

Il giorno 3 Marzo 2008, in Milano

**Tra**

Il Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane

Società Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane

Società Seceti

Società Oasi-Diagram

Società Cim Italia

Società Key Client Cards & Solution

Società Help Phone

Società Sidera

Rappresentate da:

Corbella Andrea, direttore generale di ICBPI

Capponcelli Giuseppe, direttore generale di Seceti

Papili Emilio, amministratore delegato di Oasi

La Falce Fernando, direttore generale di Cim Italia

Capone Natale, direttore generale di Key Client

Caccamo Francesco, direttore generale di Help Phone

Patricolo Ettore, direttore generale di Sidera

e dal Servizio Risorse Umane di Sidera:

Sergio D'Amico

Albore Mario

Boffi Laura

E

La delegazione sindacale di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate:

Fabi

Falcri

Fiba Cisl

Fisac Cgil

Dircredito-FD

Uil. ca

Ugl Credito

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

## PREMESSO

- 1) Che i Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo ICBPI hanno deliberato il Piano Industriale 2008-2010 del nuovo Gruppo che prevede un processo di ristrutturazione societaria e di riorganizzazione aziendale;
- 2) Che le linee strategiche del Piano industriale di cui sopra sono state illustrate alle OO.SS. il 31/7/2007 con apposito incontro;
- 3) Che, come dichiarato dal Gruppo ICBPI, tale Piano industriale prevede la riorganizzazione del Gruppo ICBPI secondo aree di business coerenti e per centri di competenza, in Particolare per il core business della monetica e dei pagamenti, allo scopo di dare la possibilità al Gruppo di collocarsi nel proprio mercato di riferimento in modo forte e strategico, con un consistente presidio nelle principali aree di attività nonché di ricercare alleanze strategiche con partner complementari nei core business;
- 4) Che dal riassetto organizzativo derivante dal Piano Industriale, il Gruppo vuole conseguire sinergie organizzative per effetto dell'accorpamento di attività similari attualmente svolte nelle diverse società di cui il Gruppo si compone;
- 5) Che per ottimizzare il processo di integrazione e la qualità del lavoro - tenuto conto della complessità dell'operazione che comporta il ridisegno della struttura del Gruppo ICBPI (che andrà a regime con gradualità) – e per realizzare la piena integrazione delle risorse umane, il Gruppo ICBPI ha ritenuto necessario definire un sistema di regole comuni ed uniformi da applicarsi nelle fasi attuative del Piano Industriale nonché in occasione degli altri confronti sindacali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta richiesti dalle ulteriori fasi della realizzazione del Piano Industriale.
- 6) Che con informativa del 4 dicembre 2007 che qui si intende integralmente riportata, sono state avviate le procedure di legge e di contratto relative alle operazioni di riassetto societario;
- 7) Le Parti affermano la centralità delle risorse umane, come fattore strategico e determinante per i successi e per l'efficienza dell'impresa;

Tutto ciò premesso, le Parti hanno definito quanto segue

### **Art. 1 - Ambito Applicativo**

Il presente accordo quadro costituisce 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 citato e,

pertanto, scadrà il 31.12.2010.

L'accordo quadro trova, pertanto, applicazione unicamente per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del Piano Industriale.

Le normative contenute nel presente accordo decorrono dalla data di stipula e sono applicabili a tutto il Personale del Gruppo ICBPI compresi i dipendenti delle aziende oggetto delle operazioni societarie indicate nel successivo art. 2; tali normative saranno applicate anche per eventuali altre operazioni societarie che dovessero attuarsi nel periodo di valenza del Piano Industriale, ivi comprese eventuali costituzioni di nuove società.

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.

## **Art. 2 - Confronto sul Piano Industriale**

Il confronto tra le Parti ha riguardato le seguenti operazioni:

- Fusione per incorporazione di Seceti S.p.a. nell'Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane (di seguito la Banca), capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, (fusione Seceti) che, alla data di efficacia della stessa, prevista per il prossimo 31/3/2008, determinerà l'estinzione della società Seceti S.p.A., ed il trasferimento di tutto il patrimonio, dei diritti e delle obbligazioni di Seceti S.p.a. nella Banca;
- Fusione per incorporazione di Cim Italia in Key Client (di seguito Key) (la fusione Cim), che alla data di efficacia della stessa, prevista per il prossimo 31/03/2008, determinerà l'estinzione della società Cim Italia S.p.A., ed il trasferimento di tutto il patrimonio, dei diritti e delle obbligazioni di Cim Italia S.p.a. in Key Client;
- Conferimento da parte della Banca in favore di Key Client del ramo monetica (comprensivo del ramo monetica ex Seceti per effetto della fusione Seceti) entro il 30 Aprile 2008;
- Conferimento da parte di Key Client in favore di Help Phone (post fusione con Cim Italia) del ramo Help desk entro il 30 aprile 2008;

Per quanto riguarda le operazioni sopra indicate e le relative date, Parte Aziendale comunicherà con sollecitudine alle OO.SS. di Gruppo le effettive date di decorrenza.

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

### **Art. 3 - Contratto collettivo applicabile**

Le Parti si danno atto che tutte le attività svolte dalle Aziende del Gruppo ICBPI, rientrano tra quelle previste agli articoli 1 e 2 del vigente CCNL del Credito.

Tutte le Aziende del Gruppo ICBPI manterranno la propria iscrizione all'Associazione Bancaria Italiana mentre eventuali nuove aziende del Gruppo che non lo fossero provvederanno a presentare richiesta di iscrizione, ai sensi dello statuto ABI.

Al riguardo, la Capogruppo si impegna, per il periodo di vigenza del Piano Industriale 2008-2010 e relativamente alle controversie sui rapporti di lavoro e alle controversie nei confronti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, a ricorrere alle procedure di conciliazione in sede ABI.

### **Art. 4 - Normative Aziendali**

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

Nel periodo destinato alla complessiva riorganizzazione, il cui termine è presumibilmente previsto entro il 30 giugno 2008 e comunque sino al termine della stessa, al Personale che per effetto delle operazioni collettive descritte al precedente articolo 3, passi alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro ex art. 2112 c.c., si applicheranno i contratti e tutti i trattamenti aziendali relativi all'azienda cessionaria.

Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, saranno applicati dal cessionario, se non già esistenti, le normative e/o accordi aziendali che regolano attività e situazioni peculiari delle Aziende cedenti da individuare specificatamente.

In ogni caso, i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi aziendali e dalle normative 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. L'inizio del confronto per l'armonizzazione dei trattamenti è previsto per il mese di marzo 2008, secondo un calendario da stabilirsi.

### **Art. 5 - Mobilità territoriale**

Nell'ambito del Piano Industriale non si prevedono fenomeni di mobilità collettiva del Personale.

Viene altresì ribadito che gli interventi di razionalizzazione ed ottimizzazione della presenza delle singole società del Gruppo sulle attuali sedi operative verranno gestiti in modo tale da non comportare la chiusura di alcuna delle predette sedi operative e in modo tale da limitare la mobilità territoriale delle risorse applicando prioritariamente i seguenti principi:

- 1) trasferimento delle attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- 2) tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità
- 3) accoglimento delle domande volontarie di trasferimento

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

- 1) personale diversamente abile (L. 104/92)
- 2) genitori o familiari che assistano con continuità un parente o un affine convivente, diversamente abile e, come tale riconosciuto dalla legge 104/92
- 3) Personale in astensione dal lavoro a seguito di nascita o adozione.
- 4) Genitori con in corso pratiche di adozione o affido
- 5) Part Time
- 6) Distanze superiori a 75Km dal luogo di lavoro, ivi compreso il personale in distacco

#### **Art. 6 - Formazione professionale**

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data Particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con Particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione professionale oggetto del presente Piano Industriale.

Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- 1) L'attività di formazione per la riqualificazione professionale sarà oggetto di un confronto preventivo con le OO.SS.;
- 2) 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.
- 3) I cambiamenti di mansione del personale interessato conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale verranno preceduti da adeguata formazione e/o addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il Personale interessato, sulla base di progetti ed interventi formativi che saranno valutati preventivamente tra le Parti.
- 4) Al fine di agevolare la partecipazione ai corsi delle lavoratrici part time ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla legge 104/92 i corsi saranno organizzati e strutturati anche presso sedi delocalizzate;

- 5) Gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'adeguata preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, rientrano anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, con Particolare riferimento ai progetti formativi promossi dal Fondo paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua del Terziario, denominato For.Te, previa sottoscrizione dei relativi accordi sindacali aziendali nonché di 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.

### **Art. 7 - Distacchi**

Le Parti, dopo essersi confrontate in merito alla situazione degli attuali lavoratori in distacco - lavoratori chiamati ad espletare la loro prestazione di lavoro dipendente nei confronti di un soggetto diverso rispetto da quello titolare del loro contratto di lavoro – concordano sulla necessità di individuare a favore dei lavoratori distaccati un adeguato supporto di certezze, in Particolare:

- a) la situazione normativa complessiva del lavoratori non subirà pregiudizio di sorta per effetto del suo passaggio in distacco, né differenziazione alcuna rispetto a quella degli altri dipendenti in servizio presso l'Azienda distaccante, in ragione di qualsiasi titolo o causa differenti dal CCNL;
- b) il rapporto di lavoro dei dipendenti distaccati continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante per le rispettive categorie di appartenenza;
- c) in relazione agli obblighi di subordinazione per l'espletamento della prestazione di lavoro dipendente, il lavoratore in distacco si riporterà alle linee direttive e gestionali dell'Azienda distaccataria, cui compete la responsabilità di impulso e di indirizzo organizzativo con gli altri poteri/doveri connessi alla titolarità della struttura produttiva;
- d) il distacco dovrà essere attuato senza che lo stesso possa rappresentare in alcun modo una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del lavoratore;
- e) le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dal lavoratore in distacco dovranno essere valutate ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro nella distaccante, come patrimonio della stessa;
- f) la condizione di distacco non dovrà costituire per i lavoratori interessati, limite alla partecipazione ad idonei percorsi formativi che, nel valorizzare le esperienze già acquisite, ne supportino tempo per tempo l'aggiornamento ed il completamento delle conoscenze/competenze e lo sviluppo professionale e di carriera;
- g) Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del CCNL, l'obbligo di informativa alle

OO.SS. viene esteso anche alle procedure riguardanti distacchi individuali;

h) Il singolo periodo di distacco non potrà essere, in ogni caso, superiore ai 12 mesi.

i) E' consentita una sola proroga di durata non superiore a 12 mesi mentre per eventuali ulteriori proroghe è necessario il consenso del lavoratore.

#### **Art. 8 - Part Time**

Compatibilmente con le esigenze di servizio verrà favorito l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time in tutte le sue forme e viceversa.

In caso di mancato accoglimento verrà valutata, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di un cambio di mansioni che possa favorire la trasformazione del rapporto da full time a part time e viceversa.

#### **Art. 9 - Condizioni bancarie**

Al personale interessato dalla presente procedura continueranno ad applicarsi le medesime condizioni bancarie e creditizie attualmente in essere o quelle che verranno successivamente applicate.

#### **Art. 10 - Garanzie occupazionali**

Si applicano a tutti i dipendenti delle aziende e/o di rami delle stesse di cui il Gruppo ICBPI dovesse perdere il controllo nell'ambito della realizzazione del Piano Industriale. In presenza di tensioni occupazionali a qualsiasi titolo determinatesi e gestite attraverso strumenti contrattuali, ai predetti lavoratori verrà garantito il ricollocamento in capo al Gruppo ICBPI e, ove possibile, nell'azienda più vicina al luogo di residenza.

La suddetta garanzia esplicherà efficacia per sette anni a far data dal conferimento ex art. 2112 c.c. ad una eventuale nuova azienda, ad altra azienda o Gruppo del personale delle società del Gruppo ICBPI.

#### **Art. 11 - Fondo di solidarietà e sostegno al reddito**

La Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, riorganizzazione e di ristrutturazione previsti dal Piano Industriale hanno convenuto di ricercare soluzioni condivise su tutti gli aspetti comportanti ricadute sulle condizioni del personale del Piano stesso.

Le Parti ritengono opportuno intervenire prioritariamente sulle esigenze di riequilibrio di personale derivanti dalla realizzazione del Piano Industriale, 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.

Le Parti, hanno pertanto definito di utilizzare strumenti alternativi alle disposizioni di legge

e, a tal fine, hanno individuato nel “fondo di solidarietà” uno strumento in grado di risolvere col consenso delle OO.SS. le necessità espresse dalle Aziende.

Ciò premesso:

Vengono di seguito individuati e condivisi i criteri a carattere generale per l'accesso al Fondo di solidarietà e sostegno al reddito:

- 1) Il ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma I, lett. b). del D.M. n. 158/2000 avverrà su base volontaria.
- 2) La facoltà di accesso al fondo di solidarietà è estesa a tutto il personale delle società del Gruppo – compresi i dirigenti e coloro i quali sono destinati ad una eventuale New.Co. (secondo modalità tecniche da definirsi) per un massimo di 2 anni di permanenza nel Fondo di solidarietà per il raggiungimento dei requisiti minimi per conseguire la pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'AGO secondo le disposizioni di legge vigenti.
- 3) Le Parti concordano che l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà è consentito per un numero massimo di 60 unità da suddividere in 3 anni secondo lo schema seguente:
  - a. Nr. 10 nel 2008
  - b. Nr. 30 nel 2009
  - c. Nr. 20 nel 2010
- 4) Il ricorso al Fondo potrà avvenire con carattere di gradualità, in relazione alle esigenze e agli obiettivi specifici di ciascuna azienda, con effetto dal 1° luglio 2008 sino al 31/12/2010.
- 5) Limitatamente in presenza di esigenze tecnico produttive le Aziende si riservano la possibilità di posticipare sino ad un massimo di 12 mesi la data di risoluzione del rapporto di lavoro indicata dai lavoratori/lavoratrici indipendentemente dalla categoria di appartenenza.
- 6) Al personale che accederà al Fondo di solidarietà sarà riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo ed ad integrazione del TFR un importo pari a 2 mensilità di retribuzione calcolate secondo i criteri del preavviso ed erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

Le Parti si impegnano a definire con apposito documento a latere tutti gli aspetti tecnici per il perfezionamento dell'accesso al Fondo stesso, entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente accordo.

## **Art. 12 - Fondo pensione Complementare**

Ai dipendenti del Gruppo ICBPI che, in relazione alle operazioni del Piano Industriale si trovassero ad uscire da perimetro di Gruppo, viene garantito il trattamento pensionistico complementare in essere nel gruppo e, ove possibile nel rispetto della normativa di legge

vigente, la prosecuzione dell'adesione al Fondo Pensione del Gruppo ICBPI ovvero altra apposita disciplina eventualmente con copertura dei maggiori costi.

### **Art. 13 - Verifiche sindacali**

Le Parti, nel periodo di vigenza del Piano Industriale (2008 – 2010), si incontreranno con cadenza trimestrale nel primo anno e con cadenza semestrale nei successivi due per verificare:

- a) l'andamento del piano industriale;
- b) lo stato di applicazione degli accordi, ivi compreso il Fondo di Solidarietà e di sostegno al reddito
- c) l'attività di outsourcing appalti e consulenze
- d) i processi di mobilità infragruppo
- e) i processi di mobilità territoriale;
- f) i part time
- g) la formazione
- h) i processi di riqualificazione e riconversione

### **Art. 14 Agibilità Sindacali**

Vengono confermate per l'anno 2008 le RSA costituite in ogni singola unità produttiva prima del piano industriale, a prescindere dal numero degli iscritti che residueranno dopo la ristrutturazione.

Si confermano le agibilità sindacali allo stato in ogni singola Azienda prima dell'avvio del Piano Industriale.

Verranno costituiti i coordinamenti di Gruppo secondo le regole del protocollo delle agibilità sindacali del 13/12/2003.

Ai coordinamenti di Gruppo verrà riconosciuto quanto previsto dal CCNL e, in aggiunta ad ogni coordinamento di Gruppo un "monte ore" così determinato:

- a) una quota fissa pari a 120 ore annue per ogni coordinamento;
- b) una quota variabile pari a 1 ora anno per iscritto (al 31.12. di ciascun anno);

Le previsioni si applicano a tutti gli effetti alle eventuali nuove costituenti società finché rimangono nel perimetro di Gruppo.

\*\*\*\*\*

A tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verranno riconosciute in via del tutto eccezionale e non ripetibile 7.5 ore di permesso retribuito.

\*\*\*\*\*

Le Parti si danno atto dell'avvenuto espletamento delle procedure previste dall'art. 47 della legge n.482/1990 e successive modificazioni e dall'art. 18 del CCNL del settore credito,

relative alle operazioni societarie oggetto del presente accordo quadro, alla luce del quale, la complessiva riorganizzazione del Gruppo ICBPI non comporta il verificarsi di tensioni occupazionali nel caso in cui non si raggiunga il numero di adesioni al Fondo di Solidarietà previste all'art. 11, punto 3).

Letto, firmato e sottoscritto.

Il Gruppo Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane

La delegazione sindacale di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali di seguito indicate:

Fabi

Falcri

Fiba Cisl

Fisac Cgil

Dircredito-FD

Ugl Credito

Uil. ca