

ACCORDO PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI DI CUI AL FONDO DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI CREDITO COOPERATIVO.

Il giorno 21 gennaio 2010 in Roma, nei locali del Centro Direzionale Lucrezia Romana,
Con il presente atto da valere ad ogni effetto di legge

tra

- Le Aziende:
 - ICCREA HOLDING S.p.A. con l'assistenza di FEDERCASSE - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane;
 - ICCREA BANCA S.p.A.;
 - BANCA AGRILEASING S.p.A.;
 - BCC SOLUTIONS S.p.A.;

e

- La delegazione sindacale costituita dalle RR.SS.AA. integrata dalle Segreterie nazionali di:
 - DIRCREDITO;
 - FABI;
 - FIBA-CISL;
 - FISAC-CGIL;
 - SIN CRA/UGL CREDITO;
 - UILCA;
- vista la legge 23 dicembre 1996, n.662, art. 2 comma 28;
- visto il D.M. 27 novembre 1997, n.477;
- vista la legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 3;
- visto il Decreto Interministeriale n. 157 del 28 aprile 2000, pubblicato sulla G.U. n. 139 del 16 giugno 2000, come modificato dall'art. 1, D.M. 9 gennaio 2008, n. 41, pubblicato sulla G. U. n. 64 del 15 marzo 2008.
- viste le Circolari I.N.P.S. del 8 marzo 2001, n. 55 e del 7 giugno 2005, n. 73;
- visto l'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane del 21 dicembre 2007;
- visto l'art. 53 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane del 22 maggio 2008;
- visto quanto convenuto nel verbale d'incontro del 21 marzo 2001.

Premesso che

- Il sistema del Credito Cooperativo in ragione del proprio radicamento territoriale, del proprio modello di business fortemente ancorato all'intermediazione creditizia, degli strumenti dei quali si è dotato (Fondo di Garanzia Istituzionale) è, sia pure parzialmente, al riparo dagli effetti della crisi finanziaria e tuttavia necessita di un Gruppo Bancario Iccrea (in seguito GBI) di secondo livello sempre più proattivo nell'assolvere la propria funzione di sostegno efficiente ed efficace all'azione delle BCC/CRA nel proprio territorio.



- Il GBI dichiara che la crisi economica conseguente a quella finanziaria rende necessari interventi sul Gruppo Bancario per migliorarne l'efficienza al servizio delle banche di Credito Cooperativo, la specializzazione e la razionalità operativa da realizzarsi attraverso la riorganizzazione delle attività, il rafforzamento del ruolo di indirizzo della capogruppo, il miglioramento qualitativo e di costo dei prodotti e dei servizi per le BCC. (all. 1, piano industriale).
- Il riequilibrio del personale conseguente alla riorganizzazione sarà altresì supportato da progetti formativi (all. 3, Linee del Piano Formazione 2009-2010) mirati e governati dagli strumenti di seguito individuati e si svolgerà, comunque, in condizioni di equilibrio sociale in coerenza con i valori di attenzione alla persona propri del credito cooperativo.
- Il GBI, per le ragioni già richiamate, il 14 settembre 2009, ha avviato le procedure informative ai sensi degli artt. 11 bis e 22 parte III del CCNL per i Quadri Direttivi e il Personale delle Aree Professionali del 21 dicembre 2007 e ai sensi dell'art. 53 del CCNL per i dirigenti del 22 maggio 2008 in relazione al "Piano di Intervento del Gruppo Bancario Iccrea" (all. 2) con particolare riferimento alla riorganizzazione delle attività dalle quali discendono: l'eliminazione della duplicazione di alcune funzioni, la focalizzazione delle società del gruppo sui rispettivi core business e una maggiore finalizzazione delle attività, anche commerciali.
- Il processo di riorganizzazione consentirà di riconvertire un certo numero di posizioni professionali e conseguentemente consentirà di agevolare l'uscita volontaria delle unità lavorative in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 157/2000, per l'accesso alle prestazioni Ago.
- Nel corso degli incontri effettuati in data 6 e 21 ottobre, 3 e 23 novembre, 4 e 14 dicembre 2009, è stato esaminato il Progetto avviato nell'ambito del riposizionamento strategico del GBI con l'obiettivo di razionalizzare i modelli di business, ripensare e ridefinire l'assetto organizzativo del Gruppo per farlo evolvere verso una realtà più efficiente, integrata e proattiva nei confronti del proprio mercato di riferimento e delle BCC/CRA. Nell'ambito di tale Progetto, il GBI ha individuato un numero di 200 posizioni di lavoro efficientabili che consentono di favorire l'esodo volontario di almeno 170 lavoratori (non strettamente riconducibili, anche numericamente, alle posizioni di lavoro interessate al processo di efficienza) nell'arco temporale 2010-2011.
- Nello specifico l'esodo interesserà fino a 135 lavoratori nell'anno 2010 ed almeno 35 lavoratori nell'anno 2011.
- Le parti si danno atto che, all'esito dei risultati raggiunti nell'arco di vigenza del presente accordo, nell'ipotesi di mancata riduzione del personale nell'obiettivo complessivo sopra richiamato, le Aziende potranno attivare le procedure di "Prevenzione dei conflitti collettivi" di cui all'art. 22, CCNL 21.12.2007, quale "strumento al quale ricorrere prima dell'applicazione delle norme di cui all'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223."

tutto ciò premesso

le parti convengono quanto segue:

1. Le premesse- e gli allegati ivi richiamati - costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Le parti, ciascuna per quanto di propria competenza, convengono che le Aziende ricorrano alle procedure previste nel Regolamento attuativo del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo, affinché il Fondo stesso provveda:
 - 2.a. in via ordinaria al finanziamento dei programmi formativi del personale ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dal D.M. n. 157 del 28 aprile 2000, art. 5 lettera a) punto 1.
 - 2.b. in via straordinaria, ai sensi e per gli effetti del D.M. n. 157 del 28 aprile 2000, art. 5 lettera b), all'erogazione, in forma rateale di assegni straordinari per il sostegno al reddito nei confronti dei

lavoratori in esubero, ovvero alla liquidazione in unica soluzione, ove richiesto dal lavoratore ai sensi dello stesso art. 5, lettera b) D.M. 157/2000;

3. Al fine di aggiornare, consolidare e sviluppare le competenze professionali e rafforzare la diffusione di una cultura manageriale in linea con gli obiettivi di ristrutturazione, nonché al fine di creare le condizioni per un'adeguata copertura delle posizioni che si renderanno vacanti e garantire flessibilità d'impiego delle risorse in linea con i cambiamenti organizzativi, sarà erogata una articolata e diversificata gamma di interventi formativi, sia di natura tecnico/professionale che comportamentale e manageriale, attuata con il finanziamento del Fondo di Solidarietà (cfr all. 3).

In relazione a quanto previsto dalla deliberazione n. 3 del 7 settembre 2001 del Comitato Amministratore del Fondo, le parti dichiarano espressamente che quanto sopra previsto in tema di formazione e riqualificazione del personale è strettamente funzionale alla realizzazione degli specifici obiettivi previsti dalle vigenti disposizioni.

4. Il programma di esodo delle risorse indicate nel presente accordo, verrà realizzato, in relazione alle fasi di attuazione delle modifiche organizzative aziendali, nell'arco degli anni 2010-2011, con le modalità previste nei punti che seguono. A tal fine, le Aziende, verificate le condizioni, informeranno, con specifica circolare, il personale che, in possesso dei necessari requisiti, risulti destinatario del presente accordo. Analogamente, le Aziende del gruppo provvederanno ad informare tutto il personale dopo l'avvenuta consultazione dello stesso da parte delle OO. SS.

5. In una prima fase, che prenderà avvio dalla firma del presente accordo e che interesserà fino a 135 unità complessive, le Aziende procederanno, in presenza dei presupposti tecnico-operativi aziendali, ad accogliere:

5.a le richieste di esodo che perverranno entro il 31/12/2010 da parte del personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e/o di vecchiaia;

5.b le richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art 5, lettera b), D.M. 157/2000 erogate dal Fondo di Solidarietà da parte del personale in possesso di requisiti per l'accesso allo stesso Fondo di Solidarietà o che li maturerà entro il 31/12/2010.

6. In relazione a questa prima fase, prevista per la data del 31/12/2010, in apposito incontro da tenersi nell'ultimo trimestre del 2010, tra le Aziende del GBI e la delegazione ad hoc delle OO. SS., si procederà alla verifica dell'andamento delle richieste di esodo acquisite e da acquisire per valutare congiuntamente il livello di realizzazione attesa con riferimento alla individuata riduzione fino 135 unità per la suddetta data del 31/12/2010. Le parti monitoreranno l'andamento delle adesioni per una opportuna valutazione anche al fine di adottare consensualmente le misure più idonee per l'efficacia del processo in atto.

7. In una seconda fase, che prenderà avvio il 1/1/2011 e che interesserà almeno 35 unità, le Aziende procederanno, in presenza dei presupposti tecnico-operativi aziendali, ad accogliere:

7.a le richieste di esodo che perverranno entro il 31/12/2011 da parte del personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e/o di vecchiaia;

7.b. le richieste di accesso alle prestazioni di cui all'art 5, lettera b), D.M. 157/2000 erogate dal Fondo di Solidarietà da parte del personale in possesso di requisiti per l'accesso allo stesso Fondo di Solidarietà o che li maturerà entro il 31/12/2011.

8. In relazione a questa seconda fase, la cui conclusione è prevista per la data del 31/12/2011, in apposito incontro da tenersi nell'ultimo trimestre del 2011, tra le Aziende del GBI e la delegazione ad hoc delle OO. SS., si procederà alla verifica dell'andamento delle richieste di esodo acquisite e da acquisire per valutare congiuntamente il livello di realizzazione attesa con riferimento all'obiettivo di riduzione di 170 unità per la suddetta data del 31/12/2011.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large '3' at the bottom right.]

9. Coloro che intendano aderire al Fondo di Solidarietà hanno l'obbligo di informazione e documentazione nei confronti dell'azienda di appartenenza circa la loro posizione assicurativa e contributiva complessiva e dovranno produrre tale documentazione (estratto conto contributivo riportante l'indicazione della data in cui matura i requisiti pensionistici rilasciato dalla competente sede INPS ed appena in grado il certificato ECOCERT – ex art.54 L.88/89), entro la data di volta in volta stabilita per poter accedere al Fondo. In alternativa potranno incaricare la propria azienda, conferendole specifico mandato, di richiedere il certificato ECOCERT in conformità alle disposizioni vigenti.

10. L'adesione al Fondo di solidarietà da parte dei dipendenti che ne possiedono i requisiti avverrà su base volontaria.

11. In favore del personale che, avendone i requisiti, farà richiesta di inserimento nel Fondo di Solidarietà, verranno riconosciuti dalle Aziende di appartenenza, in correlazione con quanto previsto al punto 24, i seguenti trattamenti, :

- a) applicazione delle condizioni bancarie riservate al personale in servizio per tutto il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà;
- b) mantenimento dell'iscrizione per se e per i familiari già iscritti alla Cassa Mutua Nazionale con totale onere a carico delle Aziende per il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà;
- c) versamento al Fondo Pensione Nazionale dei contributi a carico del datore di lavoro per tutto il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà;
- d) corresponsione di una somma mensile a titolo di incentivo all'esodo, calcolata con il seguente criterio:
 - d).1. per coloro che hanno diritto alla liquidazione della pensione con il c.d. "sistema retributivo" verrà riconosciuto un importo mensile, per l'intero periodo di permanenza al Fondo, pari al 100 % del differenziale tra la pensione calcolata come previsto dal Fondo stesso e quanto si andrebbe a percepire con un incremento di contributi pari a cinque anni e comunque non oltre il massimo della anzianità contributiva prevista dall'AGO;
 - d).2. anche per coloro che hanno diritto alla liquidazione della pensione con i c.d. "sistema misto" o "contributivo" verrà riconosciuto un importo mensile, per l'intero periodo di permanenza al Fondo, calcolato con i medesimi presupposti (sistema retributivo) e criteri di cui al punto d).1 che precede.

L'importo anzidetto verrà riconosciuto, in tutti i casi, previa sottoscrizione di un accordo da sottoscrivere ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ. con il quale verrà definito ogni aspetto relativo al pregresso rapporto di lavoro.

12. Nei confronti di coloro che, durante il periodo di vigenza del presente accordo (2010-2011), in possesso dei requisiti di legge per la pensione di anzianità e/o di vecchiaia, aderiscano volontariamente al presente accordo e presentino le proprie dimissioni, le Aziende riconosceranno, in correlazione a quanto previsto al punto 24, un incentivo all'esodo pari a 9 mensilità calcolate con i criteri del preavviso. L'incentivo verrà erogato previa sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, cod. civ.. Resta inteso che il suddetto incentivo non è dovuto nei confronti di coloro che hanno compiuto 65 anni di età o che li compiano entro tre mesi dalle dimissioni.

13. In relazione all'avanzamento del piano di ristrutturazione, le Aziende si riservano, in relazione alle esigenze tecniche organizzative, di concordare con i lavoratori interessati, che hanno richiesto l'esodo in forza del presente accordo, la data di effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

14. Il Progetto di riorganizzazione non prevede cessioni di attività e/o personale né al di fuori dell'ambito di applicazione "dell'Area contrattuale", né a società che non siano aderenti a Federcasse o al di fuori del

[Area con diverse firme e segni di approvazione]

perimetro del GBI. I processi di consolidamento e di accentramento di attività realizzati secondo il piano d'intervento e finalizzati ad eliminare la duplicazione dei costi, verranno attuati tenendo conto delle esperienze maturate nelle singole società, tutelando la professionalità posseduta dai lavoratori interessati e valorizzando le attività in essere, in coerenza con la finalità dell'intero progetto di tesaurizzare le competenze proprie di ogni società. Tali competenze, quindi, saranno implementate e non dovranno essere disperse dagli esiti dei diversi progetti connessi al processo di riorganizzazione. I suddetti processi che daranno luogo anche a fasi intermedie di informativa e consultazione su richiesta anche delle sole OO. SS. potranno essere realizzate successivamente ad una sessione dedicata di informativa e confronto sulle motivazioni attinenti le sinergie, l'efficienza e le migliori pratiche della allocazione delle singole attività da accentrare. Tali sessioni dovranno concludersi entro 15 giorni dall'avvio del confronto finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise.

15. Al fine di procedere alla attuazione della suddetta ridefinizione dell'assetto organizzativo del GBI le aziende interessate procederanno, previo l'espletamento delle procedure di cui ai punti che precedono, salva l'ipotesi configurabile come trasferimento di ramo d'azienda. In questo ultimo caso verrà attivata la specifica procedura di cui al CCNL 21/12/2007.

16. Nella realizzazione del suddetto processo di ridefinizione dell'assetto organizzativo del GBI il personale interessato, dipendente da Azienda diversa dall'Azienda nella quale le attività sono consolidate e/o accentrate ed impiegato nelle attività oggetto di consolidamento e/o accentramento, potrà essere distaccato per un anno presso tale ultima Azienda. In seguito il rapporto di lavoro proseguirà con l'Azienda presso la quale le attività sono state accentrate alle seguenti condizioni:

- a. Il passaggio avverrà senza soluzione di continuità con il mantenimento del precedente livello retributivo complessivo e dei trattamenti normativi in essere sino al rinnovo del contratto integrativo dell'Azienda di destinazione. Al dipendente verranno liquidate le competenze di fine rapporto. La liquidazione non riguarda le somme accantonate presso il Fondo Pensione per il personale delle BCC / CRA. Per quanto non previsto o migliorativo si applicano le previsioni dell'art. 62 del vigente CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA;
- b. l'azienda cedente erogherà per quanto di sua competenza il Premio di risultato maturato. Tale premio sarà erogato in dodicesimi, equivalenti alle scale parametriche tempo per tempo vigenti, in ragione dei mesi di servizio prestati nel corso dell'anno precedente presso ciascuna azienda e da queste corrisposto al restante personale;
- c. il dipendente per le sole ferie, festività e banca ore maturate e non godute nell'anno in cui avviene il passaggio potrà optare per il trasferimento presso l'Azienda di destinazione o la liquidazione. Per le ferie, festività e banca ore maturate e non godute negli anni precedenti si darà luogo alla liquidazione, previo consenso del lavoratore;
- d. in caso di variazione degli assetti societari dell'Azienda nella quale sono state accentrate le attività, che dovessero verificarsi nei sette anni decorrenti dal trasferimento, conseguenti a cessioni di quote azionarie, che comportino partecipazioni di soggetti esterni al GBI, tali da determinare con il loro ingresso nella compagine sociale il controllo della stessa società, ai lavoratori trasferiti verrà garantito, nell'ipotesi di avvio di procedure di esodo che li riguardino ovvero di trasferimento dell'attuale sede sociale fuori del Comune di Roma, il rientro nell'Azienda cedente o in subordine in altre Aziende del GBI, nell'ambito delle sedi e del territorio di competenza. La suddetta garanzia di rientro verrà applicata per tutti i lavoratori trasferiti anche in caso di cessazione delle attività stesse o ulteriori cessioni del ramo d'azienda che li interessi verso società esterne al Gruppo Bancario Iccrea in caso di crisi aziendale della cessionaria che dia luogo al ricorso alla L. 223/1991;

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red). Some are clearly legible as 'V.ATR', 'T.2', and '5'. There are also several illegible signatures and initials scattered across the bottom margin.

- e. qualora le Aziende effettuino i passaggi del personale mantenendo le tutele di cui sopra, saranno tenute a darne informativa preventiva alle RR.SS.AA. e per conoscenza alle OO.SS. Nazionali secondo le previsioni di cui all'art. 22 parte prima del vigente CCNL;

17. Al fine di monitorare l'andamento della riorganizzazione e la realizzazione di quanto previsto nel presente accordo, anche con riferimento al processo di formazione ed all'importanza ad esso attribuito dalle parti, viene costituito un osservatorio paritetico che si riunirà con cadenza semestrale. L'osservatorio riceverà dalla Capogruppo i dati relativi alle singole aziende, anche riferiti alle assunzioni, inerenti il piano di riorganizzazione e lo stato di avanzamento dei progetti di formazione attivati in favore del personale delle Aziende interessate, anche per verificarne l'andamento quali quantitativo.

18. Le Aziende, attraverso la Capogruppo, invieranno semestralmente una informativa alle OO.SS. inerente l'attuazione del programma di esodo delle risorse come definito nel presente accordo e la riorganizzazione del Gruppo in riferimento allo stato di avanzamento della stessa; a seguito della stessa ~~le OO.SS.~~ si terrà un incontro per l'esame congiunto. Resta impregiudicata la possibilità per le parti di richiedere incontri con caratteristiche di urgenza laddove ne ravvisino la necessità.

19. In relazione agli obiettivi della riorganizzazione e compatibilmente con questi, le aziende si impegnano a valutare positivamente sia le eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time per il periodo di validità del presente accordo, sia le eventuali richieste di trasformazioni da part-time a full-time. Analogamente nel corso della procedura, le Aziende, anche al fine di non disperdere le professionalità acquisite, valuteranno, in caso di nuove assunzioni dall'esterno, l'opportunità di trasformare a tempo indeterminato i rapporti in essere di lavoro subordinato a tempo determinato ed i contratti di inserimento con mansioni equivalenti, purché in presenza delle adeguate competenze ed esperienze professionali, dandone periodica informativa alle rispettive RSA.

20. Le Aziende firmatarie del presente accordo si impegnano a non attivare nell'arco di vigenza del presente accordo alcuna ulteriore procedura collettiva di riduzione del personale.

21. Il presente accordo costituisce espressa richiesta avanzata dalle parti, ciascuna per la parte di propria competenza, al Fondo di Solidarietà di porre in essere gli interventi nello stesso accordo previsti. Il tutto ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto richiamate in epigrafe e di ogni e qualsiasi altro atto normativo e/o amministrativo avente comunque attinenza alla richiesta ed alla materia in oggetto.

22. Qualora dovessero intervenire modifiche legislative dei requisiti di accesso alla pensione AGO/IVS che possano determinare conseguenze sull'applicazione di quanto previsto nel presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per le opportune determinazioni.

23. La vigenza del presente accordo, anche in coerenza con il piano industriale ivi allegato, decorre dalla data di sottoscrizione formale e cessa il 31.12.2011.

24. La Capogruppo, in uno con le aziende del GBI interessate dal processo di riorganizzazione, produrrà entro sette giorni dalla condivisione tra le parti del presente accordo, una circolare esplicativa che illustri le modalità operative in ordine alle previsioni in esso contenute ed alla ratio dell'intesa politica complessiva. La circolare sarà portata a conoscenza delle OO. SS. prima della sua diffusione per una loro preventiva valutazione alla quale seguirà, a conclusione dell'esito positivo della consultazione dei lavoratori, la sottoscrizione formale del presente accordo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

25. Con la sottoscrizione del presente accordo le parti si danno atto di aver esperito e concluse le procedure di cui agli artt. 11 bis e 22, parte III, CCNL 21/12/2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA.

DICHIARAZIONE DI ICCREA HOLDING

Iccrea Holding anche in nome e per conto delle aziende del GBI, dichiara, su richiesta delle OO. SS., che ogni eventuale cambiamento del piano industriale ivi allegato dovrà essere tempestivamente illustrato alle stesse per una sua puntuale valutazione anche in ordine alle previsioni del presente accordo.

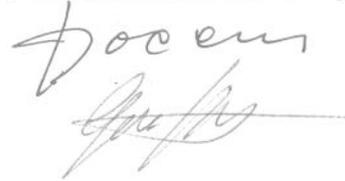
ICCREA HOLDING S.p.A.



ICCREA BANCA S.p.A.



BANCA AGRILEASING S.p.A.



BCC SOLUTIONS S.p.A.

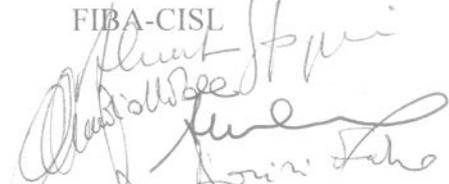
DIRCREDITO



FABI



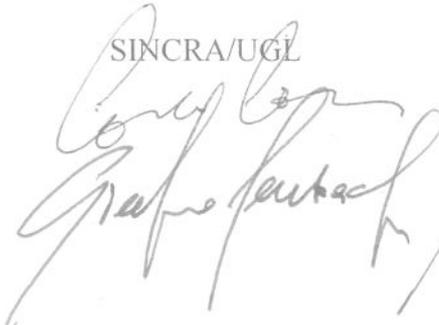
FIBA-CISL



FISAC/CGIL



SINCRA/UGL



UIL

