VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 gennaio 2009, in Montebelluna

tra

Veneto Banca Holding s.c.p.a.
Banca di Bergamo s.p.a.
Banca Popolare di Monza e Brianza s.p.a.
Banca Popolare di Intra s.p.a.

e

le sottoscritte Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO FD, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL

premesso che

In data 10 maggio 2007 è stata inviata informativa alle Organizzazioni Sindacali in indirizzo relativa alla ristrutturazione del Gruppo Veneto Banca.

In data 29 giugno 2007 è stato siglato l'Accordo Quadro del Gruppo Veneto Banca ai sensi dell'art. 18 del CCNL 12.2.2005.

Lo stesso accordo prevedeva ulteriori fasi di informativa e confronto sia relative all'avanzamento del progetto illustrato nell'informativa del 10 maggio 2007, sia in relazione alle ulteriori operazioni societarie già ivi previste.

In data 3 dicembre 2008 sono state comunicate alle OO.SS le modalità attuative e le relative tempistiche con riguardo al completamento delle operazioni previste dal vigente Piano Industriale.

Le Parti medesime, tutto quanto sopra premesso e considerato, nell'incontro odierno, dopo un approfondito esame di tutte le tematiche inerenti al conferimento del ramo di azienda, hanno definito e concluso le relative procedure di legge e di contratto, convenendo la seguente disciplina economico-normativa da applicarsi a tutti i rapporti di lavoro trasferiti con decorrenza prevista - salve le autorizzazioni richieste dalle norme di legge - per la data 1.2.2009 da Banca di Bergamo e Banca Popolare di Monza e Brianza a Banca Popolare di Intra.

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

Art. 2

Dalla data delle cessioni la titolarità dei rapporti di lavoro del personale ceduto prosegue, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di Banca Popolare di Intra, alla quale, ferme le norme di legge, sarà trasferito il T.F.R. maturato alla data della cessione.
A detto personale saranno confermati tutti i trattamenti economici in essere a tale data presso le Banche cedenti, con riconoscimento a tutti gli effetti delle anzianità maturate.

Quanto al personale ceduto con contratto di lavoro a tempo determinato, di apprendistato e di inserimento, si conviene che lo stesso continuerà a prestare la propria attività lavorativa presso la Banca cessionaria con detta forma giuridica contrattuale individuale in ottemperanza della normativa contrattuale e legale tempo per tempo vigente in materia

Sempre a decorrere dalla data di cessione dei rispettivi rami d'Azienda, la banca cessionaria applicherà nei confronti del personale acquisito la contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore del credito tempo per tempo vigente nonché tutte le normative nazionali di settore che disciplinano specifiche materie, la contrattazione integrativa aziendale della Banca di provenienza e tutti gli ulteriori accordi e disposizioni aziendali vigenti alla data di cessione presso le aziende di provenienza, nonché l'Accordo Quadro del 29.6.2007

La valutazione per l'eventuale conferma dei contratti a tempo determinato non subirà pregiudizi dall'operazione societaria di cui in premessa.

Raccomandazione Organizzazioni sindacali
Le Organizzazioni Sindacali raccomandano, ferme le norme di legge e le esigenze aziendali, di favorire la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Art. 3

Dalla data di efficacia giuridica delle cessioni, il personale ceduto conserva alle dipendenze della cessionaria l'inquadramento acquisito al momento del passaggio, continua ad essere adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti comunque riconducibili al citato inquadramento, nel rispetto delle professionalità acquisite ed in un'ottica di valorizzazione dei contributi operativi e di conoscenza dei singoli, con salvaguardia di medesime opportunità di sviluppo professionale e di carriera.
Ferme le norme sugli inquadramenti del rispettivo CIA di provenienza, ai fini dell'inquadramento verranno comunque presi in considerazione i periodi temporali maturati presso la Banca cedente, laddove vi sia continuità nel ruolo.

Art. 4

Ricorrendone i requisiti ed i presupposti contrattuali, al personale ceduto verrà riconosciuto il premio aziendale per l'esercizio 2008 alle condizioni e secondo gli accordi sindacali delle aziende di provenienza.
Convenzionalmente ai fini del premio aziendale relativo all'esercizio 2009, il periodo compreso fra il 1° gennaio c.a. e la data di efficacia delle cessioni sarà considerato come prestato presso la società cessionaria. Sulla base delle stesse modalità la società cessionaria applicherà al suddetto personale il sistema incentivante 2009.
L'azienda si impegna a riaprire con i precedenti interlocutori, in regime di ultrattività delle RSA, la trattativa avente ad oggetto il premio aziendale di Banca Popolare di Monza e Brianza relativo all'esercizio 2008.

Art. 5

In materia di assistenza sanitaria le Parti si danno atto che il personale di Banca di Bergamo e Banca Popolare di Monza e Brianza interessato dalle richiamate cessioni e iscritto alle forme che regolano l'Assistenza Sanitaria presso le suddette Aziende mantiene l'iscrizione alle condizioni di contribuzione individuali e aziendali tempo per tempo vigenti fino al 31 dicembre 2009. Entro tale data la Banca Popolare di Intra definirà con le Organizzazioni Sindacali le modalità con cui il personale ceduto beneficerà della forma di assistenza a decorrere dal 1° gennaio 2010.
Qualora non si raggiungano nuovi accordi in materia il personale ceduto continuerà a mantenere l'iscrizione alle forme di assistenza di provenienza, tempo per tempo vigenti, e le relative condizioni di contribuzione.

Art.6

In materia di previdenza complementare, fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme in materia, le Parti stabiliscono quanto segue:

I dipendenti ceduti da Banca di Bergamo e Banca Popolare di Monza e Brianza iscritti – alla data di cessione - a Fondi Pensione a contribuzione definita (Fondo Pensioni Arca, Fondo Pensioni Generali e Insieme di Ras) potranno dalla data di cessione:

- mantenere l'iscrizione presso il Fondo di appartenenza;

- "congelare" la posizione previdenziale complementare maturata presso il Fondo di appartenenza, iscrivendosi al Fondo Pensioni Aziendale della Banca cessionaria;
- trasferire la loro posizione previdenziale complementare al Fondo Pensioni Aziendale della Banca cessionaria;

mantenendo, in tutte le suddette ipotesi le stesse regole e condizioni contributive in atto sia per la quota a carico dell'Azienda che per la quota a carico del lavoratore, vigenti presso le banche di provenienza.

Art.7

La Banca cessionaria assicurerà al personale ceduto il mantenimento dei finanziamenti per i mutui ed i prestiti già erogati o già deliberati nonché le facilitazioni di conto corrente, alle condizioni e misure in essere presso le Banche cedenti alla data del conferimento.
Per le erogazioni di agevolazioni finanziarie, successive alla data di cessione, si applicherà quanto previsto in materia presso la Banca cessionaria.
Le parti rimandano ad una successiva verifica, da attuarsi entro giugno 2009, la revisione delle agevolazioni creditizie e delle condizioni riservate al personale dipendente.

Art. 8

Per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle festività soppresse e ai permessi ex art. 94 (6° comma) CCNL 8 dicembre 2007 relativi al personale interessato, la Banca cessionaria subentra in tutte le posizioni di debito/credito maturate nelle Banche cedenti fino alla data di cessione.

Art. 9

Il personale proveniente dalle Banche cedenti con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze della Banca cessionaria il contratto part time già in essere alla data della cessione, alle stesse condizioni pattuite.
Le richieste ed il rinnovo del part-time del personale ceduto successive alla data di cessione continueranno ad essere regolate dalla medesima normativa del part-time vigente nella banca di provenienza.

Art. 10

In relazione alle esigenze di riconversione e riqualificazione professionale del personale si conviene quanto segue:

a) l'Azienda promuoverà corsi di formazione, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, ai sensi della normativa del CCNL; conseguentemente "programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro tra le parti aziendali";
b) nei cambiamenti di mansione conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale verranno predisposti, preventivamente, adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a riqualificare in modo idoneo il personale interessato, con un insieme di interventi fra aula e affiancamento operativo la cui durata complessiva verrà definita di volta in volta;
c) gli interventi formativi sopraindicati si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e pertanto rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare quelli di settore;
In particolare le Parti si danno altresì atto che gli interventi formativi sopra richiamati rientrano fra quelli riconducibili alla previsione di cui all'art. 5, lettera A) punto 1 del D.M: 158/2000 "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito".

L'Azienda, si impegna inoltre, compatibilmente delle esigenze di servizio, a decentrare la formazione per favorire la partecipazione del personale

In particolare, per favorire la formazione delle lavoratrici madri, nonché delle persone che si trovino in particolare situazioni personali o familiari, verranno istituiti specifici momenti formativi nel luogo di lavoro.

Art. 11

Norma transitoria

Le parti concordano, per tutta la durata del corrente piano industriale, sulla opportunità di limitare la mobilità territoriale, fermo quanto stabilito all'accordo quadro siglato in data 29.6.2007.
A fronte di eventuali, contenuti fenomeni di mobilità territoriali verranno favoriti, come prioritari, i seguenti criteri :
consenso e condivisione degli interessati;
priorità nell'accoglimento di domande volontarie di trasferimento, tenendo conto delle particolari condizioni personali, del nucleo familiare o di salute, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Al personale delle banche cedute, interessato da trasferimenti conseguenti alle operazioni societarie di cui in premessa, verrà applicato, fino al 31.12.2009, il trattamento economico e normativo previsto per i dipendenti di Veneto Banca Holding in materia di trasferimenti (cap. I Cia Veneto Banca 14.12.2006).
In alternativa potrà, a richiesta, optare per l'applicazione del trattamento economico e normativo previsto dal CIA di Banca di Bergamo (cap I Cia Banca di Bergamo 24.1.2008).
Le relative erogazioni avranno corso fino alla data del 31.12.2009.

Art 12

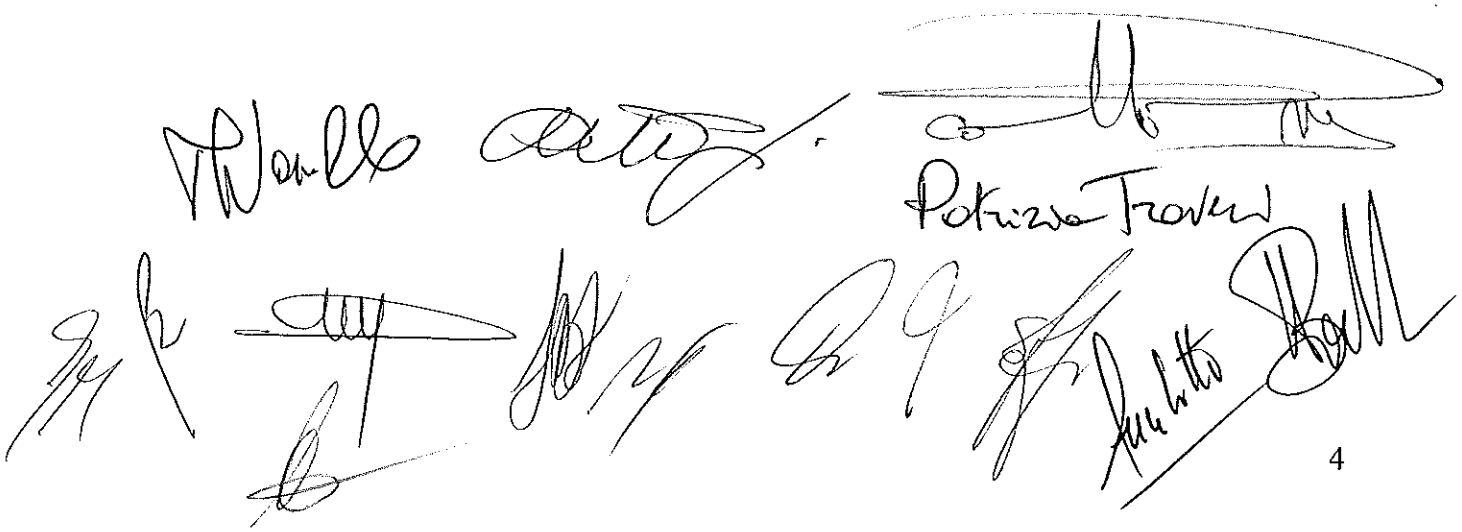
Nell'ambito dei momenti di verifica previsti dall'Accordo Quadro 29.6.2007, saranno riservati appositi spazi per la verifica sull'applicazione di quanto previsto dal presente accordo.
La Banca cessionaria si impegna a fornire alle rsa, alla data di cessione, informativa sulla situazione organici, inquadramenti, percorsi professionali, formazione in essere nelle banche cedute.

Art.13

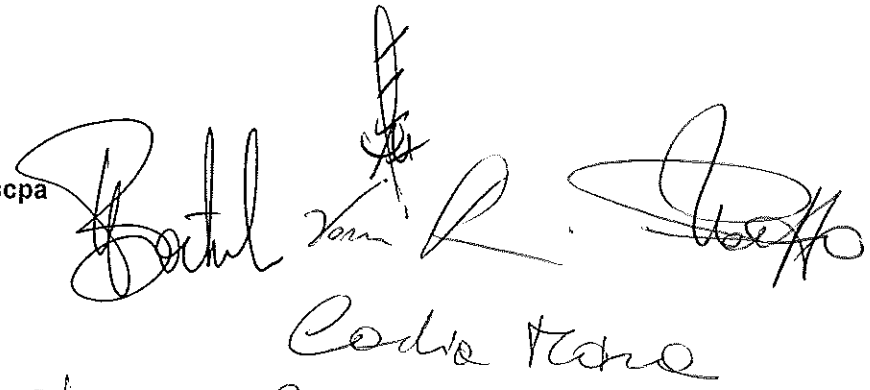
Verrà data ultra attività fino al 31.12.2009 alle eventuali RSA, delle aziende cedute, che dovessero perdere il requisito numerico a causa di mobilità derivante dai processi di cui in premessa.

Art. 14

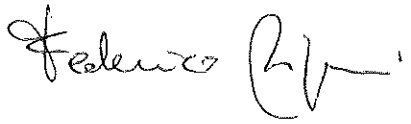
Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo si intende assolta ed esperita la procedura di legge e di contratto riguardante la materia di cui in premessa.



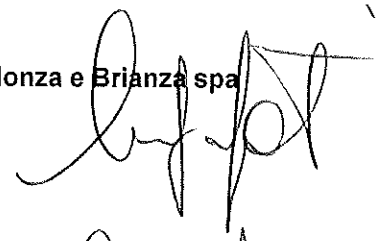
Veneto Banca Holding scpa



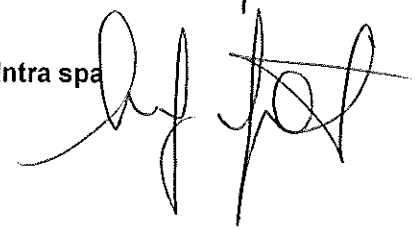
Banca di Bergamo spa



Banca Popolare di Monza e Brianza spa



Banca Popolare di Intra spa



DIRCREDITO FD

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL