

**Accordo per la gestione delle tensioni occupazionali e delle ricadute sul  
Personale connesse al piano degli interventi 2011 del  
Gruppo Banco Popolare**

Verona, l'11 dicembre 2010

tra

il Banco Popolare in qualità di Capogruppo, anche in nome e per conto delle società del Gruppo

e

la Delegazione Sindacale del Gruppo Banco Popolare e gli Organismi Sindacali Aziendali delle OO.SS. Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Silcea, Ugl-Credito e Uilca, costituiti presso le società del Gruppo,

**Premesso che**

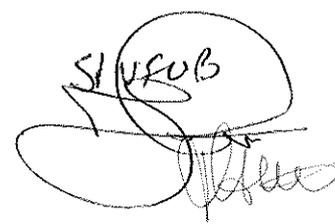
- il conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale 2007-2010 è risultato fortemente divergente rispetto alle attese e i risultati negativi del Gruppo hanno determinato una discontinuità rispetto ai programmi ipotizzati all'atto della fusione societaria e hanno provocato anche numerosi interventi non previsti al momento della stesura del Piano;
- la crisi finanziaria, a sua volta, oltre ad aver causato cospicue conseguenze negative sulla capacità reddituale del Gruppo, continua a produrre i suoi effetti determinando una perdurante instabilità del Sistema. Il Gruppo conferma la centralità delle reti commerciali delle Banche del territorio come riferimento essenziale per la realizzazione delle proprie strategie, anche attraverso i necessari investimenti;
- la dinamica di riduzione dei ricavi, da un lato, e di incremento dei costi, dall'altro, rischia di peggiorare ulteriormente il raffronto competitivo del Gruppo rispetto ai suoi principali *competitors*;
- il Gruppo Banco Popolare, pertanto, oltre ad aver effettuato interventi per il rafforzamento della struttura patrimoniale, ha dichiarato di trovarsi nella necessità di difendere e sviluppare la propria posizione competitiva e, in tale contesto, non può prescindere dall'esigenza di pervenire nel 2011 ad un contenimento strutturale dei costi e dall'adozione complessiva su tutto il Gruppo di misure di carattere organizzativo e gestionale;
- in data 3.11.2010 il Banco Popolare ha fornito alle OO.SS. l'informativa di cui agli artt. 15, 18 e 19 del CCNL 8.12.2007, da intendersi qui richiamata, dando formale avvio alla relativa procedura di confronto. Tale confronto è stato soprattutto dedicato all'individuazione di soluzioni volte alla gestione delle ricadute sui lavoratori derivanti dal piano aziendale di riduzione dei costi,



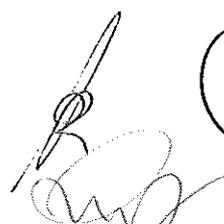


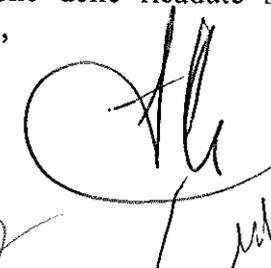


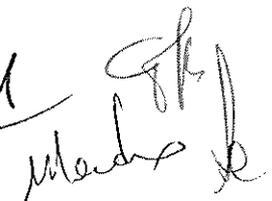
















**premessato ulteriormente che:**

- nell'ambito delle citata fase di confronto il Gruppo ha dichiarato che risultano tuttora giacenti domande di adesione alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà presentate ai sensi dell'accordo di Gruppo del 5.3.2008 e che l'accoglimento delle stesse, purchè in possesso dei requisiti a suo tempo necessari, è finalizzato al raggiungimento degli scopi di cui al presente accordo;
- sono state inoltre analizzate le modifiche legislative introdotte dalla Legge n°122/2010 in materia di accesso ai trattamenti pensionistici;
- l'utilizzo dei part-time consente, unitamente agli altri strumenti di cui all'art.18 del CCNL, di ridurre le ricadute sul Personale derivanti dai piani di riduzione dei costi,

tutto ciò premesso,

**le Parti hanno convenuto quanto segue.**

1. Le premesse e gli allegati alla presente intesa sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

**2. Interventi sugli organici per il 2011**

**2.1 Piano complessivo**

In relazione a quanto riportato in premessa, le Parti intendono individuare una serie di misure volte al raggiungimento degli obiettivi di costo del 2011 avendo prioritariamente a riferimento l'individuazione di soluzioni che riducano quanto più possibile le ricadute sul Personale coinvolto.

Con tale prospettiva, viene definito un articolato piano di interventi per il 2011 che consente di sfruttare tutte le utili e positive sinergie offerte dal livello di Gruppo, contenendo, nel contempo, l'impatto delle ricadute a livello Aziendale anche attraverso l'attivazione di processi di riequilibrio degli organici.

Ferma restando l'unitarietà complessiva degli interventi definiti, di seguito sono dettagliate le modalità operative da adottare per il ricorso ai singoli strumenti concordemente individuati fra le Parti.

Vista la dichiarata esigenza aziendale di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi, tenuto conto dell'obiettivo organici 2011 riportato nell'informativa del 3.11.2010, le Parti concordano di:

- a) attivare un Piano di esodo per complessive n° 300 risorse in possesso dei requisiti pensionistici AGO;
- b) far accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà complessive n° 150 risorse;
- c) effettuare una riduzione netta di n° 100 risorse ricorrendo al blocco parziale del c.d. "turn over fisiologico";
- d) adottare misure volte al riequilibrio degli organici in relazione ai livelli di efficientamento riportati nella richiamata informativa 3.11.2010;

- e) prorogare sino al 31.12.2011 od al termine della procedura di confronto sul nuovo Piano Industriale se la stessa interviene entro tale data, l'Accordo Quadro del 30.6.2007 compresa la Dichiarazione Aziendale di cui all'art.14 di cui la presente procedura rappresenta una eccezione;
- f) ferme restando le domande di rientro presentate alla data del 31.12.2010, di prorogare il termine finale di tutti i distacchi e di tutti i diritti di rientro sino al 31.12.2011;
- g) rinnovare l'accordo sulla mobilità dell'ex Gruppo BPI del 22.2.2007 sino al 31.12.2011;
- h) ferme restando le prerogative dei competenti organismi sindacali aziendali, di estendere l'accordo SGS del 10.3.2006 in materia di mobilità ai neo assunti del Banco Popolare;
- i) ferme restando le prerogative dei competenti organismi sindacali aziendali, di riconoscere al Personale dell'ex Gruppo Italease la disciplina della mobilità dell'Azienda di destinazione (tanto nel caso di cessione del contratto, quanto in caso di distacco);
- j) prorogare sino al 30.6.2011 il mantenimento dei trattamenti dell'Azienda di provenienza previsto dall'accordo 25.2.2010 (Swap filiali);
- k) prorogare per il biennio 2011-2012 la normativa sul part-time. A livello aziendale le Parti verificheranno eventuali e circoscritte criticità applicative dell'accordo medesimo;
- l) attivare specifici interventi formativi tesi alla riconversione e riqualificazione professionale delle risorse coinvolte;
- m) prorogare sino al 31.12.2011 il Protocollo sulle Relazioni Industriali del 26.6.2007, ferma restando l'applicazione delle nuove previsioni introdotte in materia dall'accordo nazionale di Settore del 7.7.2010;
- n) confermare la multipolarità quale criterio per bilanciare l'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, valorizzare le risorse disponibili e perseguire la continuità delle esperienze professionali acquisite.

Dichiarazione Aziendale

*In considerazione dell'esigenza di valorizzazione del patrimonio professionale aziendale e nell'intento di salvaguardare gli attuali livelli di occupazione, l'Azienda si impegna a contenere quanto più possibile il ricorso alle consulenze esterne.*

**2.2 Criterio di volontarietà**

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici sopra evidenziata, con l'intento di ridurre quanto più possibile le ricadute sul Personale coinvolto, viene concordemente stabilito di ricorrere prioritariamente alla volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in uscita, in coerenza con le disposizioni di seguito indicate e fermi restando gli obiettivi di efficientamento.

**3. Esodi 2011**

**3.1 Verifica dei requisiti pensionistici**

Allo scopo di favorire l'individuazione del Personale in possesso dei requisiti pensionistici, ciascun dipendente nato prima del 1954 farà pervenire alla Funzione

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'MPS', 'B', and 'Mio mi'.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'Audi', 'MR', and several illegible signatures.

Large handwritten signatures at the bottom of the page, including 'Saffu B', 'Russo', 'Pellegrino', and others.

Amministrazione del Personale (Verona) entro il 31.12.2010 copia della richiesta dell'Ecocert unitamente a copia del proprio estratto conto contributivo.

In presenza di giustificate ed obiettive motivazioni personali, in alternativa a quanto sopra, il Personale potrà delegare l'Azienda, utilizzando l'apposita modulistica (all.1).

### 3.2 Esodi incentivati 2011 e modalità operative

A tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo che maturino il diritto alla percezione della pensione di anzianità o di vecchiaia (c.d. finestra pensionistica) entro e non oltre il 1.7.2011, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso.

Tale facoltà è riconosciuta, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui al precedente punto 2.1 let. a), al Personale di ogni genere e grado (compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) e viene esercitata previa presentazione di specifica richiesta utilizzando l'allegata modulistica (all.2). La domanda di incentivazione all'esodo dovrà essere presentata entro il 31.1.2011.

La cessazione del rapporto di lavoro dovrà avvenire:

- entro il 1.4.2011 per coloro che abbiano già maturato o che maturino la finestra pensionistica a tale data;
- entro il 1.7.2011 per coloro che maturino la finestra pensionistica a tale data.

### 3.3 Incentivazione

In considerazione della natura consensuale della risoluzione del rapporto di lavoro, viene riconosciuto l'incentivo economico commisurato all'età maturata alla data di cessazione del rapporto di lavoro riportato nell'allegato (all.3).

L'importo della mensilità sopra indicata viene calcolato avendo riferimento alla retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro divisa per 12.

L'importo complessivo viene erogato quale incentivo all'esodo a titolo di integrazione del TFR secondo le disposizione di legge vigenti.

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali di cui al presente punto saranno ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

## 4. Esodi - Fase di verifica e criteri per i successivi interventi.

### 4.1 Fasi di verifica e distribuzione aziendale

Le Parti, in relazione all'obiettivo di pervenire all'esodo di 300 risorse a livello di Gruppo (indicato al punto 2.1, let. a), si incontreranno entro il 10.2.2011, per verificare il numero delle domande di esodo incentivato pervenute nei termini e alle condizioni previste dal presente accordo.

SAV FUB

AP

MAURO

AL

CAR

Nel caso in cui il numero delle richieste di esodo incentivato dovessero essere superiori al numero di 300, si adoterà il criterio della maggiore età anagrafica. Per quanto ovvio, gli esclusi potranno ritirare le dimissioni a tal fine rassegnate.

Le Parti si danno atto che al verificarsi del raggiungimento dell'obiettivo di Gruppo di esodo di 300 risorse non saranno attivate forme di esodo obbligatorio.

Nell'ipotesi in cui il numero delle domande presentate a livello di Gruppo dovesse essere inferiore a quello sopra indicato (ossia, 300 risorse), al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute del Piano 2011 sul Personale, si farà ricorso agli strumenti di esodo obbligatorio esclusivamente nei confronti di chi sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

In tale prospettiva le Parti, hanno condiviso, per ciascuna Azienda, il numero delle risorse il cui esodo è determinante per la realizzazione dell'obiettivo di riduzione di costo di cui all'informativa.

Azienda	Risorse
Banco Popolare	31
Banca Popolare di Verona – SGSP	65
Banca Popolare di Lodi	49
Banca Popolare di Novara	61
Credito Bergamasco	44
Cassa di Risparmio Lucca Pisa Livorno	17
Banca Popolare di Cremona	2
Banca Popolare di Crema	7
Banca Aletti	2
SGS	13
Bipielle Real Estate	2
SGC	1
Efibanca	6
<b>Totale</b>	<b>300</b>

Le Parti si danno sin d'ora atto che, qualora le domande di esodo volontario presentate aziendalmente, risultino in numero inferiore a quanto indicato complessivamente nella presente tabella (300 risorse), si procederà in sede aziendale all'individuazione dei lavoratori in esubero avendo riferimento ai limiti ed alla distribuzione societaria riportata nella medesima tabella.

Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal Personale risultino in numero inferiore a 300 risorse complessive a livello di Gruppo, viene concordemente stabilito (anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti) di ricorrere a livello aziendale ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006, così come identificati al precedente 1° comma.

#### 4.2 Disposizioni attuative

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 31.12.2011, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8.12.2007.

Conseguentemente, constatato il mancato raggiungimento della riduzione di organico prevista a livello di Gruppo (300 risorse) al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo e dal D.M. 158/2000, prorogato con D.M. 226/2006, le Aziende interessate attiveranno con immediatezza le procedure di cui alla legge n. 223/1991 per la gestione del Personale in esubero inviando specifica informativa alle competenti strutture sindacali aziendali.

In base alle disposizioni legislative, si prevede che gli organismi sindacali competenti dopo aver verificato la sussistenza dei presupposti di cui al presente accordo, sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 20 giorni dall'avvio delle procedure), in coerenza con i contenuti dell'intero punto 4 del presente accordo.

#### Dichiarazione dell'Azienda

*La consegna e la corretta segnalazione dei dati e dei documenti richiesti ai lavoratori interessati, costituiscono obbligo per il dipendente.*

#### 4.3 Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

Qualora il suddetto Personale risulti in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda (riportati nella tabella di cui al punto 4.1), saranno considerati, nell'ordine, la maggiore anzianità contributiva, l'età anagrafica e i carichi di famiglia.

Ciascuna Azienda interessata, conclusa la procedura di cui al punto 4.2, comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai dipendenti (di ogni genere e grado, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) che alla data del 1.7.2011 abbiano diritto a percepire il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, secondo i criteri sopra esposti.

#### 5. Accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà (ai sensi dell'art.5, 1° comma, lett.b) del D.M. 158/2000 e 226/2006).

Fermi restando i criteri previsti dall'accordo 5.3.2008, le domande di accesso al Fondo di solidarietà già validamente presentate verranno accolte, verificatane l'attualità dei presupposti, previa conferma formale da parte degli interessati.

Fino a concorrenza del numero di 150 risorse (indicato al precedente punto 2.1, lett. b) saranno, inoltre, accolte domande di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà, seguendo i medesimi criteri indicati nell'art.4 dell'accordo 5.3.2008 ed avendo prioritariamente attenzione alle motivazioni attinenti allo stato di salute. A parità di condizioni verranno prioritariamente accolte:

- quelle provenienti da Personale operante presso le aree geografiche di Roma, della Toscana;

ms  
B  
Repinom

✓  
P. A. A. A.  
MR  
AR  
AR

- quelle che garantiscano una minore permanenza nel Fondo di solidarietà.

Le domanda/conferme dovranno essere presentate entro il 15.2.2011, complete della necessaria documentazione (richiesta di Ecocert corredata dell'estratto conto previdenziale), secondo l'allegata modulistica (all.4), per consentire l'accesso al Fondo di solidarietà entro il 31.3.2011.

Nei confronti di coloro che accedono alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà vengono riconosciute l'insieme delle previsioni riportate nell'allegato (all.5).

#### Chiarimenti a verbale

*In considerazione della possibile evoluzione del quadro normativo in materia pensionistica, fermo restando che le domande di accesso al Fondo si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse, le Parti convengono di esaminare le conseguenze rinvenienti dalle eventuali modifiche legislative.*

*In caso di modifiche legislative che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici, il lavoratore avrà diritto a rientrare in servizio.*

#### **6. Prosecuzione del confronto - Fasi di verifica – Gestione delle ricadute**

La formale apertura delle procedure di legge e di contratto degli ulteriori processi riorganizzativi programmati per il 2011 e citati nell'informativa del 3.11.2010, avverrà all'atto della presentazione ai competenti Organismi sindacali della relativa informativa. Le Parti effettueranno ulteriori incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nel presente accordo, avendo particolare riferimento:

- al raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici indicati al punto 2;
- alle necessità di riequilibrio degli organici nell'ambito delle Aziende del Gruppo;
- ai percorsi di riconversione e riqualificazione attuati;
- alla realizzazione del progetto formativo "Costruire il nostro futuro insieme".

In particolare, una volta verificate le adesioni al Fondo di solidarietà e le uscite complessive per esodo, le Parti effettueranno una valutazione congiunta in merito alle realtà territoriali e societarie nelle quali sono state registrate tali uscite al fine di verificarne la coerenza con i livelli di efficientamento aziendali indicati nella tabella riportata nell'informativa 3.11.2010.

Nel corso di tale fase di confronto, le Parti analizzeranno gli interventi volti al riequilibrio degli organici aziendali secondo i principi ed i criteri dell'accordo 30.6.2007 e, in particolare, in base alle previsioni in materia di mobilità infragruppo (art.8), mobilità territoriale (art.9), mobilità professionale (art.10), formazione professionale (art.11), multipolarità (art.12) e strumenti di riequilibrio e dimensionamento degli organici (art.13).

Tale fase di confronto, che troverà avvio a partire dal mese di febbraio 2011 ed avrà cadenza trimestrale, potrà essere attivata a richiesta di una delle Parti interessate. Nell'ambito di tale fase di confronto le Parti valuteranno, altresì, le eventuali esigenze

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Stafub" and "P. S. S. S. S."]*

6

di differimento della data di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà.

A partire dal mese di aprile 2011 verrà rassegnata alle OO.SS. una reportistica trimestrale avente ad oggetto i dati inerenti l'andamento degli organici con dettaglio sulle causali di risoluzione del rapporto di lavoro e dei contratti in ingresso.

Entro la fine del mese di dicembre 2011, le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta in merito all'andamento del "turn over fisiologico".

**7. Riqualificazione e riconversione professionale**

In relazione alle esigenze di riconversione e ricollocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, le Parti ritengono opportuno definire, anche attraverso le attività dell'Organismo paritetico sulla formazione di Gruppo, specifici interventi formativi.

In relazione alle esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del personale, sono individuati i seguenti criteri guida:

- verranno predisposti adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il personale interessato, con particolare attenzione al caso di cambio mansione, conseguente a ricollocazione in altro ambito funzionale;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare per consolidare le conoscenze acquisite.

**BANCO POPOLARE** *Sigroni Pulini*

**DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO**

*7/3*  
**Dircredito-FD**  
*Reuch*  
**Sinfub**

**Fabi**  
*Albani*  
**Silcea**

**Fiba-Cisl**  
*Santini*  
**Ugl-Credito**

**Fisac-Cgil**  
*...*  
**Uilca**

**Banca Popolare di Verona**  
**Azienda**  
**Organizzazioni Sindacali**  
*FIBA/CISL Uilca Fisac FABI*

**Banca Popolare di Lodi**  
**Azienda**  
**Organizzazioni Sindacali**  
*Ugl Credito Fiba Santini FABI*

*7/3*  
*...*  
*...*

6  
fame

Azienda **Banca Popolare di Novara** Organizzazioni Sindacali  
UCL CREDITO FIST/COI  
M.F. Wong

Azienda **Credito Bergamasco** Organizzazioni Sindacali  
Belle

Azienda **Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno** Organizzazioni Sindacali  
Fisna/COI/Quirf/Chaus

Azienda **Banco Popolare** Organizzazioni Sindacali  
UILCA

Azienda **Banca Popolare di Cremona** Organizzazioni Sindacali  
chi gli

Azienda **Banca Popolare di Crema** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Banca Italease** Organizzazioni Sindacali  
Cassa di U

Azienda **Mercantile Leasing** Organizzazioni Sindacali

Azienda **Itaca** Organizzazioni Sindacali

Azienda **IGB** Organizzazioni Sindacali  
flessibile

Azienda **Banca Aletti** Organizzazioni Sindacali

Ugolini

23

147

Mancini

R

J

AR

T

Azienda	S.G.S.- BP	Organizzazioni Sindacali
---------	------------	--------------------------

Azienda	S.G.C.	Organizzazioni Sindacali
---------	--------	--------------------------

Azienda	Efibanca VILCA	Organizzazioni Sindacali
---------	-------------------	--------------------------

Azienda	Bipielle Real Estate	Organizzazioni Sindacali
---------	----------------------	--------------------------

Azienda	BP - Property Managment	Organizzazioni Sindacali
---------	-------------------------	--------------------------

SINFUB

Handwritten signature and scribbles.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.