

ACCORDO QUADRO

Il giorno 20 maggio 2010, in Bergamo

Tra

Le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate tutte insieme "Aziende",

- UNIONE DI BANCHE ITALIANE SCPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI Banca", o anche "Capogruppo"
- UBI SISTEMI E SERVIZI SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "UBI S."
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPB"
- BANCO DI BRESCIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BBS"
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPCI"
- BANCA REGIONALE EUROPEA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BRE"
- BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BPA"
- BANCA CARIME SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "CARIME"
- BANCA DI VALLE CAMONICA SPA, d'ora in poi, per brevità denominata solo "BVC"
- BANCO DI SAN GIORGIO SPA, d'ora in poi, per brevità denominato solo "BSG"
- UBI BANCA PRIVATE INVESTMENT SPA, d'ora in poi, per brevità denominato solo "UBPI"
- CENTROBANCA SPA, d'ora in poi, per brevità denominato solo "CB"
- SILF SPA, d'ora in poi, per brevità denominato solo "SILF"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo ai sensi dell'art. 19 del CCNL 08/12/2007, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali, rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopra citate:

- FALCRI

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

Si premette che

1. Il Piano Industriale d'integrazione del Gruppo UBI BANCA 2007 – 2010 registra – ad oltre due anni dall'avvio degli interventi previsti – un livello di effettivo conseguimento dell'obiettivo dimensionale atteso ancora disallineato in misura significativa rispetto ai circa 1.710 efficientamenti da realizzare;
2. tale disallineamento rispetto al conseguimento degli obiettivi dimensionali si inserisce in uno scenario di generale debolezza del Settore Creditizio, conseguente alla crisi finanziaria che ha interessato l'intero sistema economico e produttivo a partire dal 2008 e che ha determinato, anche per il Gruppo UBI Banca, pesanti ripercussioni sotto il profilo dei livelli di redditività e produttività e dell'andamento complessivo degli indicatori di conto economico;
3. in relazione ai riflessi derivanti dal suddetto contesto economico e finanziario di sistema, considerati gli andamenti in atto rispetto alle previsioni del Piano Industriale 2007 – 2010 e tenuto conto della complessiva e rilevante contrazione dei ricavi, nonché del parallelo deterioramento nella qualità del credito, si rende essenziale conseguire un forte recupero di efficienza e produttività attraverso il rigoroso contenimento dei costi ed in particolare del costo strutturale del lavoro, nonostante non sia mai venuto meno l'impegno da parte dei lavoratori anche in tale difficile contesto e che anche su tale presupposto si farà leva per massimizzare il posizionamento del Gruppo in un auspicabile futuro scenario di ripresa;
4. in ragione della suddetta improrogabile finalità si è reso indispensabile perseguire l'ulteriore necessaria riduzione di costo, ricorrendo a tal fine all'adozione trasversale su tutto il Gruppo di appropriate misure di carattere organizzativo e gestionale, nonché di idonee iniziative finalizzate a ridurre ulteriormente il numero delle risorse e il relativo costo unitario;
5. nell'ambito delle iniziative trasversali su tutte le Società del Gruppo, volte alla ricerca di efficienza e produttività e idonee a supportare il piano di complessivo contenimento dei costi, sono state individuate le principali leve di intervento di seguito indicate:

- a) Interventi riguardanti le Filiali
 - b) Banche Rete - Riallineamento organici e riportafogliazione
 - c) UBIS - Interventi di semplificazione in ambito Back Office
 - d) UBI Banca Private Investment – Riassetto modello distributivo
 - e) SILF – Riorganizzazione
 - f) Centrobanca – Revisione perimetro di attività
 - g) BPR Crediti
 - h) UBI Banca - Contact Center
6. i suddetti interventi, volti al recupero di efficienza e produttività e al conseguente contenimento strutturale del costo del lavoro, non costituiscono per le Aziende interessate disinvestimento di attività sul territorio e consentiranno anche l'impiego funzionale di risorse per il rafforzamento di filiali in aree a maggior potenziale operativo;
 7. In data 26 marzo 2010 le Aziende hanno fornito alle OO.SS. l'informativa, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dando avvio alla relativa procedura;
 8. su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalla procedura sopra indicata, e i relativi incontri fra la Delegazione delle Aziende e quella delle OO.SS. si sono succeduti a far data dal 8 aprile 2010 sino a quella del presente Accordo;
 9. le Parti – nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità delle manovre illustrate nell'informativa di cui al precedente punto 7 , sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale – convengono, con il presente accordo, di applicare la seguente disciplina economico – normativa;
 10. le previsioni contenute nel presente Accordo Quadro si intendono riferite anche ai Dirigenti per la parte ad essi applicabile in quanto compatibile con le vigenti norme di legge e di contratto;
 11. il piano indicato nell'informativa 26.03.2010, esaurisce le iniziative delle Aziende in merito alle riduzioni del Personale relative al Piano Industriale 2007-2010.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

| |
|--|
| Sezione 1 Interventi riguardanti le Filiali |
|--|

Dichiarazione delle Aziende

Le aziende confermano che gli interventi oggetto della presente sezione riguardano:

- a) *chiusura di filiali e di minisportelli interessati anche da sovrapposizioni che limitano l'efficiente gestione della clientela attuale e potenziale;*
- b) *razionalizzazione del modello organizzativo della rete distributiva mediante trasformazione anche di filiali di ridotte dimensioni in minisportelli, finalizzata ad una più efficiente gestione della clientela di riferimento.*

Per il dettaglio delle filiali interessate e le tempistiche di realizzazione si fa rinvio alla informativa già richiamata al punto 7) delle premesse, da intendersi qui come integralmente trascritta.

Art. 2

Mobilità territoriale e riconversione professionale

Mobilità Territoriale

1. Le Aziende si impegnano, con riferimento alla manovra oggetto della presente sezione, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno loro segnalate.
2. Con riferimento ai processi di mobilità territoriale derivanti dalla manovra oggetto della presente sezione, restano confermate le ulteriori previsioni di cui al paragrafo "mobilità territoriale" dell'art. 8, Protocollo Sindacale 14.08.2007, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

3. Le Banche si impegnano – relativamente alle posizioni di Responsabile di Filiale interessate dagli interventi previsti dalla sezione in esame – a ricercare, nell’attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, anche in una logica di continuità che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel medio periodo, anche in relazione ad aperture di nuovi sportelli.
4. I Responsabili di filiale di cui al precedente paragrafo, interessati da percorsi di ricollocazione professionale in ruoli diversi, che siano titolari di “indennità di reggenza” o trattamenti economici equivalenti al momento del passaggio, continueranno a percepire dette erogazioni per un periodo di 6 mesi successivi al cambio di ruolo, inteso che, decorsi 12 mesi senza che si sia verificata la riassegnazione dell’incarico di Responsabile di filiale, troveranno applicazione le previsioni tempo per tempo vigenti in materia presso la banca di riferimento. In caso di riassegnazione al ruolo di responsabile di Filiale nei 12 mesi successivi alla ricollocazione professionale di cui sopra, si procederà alla riattribuzione dell’“indennità di reggenza” nelle misure già percepite, fatte salve misure migliorative.
5. A favore dei responsabili di filiale interessati da percorsi di ricollocazione professionale in ruoli diversi, in caso di riassegnazione nei successivi 18 mesi al ruolo attualmente ricoperto, sarà inoltre considerata ad ogni effetto valida l’anzianità maturata in quest’ultimo.

6. Presso le dipendenze con organico costituito da una risorsa, le Aziende si impegnano ad adottare idonei presidi di sicurezza fisica, quali i dispositivi c.d. “antimalore” entro l’anno in corso compatibilmente con i tempi tecnici di realizzazione, salvo condizioni migliorative vigenti presso le singole Aziende.

Sezione 2

Altri interventi previsti dalla lettera b) alla lettera h), punto 5 delle premesse

Dichiarazione delle Aziende

Le aziende confermano che gli interventi oggetto della presente sezione riguardano:

a. Banche Rete - Riallineamento organici e riportafogliazione

La manovra consiste nella razionalizzazione delle strutture operative della rete distributiva da realizzarsi con la finalità già espressa di perseguire un adeguato recupero di efficienza e produttività, in coerenza con i livelli di operatività registrati a partire dal 2008 e per tutto il 2009 e con l’andamento atteso sull’operatività stessa, nonché con l’esigenza di più appropriati criteri di riportafogliazione secondo le best practice di Gruppo.

b. UBIS - Interventi di semplificazione in ambito Back Office

La semplificazione dei processi e la connessa razionalizzazione delle strutture operanti sul territorio, da realizzarsi con la finalità già espressa di perseguire un adeguato recupero di efficienza e produttività, consiste in un complessivo piano teso al conseguimento di ottimali livelli di operatività in ambito Back Office, anche a supporto di un migliore presidio dei rischi operativi.

c. UBI Banca Private Investment – Riassetto modello distributivo

La riorganizzazione in argomento si pone l’obiettivo di migliorare l’efficienza operativa di UBI Banca Private Investment attraverso:

- *la creazione nel secondo semestre 2010 di un back office accentrato ubicato sulla piazza di Milano per alcune attività operative ad oggi svolte dalle filiali a supporto dei Promotori Finanziari (censimento anagrafico e apertura rapporti, data entry e controllo di primo livello, gestione anomalie per risparmio gestito, amministrato e assicurativo), con l’obiettivo di ridurre i costi operativi e di aumentare l’efficienza e la scalabilità del modello distributivo;*
- *la razionalizzazione della Rete territoriale attraverso la chiusura di alcune filiali, anche in relazione alla costituzione del back office accentrato di cui al punto precedente.*

d. SILF – Riorganizzazione

L'intervento di riorganizzazione consiste nella razionalizzazione delle strutture operative dedicate della Società, in coerenza con i volumi canalizzati da SILF nei confronti di Banca 24/7 (unico mandatario della Società) registrati a partire dal 2008 e con la prevista conferma del trend in atto a livello di sistema, oltre che con la contrazione della Rete delle agenzie.

A tal fine si prevede la focalizzazione dell'attività di SILF - attualmente svolta sui due poli di Milano e di Cuneo – sui poli di Cuneo e Bergamo.

e. Centrobanca – Revisione perimetro di attività

Dalla realizzazione della revisione organizzativa di Centrobanca deriverà la ridefinizione del perimetro di esclusiva di quest'ultima, razionalizzando i processi interni e focalizzando la Società sulle attività "core" ovvero sulle operazioni di maggiore dimensione e/o a maggior valore aggiunto, con significativi ritorni in termini di specializzazione e di efficienza.

f. BPR Crediti

Il progetto in argomento, denominato "BPR Crediti", comprende una serie di interventi organizzativi con impatti relativi alle Banche Rete, a UBI Banca e UBI Sistemi e Servizi e risponde all'esigenza di ottimizzare i livelli di efficienza e rendere l'intero processo di presidio del credito maggiormente rispondente all'attuale contesto economico.

Il progetto prevede:

- Realizzazione di un nuovo Modello recupero crediti;
- Revisione del Modello di perfezionamento delle garanzie ipotecarie;
- Nuovo Modello di delinquency management ubicato sulla piazza di Milano.

g. UBI Banca - Contact Center

L'operazione prevede lo sviluppo delle attività svolte presso l'unità organizzativa Contact Center di UBI Banca, con particolare riferimento allo sviluppo Clienti Privati e Small Business, al fine di ottimizzare il supporto all'attività commerciale delle Banche Rete attraverso l'aumento della capacità di contatto nei confronti della clientela, nonché alla migrazione dell'operatività sui Canali Diretti, finalizzata all'estensione dei servizi informativi (di pre e post vendita) a tutta la clientela.

La realizzazione di quanto in esame avverrà gradualmente e consentirà, in coerenza con le richieste delle OO.SS. e con la documentazione fornita alle stesse nel corso della procedura di cui al punto 8 delle premesse, anche una più efficace gestione della mobilità territoriale nelle aree interessate, attraverso il potenziamento dell'unità operativa a regime fino a ca. ulteriori 100 unità rispetto al dimensionamento al 28 febbraio 2010 e la collocazione degli uffici operativi anche sulla piazza di Milano.

Fermo restando quanto previsto al successivo art. 16, prima della fase attuativa delle operazioni sopra richiamate, verranno attivati a richiesta appositi incontri con la Delegazione di Gruppo, salvo che le OO.SS. richiedano che il confronto si svolga direttamente a livello aziendale.

Le operazioni di cui sopra saranno attuate con la decorrenza e secondo le modalità riportate ed indicate nell'informativa del 26 marzo 2010, da intendersi qui come integralmente trascritta.

Dichiarazione delle Aziende

In materia di consulenze, la Capogruppo si dichiara disponibile ad effettuare incontri periodici da tenersi a richiesta con le competenti Organizzazioni Sindacali per una disamina annuale degli andamenti dei relativi costi indicati in Bilancio, in ottica di progressiva razionalizzazione degli stessi. Sempre in tema di consulenze, l'Azienda considera eccezionale l'instaurazione di rapporti di collaborazione nei confronti di nominativi interessati dalle forme di esodo di cui all'Accordo in oggetto.

Art. 3

Mobilità Infragruppo

1. Le Aziende si impegnano, con riferimento alla manovra oggetto della presente sezione, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno loro segnalate.

Distacchi

1. Per quanto riguarda i distacchi derivanti dalle operazioni oggetto del presente Accordo, si intendono ad ogni effetto richiamate e confermate le previsioni di cui alla specifica sezione dell'art. 8 del Protocollo di Intesa Sindacale 14/8/07.

Cessioni individuali del contratto di lavoro

1. In caso di accordo tra le aziende e i singoli lavoratori interessati, si potrà procedere al passaggio volontario del contratto di lavoro.
2. In particolare tale passaggio individuale potrà essere attuato – su base volontaria – senza che la separazione giuridica tra Aziende venga considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale e di quant'altro per il dipendente stesso, e fermo restando che il Lavoratore conserverà nella nuova Azienda i diritti soggettivi acquisiti, le anzianità convenzionali e di servizio maturate, e la stessa riconoscerà trattamenti complessivamente equivalenti – salvo miglioramenti – a quelli di cui il dipendente beneficiava nell'Azienda precedente.
3. Le Aziende accoglieranno le domande di cessione individuale del contratto di lavoro presentate dal personale che si trovi in distacco presso le stesse (la cui lettera indica la data di scadenza del distacco medesimo), entro 15 mesi dalla presentazione della domanda.

Tale previsione trova applicazione con riferimento ai distacchi di durata complessiva superiore a 12 mesi.

4. Le Parti confermano le previsioni e le regolamentazioni per la presentazione e l'esame delle domande di mobilità infragruppo, nonché le informative di cui all'art.8 del Protocollo di Intesa Sindacale 14/8/07.
5. Al riguardo le Aziende proseguiranno nell'impegno volto a favorire l'accoglimento delle suddette domande tempo per tempo presentate dagli interessati e informeranno trimestralmente le Parti sindacali in ordine alle richieste e all'esito delle stesse.

6. Le Aziende riconosceranno a tutte le risorse umane che lavorano in azienda pari opportunità sul piano delle occasioni di sviluppo personale e professionale;
7. In tema di politiche per il Meridione, con l'obiettivo di mantenimento di lavorazioni nel territorio, si farà ricorso a fenomeni di mobilità volontaria e all'utilizzo della leva delle stabilizzazioni di rapporti di lavoro temporanei anche su realtà diverse da quelle di radicamento.

Art. 4

Principi per la riallocazione del Personale

1. Ferma restando, ove ne sussistano le condizioni, l'applicazione a favore dei dipendenti interessati dagli interventi di cui alla presente sezione delle previsioni poste in materia di mobilità territoriale dal precedente art. 2 del presente accordo - che vengono estese, con riferimento ai commi da 4 a 8 dell'art. 8 Protocollo 14.08.2007, anche ai dipendenti delle società prodotte sottoscrittrici del presente accordo quadro interessati dagli interventi di cui ai precedenti punti *d.* ed *e.* della dichiarazione delle Aziende - per il personale interessato a passaggi di riqualificazione e ricollocazione professionale, le *Aziende* si impegnano a:
 - contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle professionalità;
 - attribuire nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Banche, mediante soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali;
 - favorire nel limite della mobilità infragruppo resa necessaria dalla manovra oggetto del presente Accordo, con particolare riferimento alle risorse di BPCI – che risulta maggiormente interessata da processi di mobilità infragruppo e di riconversione professionale – i passaggi infragruppo di massima entro 12 mesi con priorità di coloro che ne abbiano già presentato formale richiesta alla data di sottoscrizione del presente accordo, con particolare attenzione, tra queste, a quelle formulate dai dipendenti provenienti da altre banche del Gruppo,

nonché di coloro che prestino servizio ad oltre 100 Km dalla propria residenza e per i quali, tenuto conto del territorio di radicamento della banca di appartenenza, risulti precluso l'avvicinamento alla residenza stessa.

In relazione a tale ultimo alinea, le Parti convengono di costituire un osservatorio aziendale paritetico per l'effettuazione di specifiche sessioni di informativa e consultazione, con cadenza semestrale. In particolare per BPCI, il suddetto osservatorio verrà costituito entro il 30.06.2010, al fine di monitorare la situazione e le domande giacenti con l'obiettivo del loro accoglimento.

2. Le Aziende si impegnano ad avviare colloqui gestionali con il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di valutarne competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.
3. Le Aziende dichiarano di voler utilizzare tutte le leve gestionali idonee a non disperdere il patrimonio professionale presente nelle aziende; in tale ottica, considerate le previsioni contenute nell'art. 18 ccnl, favoriranno la concessione, tenuto conto delle esigenze di servizio, di contratti a tempo parziale, al fine di accogliere le richieste tempo per tempo presentate dai dipendenti interessati, nonché quelle inevase o respinte a partire dal 1 gennaio 2009, nell'ambito delle percentuali contrattualmente stabilite. Analoghe previsioni riguardano anche le aspettative. Al fine di favorire l'accoglimento delle domande di part time, saranno individuate soluzioni organizzative modulando le forme di part time anche su diverse articolazioni di orario giornaliero, previa verifica aziendale, permettendo il ricorso in via prioritaria a collaborazioni di personale che abbia già operato all'interno del Gruppo, ovvero a collaborazioni (ad esclusione dello stage) convenzionate con le Università. Tali posizioni di lavoro non rientrano nel computo del personale con contratto di lavoro a part time. La particolare situazione di BRE necessita di specifiche soluzioni da individuare in sede aziendale, in appositi incontri da tenersi a richiesta di una delle Parti, entro il 30 giugno 2010.

Mobilità infragruppo e riconversione professionale

Con riferimento a tutto il Personale interessato dalle manovre di cui alle lettere da a) ad h) di cui al punto 5 delle premesse, ove si dovesse determinare un cambio di mansioni, l'Azienda si adopererà per quanto possibile, per il mantenimento dell'equivalenza delle mansioni attualmente ricoperte dal lavoratore interessato. Tenendo comunque conto delle esperienze e professionalità maturate, potranno verificarsi, in una fase transitoria fino al 31.12.2011, situazioni di utilizzo di talune risorse in mansioni anche non equivalenti solo al fine di salvaguardare occupazione e di contenere la mobilità territoriale. Al riguardo è prevista l'effettuazione di incontri di verifica tra le Parti a livello aziendale sui progetti di ricollocazione e riqualificazione professionale.

Art. 5

Formazione e riqualificazione professionale

1. 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 della manovra cui il presente accordo si riferisce.
2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:
 - definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
 - modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
 - 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 tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
 - l'eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.
3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.
4. Le parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della manovra cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle

competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale delle Banche e Società del Gruppo previsti dalle vigenti disposizioni.

5. Le Parti si danno atto e confermano, con il presente accordo, di avere attentamente esaminato il piano formativo sia in ordine all'articolazione che alle modalità attuative dello stesso.
6. Il suddetto piano risulta composto dalle azioni formative di seguito indicate (cfr. All. A):
 - Progetto "Crediti"
 - Progetto "Finanza"
 - Progetto "Affinamento capacità comportamentali"
 - Progetto "Commerciale Retail"
 - Progetto "Responsabili di Filiale"
 - Progetto "Risorse IT"
 - Progetto "Contact Center"
 - Progetto "Delinquency Management"
 - Progetto "Back Office"
 - Progetto "Operatori di Filiale"
7. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, per l'arco temporale riferito al biennio 2010 – 2011 istanza di accesso ai finanziamenti di cui ai bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) – Fondo Paritetico Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e delle Assicurazioni – previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali ove previsti - nonché di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per la riconversione e riqualificazione del personale coinvolto nei programmi di cui trattasi e sottoscrivono il presente accordo a conferma della comune volontà di dare attuazione ai sopracitati progetti.

8. Le previsioni di cui ai precedenti articoli da 3 a 6 troveranno applicazione – ove necessario – anche per i dipendenti interessati dagli interventi di cui alla sezione 1 del presente accordo.

| |
|---|
| Sezione 3 Riduzione degli organici |
|---|

Art. 6

Con l'obiettivo di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale in cui operano le Aziende del gruppo secondo la finalità di cui al punto 3 delle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 18 e 19 CCNL che si è conclusa con la sottoscrizione del presente Accordo - stabiliscono l'utilizzo dei seguenti ulteriori strumenti:

- a. l'attivazione di leve gestionali che comportino anche la sola parziale sostituzione della fisiologica fuoriuscita di Risorse dal Gruppo;
- b. l'attivazione di un Piano di esodo per complessive 500 Risorse.

In attuazione di quanto sub b e al fine di ricondurre il complessivo costo strutturale del lavoro agli specifici obiettivi indicati nella lettera informativa di cui al punto 7 delle premesse e nel corso dello svolgimento della successiva procedura contrattuale, UBI Banca, UBI Sistemi e Servizi, Banca Popolare di Bergamo, Banco di Brescia, Banca Popolare Commercio e Industria, Banca Regionale Europea, Banco di San Giorgio, Banca di Valle Camonica, Banca Popolare di Ancona, Banca Carime e Centrobanca concorreranno entro il 01.01.2012, per quanto di rispettiva competenza alla riduzione degli organici alle proprie dipendenze secondo quanto indicato nella tabella che segue:

TABELLA A)

| Aziende | Esuberi |
|---------------|------------|
| UBI | 45 |
| UBIS | 14 |
| BPB | 79 |
| BPCI | 54 |
| BBS | 66 |
| BRE | 28 |
| BVC | 6 |
| BSG | 8 |
| BPA | 79 |
| CARIME | 114 |
| Centrobanca | 7 |
| Totale | 500 |

Art. 7

Criterio della volontarietà

1. Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia entro i termini di cui agli articoli che seguono.

Art. 8

Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente art. 7, 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 30.06.2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio, o che successivamente alla data del 30.06.2010 ed entro il 30.09.2010 maturino il diritto a pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione o di vecchiaia - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella a) - viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro a partire dal 1.07.2010, in relazione alla maturazione del requisito pensionistico e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 11.06.2010 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme all'allegato modulo (allegati n. 1a e 1b). A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente a:
 - 12 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica sino al compimento del 61° anno di età
 - 10 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età
 - 8 mensilità per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica oltre i 63 anni e sino al compimento del 65° anno di età

della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizione di legge vigenti. Oltre a quanto sopra, al personale femminile che avrà maturato entro il 30.09.2010 i requisiti per la pensione di vecchiaia, sarà riconosciuto un ulteriore importo corrispondente a 2 mensilità annue per il periodo intercorrente tra la data di cessazione e il raggiungimento dei 35 anni di contribuzione con il limite di 65 anni di età.

Al suddetto personale che, per effetto della legislazione vigente in materia, percepisca il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuta anche una somma complessiva lorda, a titolo di incentivazione all'esodo, pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda percepita da corrispondersi fino al momento di maturazione del diritto al trattamento di pensione AGO.
2. 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 successivamente alla data del 30.06.2010 ed entro il 30.06.2011 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o che successivamente alla data del 30.09.2010 ed entro il 30.09.2011 maturino il diritto a pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla

precedente Tabella a) e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al comma 1 che precede, viene riconosciuta la facoltà:

- nell'ipotesi di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia successivamente al 30.09.2010, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con decorrenza 01.10.2010, al fine di confluire nel Fondo di solidarietà di cui al DM n. 158 del 2000, previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (all. n. 2). Detto modulo dovrà essere debitamente corredato della relativa documentazione, sottoscritto dall'interessato e pervenire all'azienda entro la data del 11.06.2010. A detto personale sarà riconosciuta dalla relativa Azienda, in caso di accoglimento, una incentivazione all'esodo sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art. 5 D.M. 28/4/2000 n.158, 1° comma, lettera B) - un trattamento lordo economico pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda percepita.
- nell'ipotesi di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità successivamente al 30.06.2010 ed entro il 30.09.2010, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro - compilando l'apposito modulo di adesione (all. n. 2) che dovrà essere debitamente corredato della relativa documentazione, sottoscritto dall'interessato e pervenire all'azienda entro la data del 11.06.2010 - con decorrenza 01.10.2010 con erogazione di una somma mensile lorda, a titolo di incentivazione all'esodo, pari al 100% dell'ultima retribuzione lorda percepita da corrispondersi fino al momento di maturazione del diritto al percepimento del trattamento di pensione AGO.

A detto personale verrà altresì riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente a 2 mensilità della retribuzione annua lorda in atto al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

3. Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo di cui al presente articolo verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti.
4. Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale di cui ai precedenti commi 1 e 2 risultino in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), verranno accolte prioritariamente le domande presentate da coloro che siano in possesso alla data del 30.06.2010 dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio; in subordine, si terrà conto della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza, ovvero della maggiore età.
5. Le parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente art. 8 saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti ccnl.

Art. 9

Trattamenti economici e normativi accessori

1. A coloro che accedono al Fondo istituito presso l'INPS con D.M. 28/4/2000 n.158 con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuto quale ulteriore incentivazione all'esodo - aggiuntiva a quella di cui al precedente articolo - una somma pari al valore attualizzato dei contributi a carico della Azienda per la rispettiva Forma Previdenziale, secondo la misura in vigore alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza nel Fondo, calcolata convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto a quella di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione AGO secondo le norme in vigore pro tempore.
2. A coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale saranno mantenute, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo, le stesse condizioni bancarie (tassi, mutui, ecc.) applicate al personale in servizio secondo quanto previsto per ciascuna Società e tempo per tempo vigenti.
3. Agli stessi saranno mantenute per lo stesso periodo le coperture per l'assistenza sanitaria e le polizze assicurative per infortunio extra professionale e per il caso morte con le medesime prestazioni previste per il personale in servizio; tali coperture cessano qualora l'iscritto esca dal Fondo; successivamente verranno applicate le previsioni aziendali vigenti per il personale in quiescenza.
4. In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS., le aziende accoglieranno le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a part time che intende accedere al Fondo di Solidarietà.
5. Le previsioni di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4 trovano applicazione, fino alla data di maturazione del diritto al percepimento del trattamento di pensione AGO, anche nei confronti del personale di cui al precedente art. 8, comma 2, 2° alinea, che abbia esercitato la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro.

Art. 10

Incontro di verifica

1. Le Parti si incontreranno successivamente al 11.06.2010 ed entro il 15.06.2010, al fine di rendicontare le richieste di adesione consensuale pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo Quadro.
Nel corso di tale incontro le Parti firmatarie del presente Accordo, constatato il numero delle suddette adesioni volontarie, si danno sin d'ora atto che, qualora queste ultime risultino in numero inferiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), si procederà all'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero in applicazione dei successivi artt. 11 e 12.

Art. 11

Criteri di individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero

1. Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al precedente art. 8, commi 1 e 2, risultino in numero inferiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere 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 – che così recita testualmente:

“ Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro 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.”

Art. 12

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto stabilito al precedente art. 11, da parte di ciascuna Azienda del Gruppo, sarà comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro anzitutto 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 30.06.2010 siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella a) e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 8 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.
Qualora il suddetto personale risulti in numero superiore agli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 8, saranno considerati i carichi di famiglia.
2. Ove il numero dei lavoratori di cui al precedente comma 1 - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente articolo 8 - risultasse inferiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsti presso ciascuna azienda, sarà altresì comunicata tempo per tempo in relazione alla data di rispettiva maturazione del requisito, la risoluzione 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 successivamente alla data del 30.06.2010 ed entro il 30.06.2011 (per coloro che maturano il diritto a pensione di anzianità) o il 30.09.2011 (per coloro che maturano il diritto a pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione o di vecchiaia) siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui alla precedente Tabella a) e tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto del comma 1 del presente articolo e del precedente art. 8 - i quali presteranno in servizio il rispettivo periodo di preavviso, ferme restando le previsioni di cui al CCNL in materia.
Ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti - tenuto conto delle uscite attuate in applicazione del precedente punto 1 e del precedente articolo 8 - risultasse superiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsti presso ciascuna azienda, saranno considerati i carichi di famiglia.
3. Nel caso in cui il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia, anche con diritto al mantenimento in servizio, entro la data del 30.9.2011, secondo i criteri sopra indicati, risultasse inferiore al numero complessivo degli esuberi previsti per ciascuna Azienda nella tabella a), le Parti si incontreranno nuovamente al fine di ricercare le possibili soluzioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi di contenimento di costo e degli organici.
4. Al personale che, avendo maturato alle date sopra indicate il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia, percepisca, per effetto della legislazione vigente in materia, il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella della intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuta, per ciascuno dei mesi

ulteriori rispetto a quelli contrattualmente spettanti a titolo di preavviso, una somma complessiva lorda, a titolo di incentivazione all'esodo, corrispondente al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe percepito ove fosse confluito nel Fondo di solidarietà di cui al DM n. 158 del 2000, convenzionalmente fissata in misura pari al 70% dell'ultima retribuzione lorda percepita calcolata secondo quanto previsto al precedente art. 8.

Art. 13

Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

1. Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale, le Parti si impegnano, su richiesta di una di esse, ad incontrarsi al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare.

Art. 14

Istruzioni operative

1. Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui al precedente art. 8 le Parti convengono sull'adozione dei moduli / deleghe (allegati 3 e 4) che ciascun dipendente nato fino a tutto il 1954 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, alle strutture indicate nei moduli medesimi, entro e non oltre il 31.05.2010.
2. In alternativa alla delega di cui all'all. 3, detto personale dovrà far pervenire nel medesimo termine, alle strutture indicate nei moduli allegati, il modello Ecocert di cui sia già in possesso, nonché l'allegato n. 4, sottoscritto e compilato in ogni sua parte.
3. Al Personale di cui al comma 1, sarà fornita tempestivamente – attraverso i mezzi di comunicazione interna aziendale – ampia e completa documentazione ed ogni informazione utile per una approfondita conoscenza del quadro normativo regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione del presente Accordo.

Dichiarazione dell'Azienda

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo per il dipendente la cui mancanza comporterà l'applicazione del relativo provvedimento disciplinare.

Art. 15

Disposizioni finali

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, che produrrà effetti sino al 01.01.2012, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007.
2. Conseguentemente, 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 sottoscrittrici, effettuata la verifica di cui al precedente art. 10 e constatato - ai sensi dello stesso - il mancato raggiungimento della riduzione di organico prevista per ciascuna Azienda nella tabella a), attiveranno le procedure di cui alla legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero: gli organismi sindacali competenti, in base alle disposizioni legislative, è previsto che sottoscrivano i conseguenti accordi aziendali (entro 7 giorni dall'avvio delle procedure), che recepiscano i contenuti degli artt. da 11 a 14 del presente accordo.

Art. 16

Incontri di verifica

A richiesta di una delle parti si farà luogo ad incontri di verifica periodici a livello di Gruppo sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nel presente Accordo Quadro.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE DI BANCHE ITALIANE Scpa

UBI SISTEMI E SERVIZI Spa

BPB Spa

BBS Spa

BPCI Spa

BRE Spa

BPA Spa

CARIME Spa

BVC Spa

BSG Spa

UBPI Spa

CB Spa

SILF Spa

FALCRI