

VERBALE DI ACCORDO

In data odierna, 22 settembre 2014, presso la sede di Unipol Banca S.p.A. in Bologna

TRA

Unipol Banca S.p.A. e Banca Sai S.p.A.

E

le OO.SS. di Unipol Banca S.p.A. e di Banca Sai S.p.A.

PREMESSO CHE:

- a) Unipol Banca S.p.A. e Banca Sai S.p.A., in data 2 settembre 2014, hanno comunicato alle Organizzazioni Sindacali il Progetto di Fusione per incorporazione di Banca Sai S.p.A. in Unipol Banca S.p.A. ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della Legge 428/1990 e dell'art. 17 del CCNL ABI 19.1.2012;
- b) tale Progetto, da inquadrare nell'ambito del più ampio processo di integrazione tra il Gruppo Unipol e l'ex Gruppo Premafin/Fondiarria-SAI a seguito dell'acquisizione di quest'ultimo da parte di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A., porterà alla creazione di un unico istituto bancario, con l'obiettivo di migliorarne la redditività;
- c) nell'ambito del Piano Industriale di Unipol Banca 2014-2017, la realizzazione del predetto Progetto consentirà inoltre di rafforzare i ricavi derivanti dal core-business bancario attraverso la valorizzazione sia degli elementi di complementarietà dei servizi/prodotti offerti alla clientela, sia delle best practice delle due banche interessate, nonché di ottenere sinergie di costo mediante una maggiore efficienza organizzativa ed una razionalizzazione di tutte le attività di tipo gestionale e amministrativo;
- d) Il Progetto di Fusione dovrà portare, in conformità con quanto previsto dal Piano Industriale di Unipol Banca 2014-2017, alla realizzazione di soluzioni organizzative coerenti con gli obiettivi di miglioramento della produttività e della competitività e finalizzate a garantire il superamento delle oggettive duplicazioni presenti allo stato nelle strutture organizzative da integrare.
In particolare la struttura organizzativa post Fusione e il relativo dimensionamento mirano a:
 - razionalizzare le strutture centrali duplicate tramite l'accentramento delle relative attività presso la Direzione Generale di Bologna di Unipol Banca;
 - razionalizzare la rete commerciale mediante l'attuazione delle necessarie sinergie tra le quattro filiali di Banca Sai - operanti rispettivamente sulle piazze di Torino, Milano, Firenze e Genova - e le filiali di Unipol Banca operanti sulle medesime piazze.
- e) il Progetto di Fusione, tenuto conto dei volumi e del numero di personale non dirigente (n. 132 dipendenti) attualmente in forza presso Banca Sai S.p.A., non avrà peraltro impatti significativi sulla struttura organizzativa di Unipol Banca S.p.A. che, allo stato attuale, è già adeguata a recepire le attività di Banca Sai S.p.A.: pertanto, a seguito dell'accentramento presso la Direzione Generale di Bologna di tutte le attività facenti capo alla attuale Direzione Generale di Banca Sai S.p.A., l'Impresa ha dichiarato che si determinerà post Fusione un'eccedenza degli organici complessivamente pari a circa n. 60 unità;
- f) il Progetto di Fusione è soggetto all'autorizzazione preventiva di Banca d'Italia ed all'approvazione definitiva da parte delle assemblee straordinarie delle società interessate;
- g) il completamento dell'operazione, con il perfezionamento di tutti i passaggi societari e di mercato, è prevista - subordinatamente al rilascio delle autorizzazioni da parte delle Autorità

Am. Alar
Alar
Autofore
Unipol Banca
Chant
1
MO

competenti – nel mese di novembre 2014, fermo restando che ai fini contabili e fiscali le operazioni effettuate dall'Incorporanda saranno imputate al bilancio dell'Incorporante a far tempo dal 1° gennaio 2014;

- h) su richiesta delle Organizzazioni Sindacali formulata in data 3 settembre 2014, a partire dal 10 settembre 2014 tra le Parti si è svolto un esame congiunto delle problematiche connesse alla Fusione in argomento, con l'intento di pervenire alla sottoscrizione di un Accordo per disciplinare le conseguenze giuridiche, economiche e sociali determinate dal Progetto di Fusione.

SI CONVIENE CHE

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo.

Art. 2

Al fine di evitare il ricorso a soluzioni non conservative dei rapporti di lavoro che sono stati dichiarati in eccedenza, l'Impresa utilizzerà i seguenti strumenti, declinati nei successivi articoli, come mezzo indefettibile per la migliore organizzazione aziendale ed al fine di assicurare la migliore sostenibilità occupazionale:

- a) mobilità infragruppo (con o senza trasferimento di sede) verso altre società del Gruppo che applicano il CCNL Ania, nel numero complessivo pari a 21 unità riguardanti personale di provenienza Banca Sai, di cui n. 17 con mantenimento della sede e n. 4 con trasferimento di sede;
- b) trasferimenti di sede/novazioni contrattuali nel numero complessivo pari a 3 unità riguardanti personale di provenienza Banca Sai;
- c) incentivi all'esodo per il personale che ha maturato i requisiti pensionistici;
- d) allocazione di specifiche attività presso la sede di Torino per un numero complessivo di unità fino a concorrenza delle eccedenze degli organici dichiarate dall'Impresa.

In ogni caso, si farà altresì ricorso a tutte le opportune misure finalizzate a raggiungere gli obiettivi sulle sinergie di costo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: passaggio ad orario part time, esaurimento delle ferie arretrate, contenimento del lavoro straordinario, attenta gestione del turnover.

L'Impresa dichiara che il pieno utilizzo degli strumenti sopra individuati nelle misure indicate permette di escludere le risoluzioni del rapporto di lavoro nei confronti del Personale interessato dal Progetto di Fusione.

Art. 3

La mobilità infragruppo con o senza trasferimento di sede di cui alla lettera a) dell'art. 2 avverrà tramite dimissione da Banca Sai ed immediata e contestuale assunzione nella società di destinazione, senza alcuna applicazione di periodo di prova, mantenimento di un trattamento economico fisso equivalente a quello attualmente in essere e conservazione dell'anzianità ai fini convenzionali.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some are clearly legible, while others are more abstract. The signatures appear to be from various parties involved in the agreement.

Con riferimento al mantenimento del trattamento economico fisso, si precisa che, qualora la sommatoria delle voci retributive stabilite dalla contrattazione collettiva nella società di destinazione sia inferiore alla sommatoria delle voci retributive stabilite dalla contrattazione collettiva nella società di provenienza, sarà riconosciuto un superminimo non assorbibile a copertura integrale della suddetta differenza.

Si conferma che al personale che sarà inserito in UnipolSai sarà applicato il CIA Unipol dell'8/10/2011 e al personale che sarà inserito in Finitalia sarà applicato il CIA Fonsai 24/6/2010.

Al personale, per cui è prevista una mobilità infragrupo e che alla data della fusione ha in corso un mutuo e/o un prestito con Banca Sai, viene garantito il mantenimento delle condizioni attualmente in essere, anche per quanto riguarda la durata del piano di ammortamento.

Tali passaggi presso altre società del Gruppo potranno avere corso anche prima dell'effetto giuridico della presente operazione societaria.

Nel caso in cui il percorso di mobilità infragrupo determini un conseguente trasferimento di sede si applicheranno trattamenti equivalenti a quelli attualmente previsti dal successivo articolo 4.

Art. 4

Nel caso di trasferimenti di sede di cui alla lettera b) dell'art. 2, che consentono un "pendolarismo" giornaliero, senza determinare il cambiamento di residenza-domicilio, si applicheranno le previsioni tempo per tempo vigenti per il personale di Unipol Banca, che attualmente all'art. 15 del Testo Unico e Coordinato di Unipol Banca del 19.4.2011 prevedono un'indennità mensile lorda pari a:

- a) € 5,00 al chilometro per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 25 chilometri e sino a 70 chilometri,
- b) € 375,00 fissi mensili per maggiore distanza – di sola andata – superiore a 70 chilometri.

Nel caso di trasferimenti di sede di cui alla lettera b) dell'art. 2, che determinano il cambiamento di residenza-domicilio si applicheranno le previsioni di cui agli artt. 88 e 111 del CCNL ABI del 19.1.2012.

In caso di comprovate ragioni personali e familiari del dipendente e ferme le esigenze tecnico produttive aziendali, si potrà procedere – in alternativa al trasferimento di sede – alla novazione contrattuale con una nuova collocazione professionale in un'unità produttiva situata nello stesso comune o in un comune diverso che disti meno di 50 km da quello attuale per il personale inquadrato fra i quadri direttivi e 30 km per il personale inquadrato nelle aree professionali, previa apposita conciliazione in sede sindacale.

Art. 5

Per il personale che matura i requisiti pensionistici tra l'1.1.2015 ed il 31.12.2017 sarà riconosciuta un'incentivazione all'esodo pari a:

- 6 mensilità lorde per gli aderenti nati entro il 31.12.1951;
- 9 mensilità lorde per gli aderenti nati fra l'1.1.1952 ed il 31.12.1957;
- 12 mensilità lorde per gli aderenti nati a far data dall'1.1.1958.

La risoluzione del rapporto di lavoro è fissata nell'ultimo giorno che precede la ricorrenza del trattamento pensionistico A.G.O., con reciproca rinuncia del dipendente e della propria Società di appartenenza al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la propria Società di appartenenza.

Art. 6

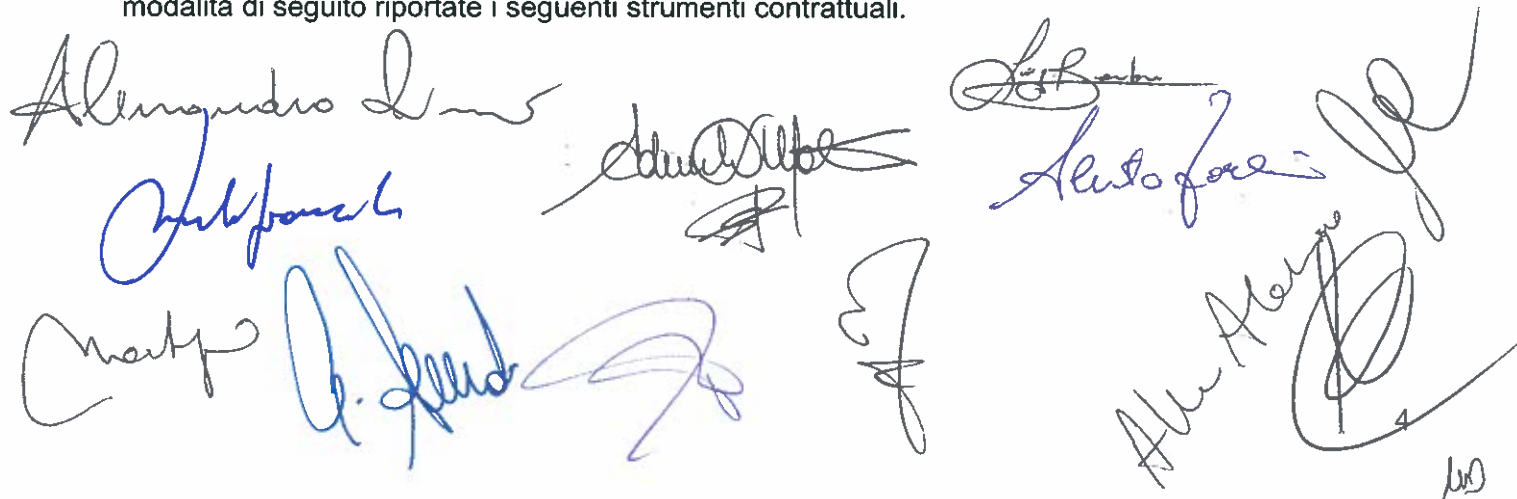
Nell'intento di contenere gli effetti della mobilità territoriale, presso la sede operativa di Torino sarà concentrata l'intera attività riguardante il "Retail Customer Service", con conseguente chiusura delle unità "Banca Virtuale" e "Call center", attualmente in essere presso la Direzione Generale a Bologna di Unipol Banca ed i cui dipendenti in forza saranno interessati da percorsi di mobilità professionale. Si precisa che per l'unità "Retail Customer Service" è prevista l'applicazione del nastro orario "extra standard" stabilito dall'art. 101 del vigente CCNL ABI.

Inoltre l'Impresa, in data odierna ha consegnato una comunicazione in cui sono indicate al momento della fusione le lavorazioni specifiche realizzabili anche da remoto che saranno allocate presso la sede di Torino sotto forma di presidi e la cui responsabilità resta affidata alle funzioni della Direzione Generale a Bologna.

Per consentire un'efficace gestione delle attività indicate nei due paragrafi precedenti, saranno conseguentemente attivati percorsi di riconversione e riqualificazione professionale anche al fine di salvaguardare i livelli di professionalità esistenti tramite appositi piani formativi, che saranno approfonditi con le Organizzazioni Sindacali Aziendali, anche per valutare la richiesta di finanziamenti al Fondo Banche Assicurazioni - F.B.A.

Art. 7

Al fine di rendere pienamente operativi ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro e concorrere al perseguimento degli obiettivi sulle sinergie di costo stabiliti dal Piano Industriale di Unipol Banca 2014-2017 nell'ambito di misure socialmente sostenibili, le Parti, ad integrazione di quanto previsto dai precedenti articoli del presente Accordo, concordano di regolamentare con le modalità di seguito riportate i seguenti strumenti contrattuali.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in complexity. Some legible names include 'Alessandro', 'Carlo', and 'Antonio'. The signatures are placed below the text of Article 7, indicating the signatories' agreement to the terms.

1) AGEVOLAZIONI PER CONTRATTI PART TIME E PER ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

L'impresa, ferme le esigenze di funzionalità organizzativa e in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva, favorirà il ricorso al lavoro parziale in tutte le sue forme.

L'impresa valuterà, altresì, la concessione di congedi e aspettative non retribuite, per durate anche superiori alle previsioni contrattuali vigenti, richiesti per motivi personali, familiari, di studio e di salute.

2) ESAURIMENTO FERIE ARRETRATE

Le Parti firmatarie sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'Impresa e tenuto conto delle esigenze del lavoratore, la più ampia fruizione nell'anno delle ferie e delle ex festività di competenza, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti mediante apposita pianificazione del loro smaltimento.

3) CONTENIMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti concordano, per la durata dell'arco del Piano Industriale, che per il personale amministrativo il ricorso al lavoro straordinario, così come disciplinato dal CCNL e dai CIA di riferimento, avvenga previa preventiva autorizzazione, solo per situazioni di eccezionalità operativa, che non possono essere diversamente gestite.

4) GESTIONE DEL TURN OVER

L'Impresa, in relazione alle politiche di contenimento degli organici previste nel Piano Industriale 2014-2017, attuerà un'attenta gestione del turn over.

Art. 8

I rapporti di lavoro dei dipendenti di Banca Sai S.p.A. proseguiranno senza soluzione di continuità alle dipendenze di Unipol Banca S.p.A. alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale alla data della fusione, nonché i residui riguardanti le ferie, i permessi sostitutivi delle festività soppresse e la banca delle ore.

Tutto il personale interessato manterrà lo stesso trattamento economico attualmente corrisposto e sarà inquadrato nella medesima categoria e nel medesimo livello retributivo che risultano acquisiti alla data della fusione.

Al personale interessato verranno riconosciute le anzianità di servizio anche convenzionali maturate presso Banca Sai S.p.A. ai sensi delle previsioni contrattuali nazionali (fra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo: calcolo delle ferie, comporto per malattia e premio di anzianità) ed aziendali tutte. Pertanto sarà anche mantenuta la data del prossimo scatto in corso di maturazione al momento della fusione

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in size and orientation. Some are clearly legible, while others are more abstract scribbles. The names 'Alessandro' and 'Antonio' are partially visible in the top row.

Art. 9

A decorrere dalla data della fusione, il personale oggetto di incorporazione sarà destinatario delle previsioni economiche e normative tutte vigenti presso Unipol Banca S.p.A., che annullano e sostituiscono immediatamente tutti i precedenti accordi sindacali e regolamenti applicati in Banca Sai, fatta eccezione per l'accordo dell'8.3.2013 in materia di videosorveglianza

Si precisa che al personale dipendente non dirigente in servizio in Banca Sai alla data del 31.12.2013 ed ancora in servizio in Unipol Banca alla data del 30.11.2014 sarà riconosciuta un'erogazione "Welfare" secondo le modalità di cui all'accordo stipulato presso Unipol Banca in data 10.9.2014.

In materia di previdenza complementare e di coperture sanitarie e assicurative, l'applicazione dei relativi trattamenti avverrà nelle modalità indicate ai successivi articoli 10 e 11.

Art. 10

Il personale oggetto di incorporazione potrà immediatamente aderire alla forma di previdenza complementare prevista per i lavoratori assunti presso Unipol Banca S.p.A., denominata "Fondo Pensione dei Lavoratori Unipol Banca".

In tal caso Unipol Banca S.p.A. si impegna sin da ora a riconoscere ai lavoratori – con effetto dal momento della fusione - i contributi posti a proprio carico; in proposito si precisa che – fino al termine del corrente anno – i predetti contributi saranno versati da Unipol Banca al netto delle quote già versate in anticipo per il medesimo periodo da Banca Sai.

Allo stesso modo sarà consentito ai lavoratori di versare – con effetto dalla predetta data – i contributi posti a proprio carico e le quote di TFR.

Art. 11

Il personale oggetto di incorporazione verrà iscritto, a far data dall'1.1.2015, alla "Cassa" di assistenza sanitaria in essere presso Unipol Banca e le relative coperture sanitarie previste dal CIA di Unipol Banca del 19.4.2011 avranno decorrenza a far tempo dall'1.1.2015, mentre fino al 31.12.2014 continueranno a restare in vigore le attuali coperture attive in Banca Sai.

Allo stesso modo le coperture assicurative previste dal Testo Unico di Unipol Banca del 19.4.2011 avranno decorrenza a far tempo dall'1.1.2015, mentre fino al 31.12.2014 continueranno a restare in vigore le attuali coperture attive in Banca Sai.

Art. 12

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che è stata esperita e conclusa la procedura di confronto sindacale prevista a livello contrattuale e legale.

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Cherubini", "Antonio Joles", and "Alber Alessio". A small number "6" is visible near the bottom right, and a logo "UP" is present in the bottom right corner.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 15 gennaio 2015 per effettuare una verifica sullo stato di attuazione delle misure previste nel presente accordo e sull'andamento del progetto di integrazione organizzativa conseguente alla fusione di Banca Sai in Unipol Banca.

Letto, sottoscritto e confermato

Unipol Banca S.p.A.

Banca Sai S.p.A.

 Marco Donato

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

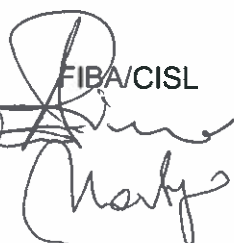
FISAC/CGIL

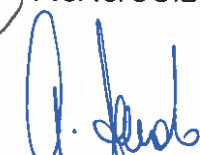
UGL

UIL C.A.






Marco






Alto Alto


Fabio Segali





COORDINAMENTI e R.S.A. di UNIPOL BANCA e BANCA SAI

Bologna, 23 settembre 2014.

Spett.le

UNIPOL BANCA S.p.A.
Piazza della Costituzione, 2
40128 Bologna


e p.c. Spett.le

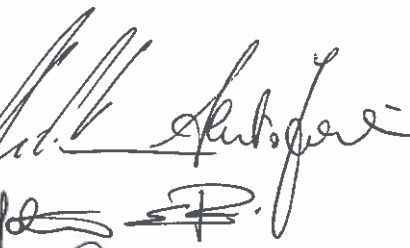
BANCA SAI S.p.A.
Corso Galileo Galilei, 12
10126 Torino

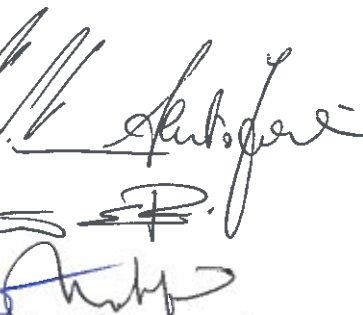
Oggetto: accordo 22/09/2014 a seguito di vostra comunicazione ex art. 47 L. 428/1990, nonché ex art. 17 CCNL ABI 19/01/2012 - Fusione per incorporazione di Banca Sai in Unipol Banca

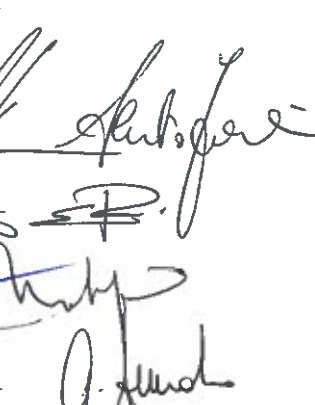
Con riferimento all'oggetto, le scriventi OO.SS. firmatarie dell'accordo in parola invitano l'azienda a valutare con la massima attenzione le posizioni dei lavoratori di cui alle lettere a) e b) dell'Art.2 di detto accordo che dovessero, espressamente, manifestare interesse per una soluzione novativa del contratto di lavoro in alternativa al trasferimento di sede, ricercando una possibile collocazione nei limiti di cui all'ultimo capoverso dell'articolo 4 del medesimo accordo.

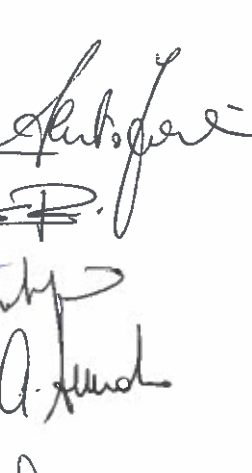
Distinti saluti.

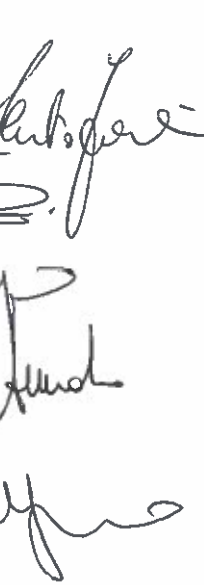
DIRCREDITO 


FABI 


FIBA/CISL 

FISAC/CGIL 

U.G.L. 

UIL C.A. 

di UNIPOL BANCA S.p.A. 

di BANCA SAI S.p.A. 

PER RICEVUTA

Marco Donati

