrere dalla scadenza del primo periodo di 18 mesi - durante i quali prosegue il distacco.

Nell'ipotesi di motivate difficoltà organizzative nell'accoglimento della richiesta formulata dal lavoratore, l'Azienda verificherà con l'interessato, almeno un mese prima della scadenza del periodo di distacco, le effettive possibilità di riallocazione.

Le richieste di ricollocazione presso la Rete Commerciale del Personale distaccato successivamente al 1° luglio 2007 saranno accolte prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni; le analoghe richieste formulate precedentemente al 1° luglio 2007 saranno accolte prioritariamente, in base all'ordine di presentazione, rispetto alle nuove domande di ricollocazione.

Saranno altresì esaminate le richieste di ricollocazione in altri uffici di Direzione e/o di back office, prima di procedere a nuove assunzioni di Personale non specialistico di primo impiego nel caso di mansioni amministrative e/o con competenze professionali generiche e/o di base.

L'eventuale cambiamento di mansione verrà effettuato previa adeguata e specifica riqualificazione professionale, nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e fungibilità.

Alla scadenza del complessivo termine di durata del distacco, qualora si rendessero necessarie ulteriori proroghe, le Parti – nell'ambito delle attività di verifica congiunta previste dagli ultimi due capoversi del presente articolo - analizzeranno le cause che hanno determinato l'insorgere di detta esigenza. In ogni caso, l'ulteriore periodo di proroga del distacco potrà avvenire solo previo consenso esplicito del dipendente interessato.

Il passaggio del dipendente distaccato alle dirette dipendenze della Società distaccataria, nonché gli eventuali passaggi infragruppo, avvengono attraverso lo strumento della cessione del contratto ex art. 1406 c.c. – come da schema allegato 1 – e con le tutele previste dall'art. 2112 c.c.

### ***Ricollocazione – accordi aziendali in tema di mobilità territoriale***

Fermi restando gli accordi di mobilità applicati al lavoratore alla data del distacco e le tutele di legge e di specifici accordi applicabili agli interessati, nel processo di ricollocazione verranno valutate:

- le condizioni personali e di famiglia (figli minori, portatori di handicap e/o familiari che li assistono, situazioni di particolari carichi familiari, ecc.) con particolare attenzione per i lavoratori con contratto a tempo parziale la cui collocazione dovrà essere coerente e compatibile con il ridotto orario di lavoro;
- le situazioni di effettivo disagio determinato da specifiche caratteristiche del territorio anche per spostamenti inferiori alle distanze chilometriche normate negli accordi di mobilità.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

La normativa sopra prevista si applica a tutti i distacchi relativi al Piano Industriale ed eventuali future integrazioni dello stesso nonché, con decorrenza 1° luglio 2007, ai distacchi collettivi precedentemente in essere che proseguono senza soluzione di continuità, fatti salvi i migliori trattamenti già definiti.

### ***Trattamenti del Personale in distacco***

Al Personale distaccato sarà:

- confermato l'intero trattamento economico e normativo (compreso il premio aziendale) applicato alla data del distacco presso l'Azienda distaccante e le successive modifiche dello stesso;
- applicato l'eventuale sistema incentivante previsto presso l'Azienda distaccataria (con esclusivo riferimento all'anno 2007 l'erogazione avverrà pro quota per entrambe le Aziende interessate);
- formulata la valutazione professionale secondo la metodologia e con gli strumenti previsti per il Personale dell'Azienda distaccataria (con esclusivo riferimento all'anno 2007, saranno utilizzati gli strumenti di valutazione in uso presso l'Azienda distaccante). Per l'anno 2008 si procederà ad una fase di confronto per l'adozione di un sistema delle valutazioni omogeneo;
- garantita la prosecuzione del percorso professionale già iniziato;
- garantito il mantenimento degli accordi in materia di mobilità applicati alla data del distacco;
- computata l'anzianità maturata durante il periodo di distacco, al fine del riconoscimento dei premi di fedeltà applicabili al lavoratore alla data del distacco;
- mantenuto fino alla scadenza l'eventuale rapporto a tempo parziale in essere e, di norma, l'eventuale flessibilità di orario;
- riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette presso l'Azienda distaccante ovvero distaccataria in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

Qualora per il ruolo professionale ricoperto dall'interessato sia previsto uno specifico inquadramento o trattamento economico solo presso l'Azienda distaccataria, l'eventuale differenza economica sarà riconosciuta al lavoratore attraverso l'erogazione di una indennità provvisoria (ripartita per dodici mensilità e in relazione all'effettivo svolgimento del ruolo); tale erogazione cesserà al momento del rientro dell'interessato nell'Azienda di provenienza. In caso di passaggio definitivo presso l'Azienda distaccataria tale corresponsione viene consolidata secondo la normativa vigente presso la distaccataria.

Le competenze acquisite e l'esperienza professionale maturata nel periodo di distacco saranno valutate, sia in costanza del periodo di distacco, sia nel caso di rientro nell'Azienda distaccante, sia in caso di passaggio alla distaccataria, sia in caso di passaggio ad altra Azienda del Gruppo ai fini delle opportunità di valorizzazione e sviluppo professionale.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca



Per quanto riguarda le tematiche dell'articolo 4 della Legge 20.5.1970 n. 300, ai lavoratori in distacco si applicano le disposizioni contenute negli accordi e/o nelle prescrizioni del competente Ispettorato del Lavoro vigenti presso l'Azienda distaccataria.

Particolare attenzione sarà posta alle esigenze di formazione che si rendessero necessarie, sia durante il periodo di distacco, sia, più in particolare, in caso di rientro nell'Azienda di provenienza sia in caso di passaggio ad altra Azienda del Gruppo per favorire la riqualificazione e la ricollocazione professionale.

Le Parti, considerata la rilevanza del ricorso allo strumento del distacco, concordano di prevedere un monitoraggio dell'andamento dei distacchi disposti in attuazione del Piano Industriale, con cadenza semestrale ovvero a richiesta di una delle Parti; il primo incontro di verifica si terrà entro il 30.9 p.v.. Parte aziendale fornirà a tal fine un quadro dettagliato Azienda per Azienda, ripartito per territorio, del numero dei distacchi in essere, distinguendo i nuovi distacchi (quelli disposti a partire dal 1° luglio 2007) da quelli preesistenti, nonché delle domande di passaggio o di ricollocazione presentate, accolte e non accolte. Particolare attenzione sarà posta alle Società o ai territori dove insiste la maggior concentrazione dei distacchi.

Nell'ambito di tali confronti verranno altresì analizzate dalle Parti le eventuali criticità emerse nelle fasi gestionali della ricollocazione o del passaggio.

Le Parti, nell'ambito di tali fasi di verifica congiunta, analizzeranno il fenomeno dei distacchi nel suo complesso, nonché quelli collettivi e plurimi antecedenti al presente accordo, tenendo conto, da un lato, delle volontà espresse dagli interessati circa il passaggio presso la Azienda distaccataria o il rientro presso la Azienda distaccante e, dall'altro, della necessità di garantire il corretto funzionamento delle strutture aziendali, al fine di individuare le soluzioni più opportune per contemperare le predette esigenze.

## **Articolo 5**

### **Ambito applicativo**

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente Accordo Quadro valgono per la realizzazione delle operazioni previste dal Piano Industriale e descritte con l'informativa del 4 maggio 2007 e costituiranno comunque il quadro di riferimento per eventuali altre operazioni societarie che dovessero attuarsi nel periodo di valenza del Piano Industriale.

In particolare le Parti stipulanti precisano che la disciplina contenuta nel presente Accordo Quadro regolerà le fasi delle operazioni indicate dal precedente art. 3.

Nel caso di eventuali ulteriori aggregazioni e/o acquisizioni nonché nel caso di variazioni al Piano Industriale, le Parti stipulanti si incontreranno preventivamente per valutare le modifiche deliberate, l'efficacia degli strumenti adottati, nonché per ricercare accordi idonei alla mutata situazione, attivando le idonee procedure.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

## **Articolo 6**

### **Normativa aziendale**

Anche nei casi in cui trovi applicazione l'art. 2112 c.c., i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi aziendali e dalle normative aziendali applicabili agli interessati saranno oggetto di valutazione al fine di pervenire ad accordi di armonizzazione ed omogeneizzazione uniformi all'interno di ogni Azienda del Gruppo. Nel periodo destinato al confronto tra le Parti competenti, al Personale che per effetto delle operazioni collettive descritte nella richiamata informativa passi alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro, continueranno ad applicarsi i contratti e i trattamenti aziendali dell'Azienda di provenienza.

Per quanto riguarda la BPV- SGSP S.p.A. e la Banca Popolare di Lodi S.p.A. i trattamenti di riferimento sono rispettivamente - anche per i neo assunti - quelli della ex BPVN s.c.a r.l. e della ex BPI soc. coop. di fatto applicati alla data del 30 giugno 2007.

Per quanto riguarda il Personale che sarà assunto direttamente dalla Capogruppo sarà definita entro il 31.12.2007 tra le Parti competenti una specifica disciplina aziendale in tema di

- premio aziendale,
- buoni pasto,
- previdenza complementare ed assistenza sanitaria (vedi successivo articolo 7).

Le Parti competenti si incontreranno entro il 30.6.2008 per verificare tempi e modalità di armonizzazione e di omogeneizzazione dei trattamenti.

### **NOTA A VERBALE**

Per quanto riguarda le tematiche di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, troveranno applicazione – fin dalla data del trasferimento – le disposizioni contenute negli accordi e/o nelle prescrizioni del competente Ispettorato del lavoro vigenti presso l'Azienda di destinazione.

## **Articolo 7**

### **Previdenza complementare e assistenza sanitaria**

Le Parti, in considerazione della complessità e dell'importanza della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria, concordano di avviare il confronto in materia entro il 31.12.2007 con l'intento di pervenire ad una disciplina coerente alla nuova struttura del Gruppo ed alle vigenti disposizioni.

Fermo restando l'impegno di cui sopra, le Parti convengono quanto segue:

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

Previdenza complementare

Al Personale in servizio alla data della fusione, aderente a fondi negoziali preesistenti alla medesima data, viene garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione al fondo negoziale previdenziale di appartenenza, alle stesse condizioni, sempre che la possibilità sia consentita dalle disposizioni statutarie del fondo stesso. Tale possibilità di permanenza viene garantita quale che sia l'Azienda di destinazione nel nuovo Gruppo, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dalle disposizioni statutarie del fondo, nonché dagli accordi aziendali in essere presso l'Azienda di provenienza.

Assistenza sanitaria

Al Personale in servizio alla data della fusione, aderente ad organismi preesistenti alla medesima data, viene garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione all'organismo di assistenza sanitaria di appartenenza, alle stesse condizioni, quale che sia l'azienda di destinazione nel nuovo Gruppo.

\* \* \*

Fermi e impregiudicati gli esiti della trattativa sopra citata, i neo assunti della BPV-SGSP e della BPL avranno la possibilità di aderire ai regimi di previdenza e assistenza integrativi prevalenti delle rispettive Aziende. I neo assunti della Capogruppo avranno la possibilità di aderire alla forma di assistenza sanitaria integrativa della BPV-SGSP.

**Articolo 8****Mobilità infragruppo**

In tutti i casi di "trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda" (fusioni, conferimenti, scorpori, scissioni, ecc.) previsti dal Piano Industriale tra le Aziende del costituendo Gruppo viene garantita la prosecuzione dei rapporti di lavoro del Personale interessato senza soluzione di continuità, con le garanzie e gli effetti previsti dall'articolo 2112 c.c. anche per quanto riguarda l'anzianità di servizio ed il trattamento di fine rapporto che, conseguentemente, viene trasferito in capo all'Azienda che acquisisce il rapporto di lavoro stesso (e non liquidato).

Tutti i trasferimenti individuali di rapporti di lavoro tra società del Gruppo derivanti dall'applicazione del Piano Industriale saranno attuati attraverso lo strumento della cessione di contratto ex art. 1406 c.c., con le tutele previste dall'articolo 2112 c.c., utilizzando il fac-simile allegato 2 al presente accordo.

Con riferimento ai trasferimenti di cui ai due commi precedenti, una dettagliata informativa verrà fornita alle Organizzazioni sindacali con cadenza trimestrale nell'ambito del confronto di cui all'articolo 15, 2° comma.

Nell'attuare la mobilità infragruppo si terrà prioritariamente conto delle disponibilità che dovessero emergere a livello individuale da parte del Personale che presenti i

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

requisiti richiesti per l'attività di destinazione, anche in un'ottica di crescita professionale.

## **Articolo 9**

### **Mobilità territoriale**

Il Piano Industriale non prevede fenomeni di mobilità collettiva e straordinaria del Personale.

Qualora l'attuazione delle fasi operative dei progetti previsti dal Piano Industriale - anche con riferimento all'art.5, 1° comma - comporti specifici interventi di mobilità territoriale, gli spostamenti saranno contenuti al minimo indispensabile sia in relazione al numero degli addetti coinvolti sia in relazione alle distanze, anche attivando scorrimenti di singoli lavoratori al fine di ridurre il disagio dei collaboratori interessati nel rispetto delle previsioni contenute negli accordi aziendali in materia di mobilità territoriale applicati alla data di avvio del Gruppo Banco Popolare.

#### *Chiarimento a verbale*

*Con particolare riferimento al Personale proveniente dall'ex Gruppo BPVN, le Parti chiariscono che continuerà a trovare applicazione l'art.8 dell'Accordo Quadro 31.5.2002.*

Viene altresì ribadito l'impegno a privilegiare il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale nel rispetto dei criteri contrattuali, nazionali e/o aziendali, favorendo come prioritari i seguenti principi:

- a) trasferimento dell'attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- b) tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti;
- c) consenso e condivisione degli interessati;
- d) accoglimento di domande volontarie di trasferimento dando priorità a quelle già consegnate all'Azienda seguendo - a parità di condizioni personali, del nucleo familiare o di salute (lavoratrici madri o lavoratori padri affidatari unici, portatori di handicap, part-time, invalidi, studenti lavoratori, ecc.) - l'ordine cronologico.

Le eventuali domande di avvicinamento alla residenza per ruoli compatibili di Rete Commerciale presentate dal dipendente ai sensi delle disposizioni allo stesso applicabili in tema di mobilità, saranno accolte con priorità rispetto alle nuove assunzioni, entro i termini ed alle condizioni previste dalle richiamate disposizioni.

Nel periodo di vigenza del Piano Industriale è necessario il consenso al trasferimento per:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

- genitori o familiari che assistano con continuità un parente od un affine (entro il terzo grado) convivente, handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- Personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni;
- Personale a part time appartenente alle aree professionali, interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km. dal comune di residenza.

Sugli argomenti di cui sopra verranno svolti con la Delegazione di Gruppo periodici momenti di verifica nell'ambito degli incontri a tal fine programmati.

## **Articolo 10**

### **Mobilità professionale**

Le Parti confermano la volontà di assicurare il pieno ed efficace utilizzo delle professionalità esistenti con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio professionale ed umano presente nelle varie aziende. La qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane - da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al Personale pari opportunità di sviluppo, nel rispetto dei principi indicati nell'art. 8 (Mobilità infragruppo) - costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del nuovo Gruppo.

La realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione, fusione e scorporo previsti nel Piano Industriale potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, e potrà rendere necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e fungibilità.

Il conseguente processo di ricollocazione del Personale interessato dovrà:

- ricercare il consenso degli interessati;
- prevedere la tutela e la valorizzazione delle professionalità acquisite;
- prevedere la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni.

Il Personale coinvolto da mobilità professionale per effetto dei processi previsti dal Piano Industriale potrà richiedere di essere ricollocato anche presso altre società del Gruppo presenti nello stesso ambito territoriale. Le richieste verranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative, produttive e di servizio.

A tal fine avrà carattere di priorità la necessità di copertura di ruoli e/o mansioni vacanti, anche presso altre società del Gruppo interessate da esigenze di organico, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl.

Le richieste di ricollocazione presso la Rete commerciale avranno comunque precedenza rispetto ad eventuali nuove assunzioni .

In caso di mancato accoglimento della richiesta, l'Azienda fornirà comunque una motivata risposta all'interessato entro sei mesi dalla relativa presentazione.

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

Le stesse Aziende si impegnano, altresì, a fornire alla Delegazione Sindacale del Gruppo, nell'ambito degli incontri periodici previsti dal Protocollo in materia di Relazioni Industriali del Gruppo, un'informativa sulla situazione in atto e sull'entità del fenomeno, per una verifica al riguardo da parte della Delegazione medesima.

In presenza di processi di mobilità professionale collettiva determinati dall'applicazione del Piano Industriale verranno verificati, con la Delegazione Sindacale di Gruppo, i criteri di applicazione in materia di inquadramento del Personale che, inserito in percorsi professionali, abbia in corso la maturazione di un inquadramento superiore, ai fini dell'individuazione di una soluzione adeguata in relazione alla casistica verificatasi.

## **Articolo 11**

### **Formazione professionale**

Tenuto conto della maggiore attenzione che le Parti dichiarano di avere sulla Formazione ed in relazione alle specifiche esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del Personale di cui all'articolo precedente si conviene quanto segue:

- a) L'attività di formazione per la riqualificazione professionale sarà oggetto di un confronto preventivo nell'ambito dell'Organismo paritetico di Gruppo, così come previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali. Il medesimo Organismo effettuerà il monitoraggio e la verifica dell'applicazione di quanto stabilito per tutti i processi formativi di riqualificazione del Personale;
- b) le Aziende promuoveranno corsi di formazione per il Personale interessato, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, ai sensi degli accordi vigenti presso le Aziende del Gruppo e della normativa del CCNL nella quale è, in particolare, previsto che *“programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi ... formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro ... tra le Parti aziendali”*;
- c) nei cambiamenti di mansione del Personale interessato conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale verranno predisposti, preventivamente, adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il Personale interessato, sulla base di progetti ed interventi formativi che saranno valutati preventivamente dalle Parti;
- d) i suddetti piani formativi saranno gestiti tenendo conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti e l'inquadramento di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl;

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

- e) al fine di agevolare la partecipazione ai corsi delle lavoratrici/dei lavoratori con rapporto di lavoro a part time ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla Legge 104/92 saranno organizzati, ove il numero dei soggetti lo consenta, corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;
- f) gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'ideale preparazione a svolgere nuovi compiti alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, rientrano anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore, con specifico riferimento alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma I – lettera a), punto 1 del D.M. 158/2000.

## **Articolo 12**

### **Multipolarità**

Per bilanciare l'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, valorizzare le risorse disponibili e perseguire la continuità delle esperienze professionali acquisite, sarà adottata una articolazione organizzativa caratterizzata da soluzioni multipolari, per la dislocazione territoriale differenziata delle attività del Gruppo, senza duplicazione di funzioni, con i rispettivi livelli di responsabilità e di particolare qualificazione professionale del servizio.

Tale assetto multipolare consente, nell'ambito degli interventi previsti dal Piano Industriale, di sviluppare e decentrare nei Poli Territoriali del nuovo Gruppo attività significative che garantiscano al tempo stesso occupazione, qualità delle prestazioni professionali e livelli di autonomia e responsabilità.

Il Piano Industriale prevede interventi riorganizzativi sul complessivo assetto delle attività di sede centrale e di back office che coinvolgono anche i Poli e che consentiranno il conseguimento delle sinergie previste dal Piano medesimo.

E' in ogni caso confermata la localizzazione di strutture operative delle società del nuovo Gruppo negli attuali Poli Territoriali di Verona, Lodi, Novara, Bergamo, Genova, Guamo, Milano, Modena e Roma secondo gli accordi e le normative in essere. In tali Poli vengono garantite attività operative adeguate ad assicurare l'effettivo mantenimento dei Poli medesimi.

In questo quadro, verranno comunicati alle Delegazioni Sindacali di Gruppo, anche su loro richiesta

- i dati quantitativi/qualitativi degli organici dei citati Poli e le attività svolte presso i Poli stessi;

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

- le risultanze dei processi di riorganizzazione in corso man mano che saranno rilasciate dai competenti cantieri di lavoro con le relative ricadute sul Personale, nell'ambito dei momenti di informativa, confronto e verifica previsti dal Protocollo in materia di Relazioni Industriali del Gruppo, ferme restando le prerogative in materia dei competenti organismi sindacali aziendali.

Specifiche esigenze di servizio ovvero di valorizzazione delle professionalità e delle competenze dei lavoratori potranno essere soddisfatte anche attraverso l'interscambio tra le diverse società del nuovo Gruppo.

Il Gruppo Banco Popolare fonda il proprio sviluppo sulla valorizzazione dei territori in cui opera: tale radicamento è indirizzato al sostegno delle economie e dei bisogni tipici delle piazze locali. La nuova dimensione e allocazione territoriale del Gruppo comporta una significativa presenza nel Mezzogiorno che, coerentemente alle previsioni di crescita del Piano Industriale, costituisce il presupposto di ulteriore sviluppo della Rete Commerciale in tale territorio.

La nuova occupazione, pertanto, seguirà principalmente i suddetti bacini di crescita dimensionale.

Qualora in tutti i Poli territoriali si dovesse procedere ad un assestamento degli organici e/o ad un diverso utilizzo dei lavoratori, che comporti il mutamento della sede di lavoro, si ricorrerà prioritariamente all'accoglimento delle domande di trasferimento (ivi comprese quelle già presentate che rimangono impregiudicate), compatibilmente con le esigenze aziendali, in secondo luogo a disporre trasferimenti che comportino per i lavoratori interessati un avvicinamento al luogo di residenza, comunque senza ulteriori aggravii in termini di disagio logistico ed economico; nei restanti casi, si applicheranno gli accordi in tema di "mobilità" in vigore presso le Aziende di provenienza al momento dell'aggregazione, ovvero eventuali nuovi accordi che dovessero intervenire tra le Parti.

### **Articolo 13**

#### **Strumenti di riequilibrio e dimensionamento degli organici**

Con riferimento agli interventi previsti per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, destinati ad assicurare al nuovo Gruppo i migliori livelli di efficienza e di competitività, le Parti confermano anzitutto l'impegno ad operare per la salvaguardia e per il sostegno dell'occupazione, con particolare attenzione per il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale e dei livelli professionali esistenti, nel quadro dei criteri contrattuali nazionali e/o aziendali.

Per quanto attiene alle ricadute quantitative sugli organici determinate dalle esigenze di corretto dimensionamento per le sinergie riferite alle attività di sede centrale e di back office e per favorire la crescita dell'occupazione presso le Reti Commerciali, si farà prioritariamente ricorso agli strumenti contrattuali sotto indicati, da attuarsi complessivamente e con particolare attenzione al contenimento del lavoro straordinario, unitamente agli interventi di natura organizzativa, che potranno consentire di contemperare le esigenze soggettive del Personale con le ragioni tecnico, organizzative

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca



e produttive aziendali e favoriranno, in tal modo, la nuova occupazione e assecondando lo sviluppo del Gruppo previsto dal Piano Industriale.

- a) gestione del turn-over, da attuare in previsione del riequilibrio di Personale tra strutture di sede e di rete;
- b) processi di mobilità infragruppo, di cui al precedente articolo 8;
- c) processi di mobilità territoriale, di cui al precedente articolo 9;
- d) processi di mobilità professionale, di cui al precedente articolo 10;
- e) incentivazioni all'esodo volontario del Personale in possesso dei requisiti pensionistici sulla base delle modalità e delle misure economiche scambiate tra le Parti con apposito documento;
- f) attivazione del "Fondo di Solidarietà" del Personale di credito con accesso su base volontaria, secondo le modalità indicate, di seguito, nel presente Accordo;
- g) forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa (part time e flessibilità dell'orario di lavoro);
- h) processi di riqualificazione e riconversione professionale;
- i) utilizzo delle iniziative formative.

#### **Articolo 14**

##### **Fondo di Solidarietà**

Le Parti ritengono opportuno intervenire prioritariamente sulle esigenze di riequilibrio di Personale derivanti dalla costituzione del nuovo Gruppo, mediante l'utilizzo di iniziative e di strumenti contrattuali in grado di rendere più stabili gli organici, di ridurre al minimo ulteriori interventi di efficientamento e di riorganizzazione e, ciò, nel rispetto delle volontà del Personale coinvolto.

A tal fine, individuano nel "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale dipendente dalle imprese del credito" uno strumento in grado di risolvere col consenso i suddetti problemi di riequilibrio e di dimensionamento delle risorse umane.

Ciò premesso, con intese a parte vengono stabilite le modalità ed i criteri di adesione al Fondo di solidarietà.

##### *Dichiarazione Aziendale*

*Le Aziende confermano che, per la durata del Piano Industriale, ricorreranno ad uscite per Fondo di Solidarietà o per incentivazione all'esodo soltanto su base volontaria.*

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

## **Articolo 15**

### **Occupazione**

L'attivazione del Fondo di solidarietà è collegata alla realizzazione di nuova e stabile occupazione nelle Aziende del Gruppo (si veda al riguardo l'accluso allegato 3 relativo all'evoluzione degli organici nel periodo di vigenza del Piano Industriale).

Le Parti convengono di avviare un confronto costante avente lo scopo di monitorare – con cadenza trimestrale - il conseguimento degli obiettivi di riequilibrio degli organici delineati dal Piano Industriale, sia sul versante degli esodi volontari realizzati in attuazione del presente Accordo, sia sul versante del dimensionamento degli organici e dei rimpiazzi per l'inserimento e la stabilizzazione di nuova occupazione a sostegno del previsto sviluppo del Gruppo, tenuto anche conto delle aperture e chiusure di filiali.

Il confronto per la ricerca di idonee soluzioni verterà sui seguenti temi:

- efficientamenti organizzativi;
- risoluzione degli squilibri numerici presenti nella distribuzione delle risorse sul territorio e presso ciascuna azienda interessata;
- numero delle risorse aderenti all'incentivazione all'esodo volontario dal servizio;
- numero delle risorse aderenti al Fondo di solidarietà e modalità di adesione;
- appalti.

Secondo le previsioni del Piano Industriale, le uscite di Personale - da adesione all'incentivazione all'esodo, al Fondo di solidarietà e per turn-over - troveranno sostituzione in misura numericamente equivalente attraverso assunzioni di nuovo Personale indirizzate prevalentemente al previsto sviluppo della Rete commerciale.

Lo sviluppo della Rete commerciale sarà altresì favorito dalla riorganizzazione e dalle sinergie delle attività di sede centrale e di back office e dai conseguenti processi di riconversione e riqualificazione professionale del Personale addetto.

Qualora i suddetti processi dovessero comportare la liberazione di Personale in tempi successivi alle necessità di sviluppo della Rete commerciale, si farà ricorso a Personale temporaneo per il tempo necessario a consentire la ricollocazione delle risorse umane rese disponibili dai processi medesimi, con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio professionale presente nel Gruppo.

Con riferimento alle risorse umane aderenti al Fondo di solidarietà, verrà predisposto un piano di rimpiazzi idoneo a garantire la preventiva sostituzione (indicativamente un mese prima dell'uscita) di tali risorse negli specifici ambiti territoriali aziendali.

La realizzazione degli indicati processi di riequilibrio degli organici potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi; tali processi di riallocazione del Personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, saranno attuati:

- ricercando il consenso degli interessati;

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

- tutelando e valorizzando le professionalità acquisite;
- prevedendo la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni.

Le Parti – in relazione alle esigenze connesse all’attuazione del Piano Industriale derivanti, in particolare, dalle sostituzioni conseguenti all’adesione al Fondo di solidarietà ed ai pensionamenti incentivati – convengono di procedere alla copertura di ruoli e/o mansioni vacanti, mediante:

- l’accoglimento delle domande di riallocazione delle risorse distaccate secondo le previsioni di cui al precedente art. 4;
- la trasformazione a tempo indeterminato, alla naturale scadenza, degli esistenti rapporti di lavoro a tempo determinato - nonché i contratti di apprendistato e di inserimento - in servizio presso la Rete commerciale, la cui prestazione lavorativa sia stata valutata positivamente;
- l’assunzione, a partire dal 2008, avendo a riferimento il bacino dei lavoratori temporanei, che abbiano superato le prove di selezione e la cui prestazione lavorativa sia stata valutata positivamente.

Le ricadute sugli organici derivanti dall’adesione al Fondo di solidarietà saranno oggetto di una adeguata e periodica verifica congiunta con la Delegazione Sindacale di Gruppo coerentemente a quanto previsto dal Protocollo in materia di Relazioni Industriali del 26.6.2007.

Tale verifica sarà effettuata con cadenza trimestrale, a partire dal mese di ottobre 2007, al fine di:

- fornire una informativa sulle ricadute in materia di organici derivanti dalle adesioni al Fondo di solidarietà con una distinzione per Azienda e per ambito di appartenenza (Direzione Generale/Rete);
- fornire una informativa sui previsti fenomeni di mobilità professionale e territoriale derivanti dalla necessità di riequilibrio degli organici;
- fornire informativa sul numero di assunzioni – integrative delle ricollocazioni professionali – effettuate e/o da effettuare in sostituzione del Personale esodato disaggregando il dato per Aziende e per territori;
- individuare gli interventi necessari per garantire il corretto dimensionamento degli organici e il mantenimento dei livelli di efficacia operativa;
- effettuare un confronto tra le Parti sulle esigenze formative necessarie per garantire l’efficace svolgimento delle nuove mansioni del Personale interessato dai fenomeni di ricollocazione e riconversione professionale così come previsto dal precedente art.11, lettera f.

## **Articolo 16**

### **Garanzie occupazionali**

Nel caso di tensioni occupazionali conseguenti ad eventi come vendita o cessione che comportino perdita di controllo (diretto o indiretto) da parte della Capogruppo, fallimento, cessazione di attività di società appartenente al Gruppo, gli eventuali

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca

lavoratori di questa società hanno il diritto automatico all'immediato ripristino del rapporto di lavoro con una delle Aziende del Gruppo medesimo.

Le suddette garanzie varranno anche se le tensioni occupazionali dovessero verificarsi nei cinque anni successivi all'evento di vendita o cessione.

La ricollocazione di tali risorse sarà effettuata nell'ambito territoriale della Regione di appartenenza ovvero, in carenza di presidi operativi adeguati, in quelli limitrofi.

In tali casi si darà luogo al confronto procedurale tra le Parti ai sensi delle normative legali e contrattuali a quel momento vigenti anche ai fini della verifica degli eventuali progetti di ristrutturazione da parte del Gruppo/Azienda acquirente nell'arco temporale sopra indicato, sottoposto alla garanzia in argomento.

L'impegno espresso nel presente articolo riguarda il Personale di cui al primo comma che sia direttamente coinvolto (esuberato) nelle predette tensioni occupazionali, privo a qualsiasi titolo di requisiti pensionistici e che non possa fruire del diritto di accesso effettivo al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del credito" (od eventuali altre misure equivalenti di sostegno al reddito tempo per tempo vigenti nel settore), esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Nei confronti del Personale del Gruppo eventualmente conferito in società del Gruppo medesimo che occupi fino a 15 dipendenti resta applicabile la disciplina di legge in tema di licenziamenti individuali di cui era destinatario presso la società di provenienza.

Nei confronti del Personale già coinvolto da riorganizzazioni o scorpori nell'ambito dei Gruppi bancari BPV – BSGSP e Banca Popolare Italiana nei confronti del quale si applichino specifiche intese contrattuali si confermano i conseguenti effetti delle medesime e più precisamente:

- dell'Accordo 22 dicembre 1999 "Norme per la Società Gestione Servizi BPV Spa", comprensivo dell'articolo 21 (e relativo allegato) riguardante "normative in tema di rientro dei lavoratori della BPV – BSGSP oggetto di mobilità contenute nell'Accordo 19 gennaio 1996 per la fusione tra BPV e BSGSP" e "normative dell'Accordo 31 dicembre 1998 per le sinergie tra BPV – BSGSP e Creberg";
- dell'Accordo 25 luglio 2001 riguardante la razionalizzazione delle attività di Banca Aletti relative ai servizi di "elaborazione dati", "back office" e di "logistica";
- degli Accordi 21 giugno 2000 e 28 novembre 2001 riguardante la realizzazione del "Progetto Finanza di Gruppo".
- Verbale di accordo SGS del 10.3.2006;
- degli Accordi 20 dicembre 1999 e 15 gennaio 2002 disciplinanti il passaggio di Personale Banca Popolare di Lodi e Infor T a Bipielle ICT;
- dell'Accordo 15 gennaio 2002 riguardante la costituzione di Bipielle Real Estate;
- degli Accordi 1 luglio 2002, 8 ottobre 2002 e 16 maggio 2003 disciplinanti il passaggio di Personale a Bipielle SGC;

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

- dell'accordo 22.10.2002 disciplinante il passaggio di Personale da ICCRI – BFE a Banca Popolare di Lodi;
- dell'accordo 30 giugno 2006 in materia di "Garanzie per il Personale della Banca Popolare Italiana, Bipielle SGC, Bipielle ICT e Bipielle Real Estate in servizio presso il Polo di Guamo e presso sedi della Cassa di Risparmio di Lucca, Pisa, Livorno".

### **Articolo 17**

Viene integralmente confermato il Verbale del 22.2.2007 ed il contenuto della lettera 9.3.2007.

### **Articolo 18**

#### **Decorrenza e validità**

Il presente Accordo Quadro trova applicazione unicamente per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del Piano Industriale citato in premessa ed in vigore del Protocollo per le Relazioni Industriali del Gruppo.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro decorrono dalla data di stipulazione e sono applicabili nei confronti del Personale dipendente delle Aziende stipulanti.

Il presente Accordo Quadro scadrà il 31 dicembre 2010, se disdetto con un preavviso almeno di un mese. Ove non intervenga disdetta, sarà prorogato di un anno e così successivamente per eguali periodi di tempo fino e non oltre il completamento dei processi del Piano Industriale. La disdetta va comunicata dalla Parte interessata (Capogruppo o Delegazione Sindacale del Gruppo) alla controparte con lettera raccomandata a.r..

Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente Accordo Quadro ai rispettivi Organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

**Banco Popolare di Verona e Novara**

**Banca Popolare Italiana**

#### **Delegazioni Sindacali**

**Dircredito-FD**

**Fabi**

**Falcri**

**Fiba/Cisl**

**Fisac/Cgil**

**Sinfub**

**Silcea**

**Ugl-Credito**

**Uilca**

Banco Popolare di Verona e Novara Scarl

Banca Popolare Italiana Soc. coop.

Dircredito-Fd Fabi Falcri Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Silcea Ugl-Credito Uilca