ACCORDO
DEL GRUPPO VENETO BANCA

In Montebelluna, il giorno 26 ottobre 2012

Tra

le seguenti Banche:

Veneto Banca scpa
BancApulia spa
Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana spa

e

le seguenti Delegazioni Sindacali:

DIRCREDITO
FABI,
FIBA/CISL,
FISAC/CGIL,
UILCA

rappresentate dalle segreterie nazionali, dalle segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle rappresentanze sindacali aziendali delle Banche sopra citate

premesso che

- Veneto Banca, BancApulia, Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana hanno avviato con la comunicazione del 2 luglio 2012, che qui si richiama integralmente, la procedura ai sensi degli artt. 18 e 19 del CCNL, per la riduzione di 246 unità in esubero in conseguenza della annunciata ristrutturazione finalizzata a migliorare la propria efficienza ed efficacia onde ridurre l'attuale cost-income;
- su richiesta delle OO.SS., si è dato corso all'esame congiunto nel condiviso rispetto delle previsioni di contratto vigenti in materia;
- nell'ambito del confronto sviluppatosi, le parti hanno ricercato possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a ridurre il costo del lavoro;
- le parti hanno condiviso di porre in essere tutti gli strumenti idonei a creare i presupposti per favorire l'occupazione stabile giovanile;

le parti convengono quanto segue

Art. 1 – Premessa
Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Art. 2 – Criteri sociali
Le parti condividono la necessità di raggiungere gli obiettivi così come definiti al seguente articolo 3 attraverso l'individuazione di criteri di tipo sociale e solidaristico generazionale coerenti con le ragioni organizzative e compatibili con la sostenibilità dei costi.

Art. 3 – Riduzione organici
Le parti concordano che, al fine di conseguire gli obiettivi di cui in premessa, le tre Aziende concorreranno alla riduzione degli organici - secondo le condizioni e con le modalità previste nel presente accordo - nella misura complessivamente definita di 125 dipendenti per il periodo 2012-2014, con le seguenti calendarizzazioni:

- 65 dipendenti entro il 31.12.2012

- 40 dipendenti entro il 31.12.2013
- 20 dipendenti entro il 31.12.2014

Art 4 - Ecocert

Allo scopo di favorire l'individuazione del personale di cui al precedente art. 3, le parti convengono sull'adozione di moduli / deleghe che ciascun dipendente delle tre banche nato fino a tutto il 1959 dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tali moduli dovranno essere riconsegnati, ad ogni conseguente effetto, entro il 20 novembre 2012.

Il dipendente potrà:

- compilare la delega e il questionario previdenziale completo di un estratto previdenziale; in tal caso l'azienda fornirà copia dell'ECOCERT al lavoratore;
- oppure consegnare il modello ECOCERT e il questionario previdenziale nel medesimo termine, con riprodotta la propria simulazione della decorrenza del trattamento pensionistico.

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti costituiscono obbligo per il dipendente.

Dichiarazione Aziendale

L'inosservanza da parte del dipendente della consegna e corretta segnalazione dei dati e documenti è soggetta all'applicazione delle vigenti normative in materia disciplinare.

Art. 5 – Criteri di individuazione di cui all'art. 8 del DM 158/2000

Ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici, di cui all'art.3 del presente accordo, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordato di ricorrere in una prima fase al principio di volontarietà nell'ambito dei criteri previsti il cui art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 (recepiti per il 2012 con il dm 3 agosto 2012) che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione, così recita testualmente:

"*1. Ai sensi di quanto previsto all'articolo 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 anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendalmente concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia."

A+B) CESSAZIONI AL 31.12.2012

Alla data del 31.12.2012 la riduzione degli organici riguarderà 65 dipendenti, così individuati:

- prioritariamente tutti i dipendenti che abbiano maturato il diritto alla pensione per effetto della legislazione vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo o che maturino tale diritto entro il 31.12.2012;
- e fino a concorrenza del numero sopra indicato (65) tramite accesso al Fondo di Solidarietà – dedotti i lavoratori di cui al punto precedente – e comunque per un massimo di 40 dipendenti che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.2015.

A) cessazioni al 31.12.2012 del personale dipendente con diritto alla pensione entro il 31.12.2012

A -1) fase volontaria

Ai dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, delle tre banche del Gruppo firmatarie il presente accordo, che abbiano maturato o maturino entro e non oltre il 31.12.2012 il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

data risoluzione rapporto di lavoro	Importo lordo dell'incentivo
31 dicembre 2012	62% della RAL comprensiva di EDR

L'importo di cui sopra verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

La domanda di risoluzione consensuale incentivata dovrà essere presentata entro il 10 dicembre 2012, utilizzando i moduli allegati al presente accordo e l'Azienda darà riscontro immediato della avvenuta ricezione della domanda.

B) cessazioni al 31.12.2012 con accesso al Fondo di solidarietà del personale dipendente con diritto alla pensione entro il 31.12.2015

B - 1) fase volontaria

I dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che maturino il diritto a percepire il trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2015 potranno su base volontaria accedere dal 1° gennaio 2013 alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. 226/2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito con D.M. il 3 agosto 2012.

Al personale di cui sopra viene quindi riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, al fine di accedere al Fondo di Solidarietà, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

Data di risoluzione del rapporto di lavoro	**Importo lordo dell'incentivo**
31.12.2012 per i dipendenti con maturazione del diritto alla pensione entro il 31.12.2015	30% della RAL (comprensiva di EDR) + 0,5% della RAL (comprensiva di EDR) per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà subordinatamente al fatto che aderiscano alla prima data utile di accesso al Fondo

La domanda di risoluzione consensuale incentivata dovrà essere presentata entro il 10 dicembre 2012, utilizzando i moduli allegati al presente accordo e l'Azienda darà riscontro immediato della avvenuta ricezione della domanda.

Laddove pervenisse un numero di domande superiore rispetto al numero di 40 le stesse verranno accolte fino a concorrenza di detto limite (40) in base al criterio della maggiore vicinanza al diritto pensionistico.

Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui sopra (A+B) saranno formalizzate presso l'apposita Commissione di Conciliazione ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, e con superamento di ogni pretesa contenziosa.

A+ B) Fase di verifica per le cessazioni al 31.12.2012

Le parti in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di 65 dipendenti (nella composizione sopra indicata) presso le tre aziende del Gruppo firmatarie il presente accordo alla data del 31.12.2012, si incontreranno entro il 17 dicembre 2012 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste nel presente accordo.

Entro il 21 dicembre 2012 l'Azienda comunicherà ai dipendenti che avranno presentato la domanda di risoluzione consensuale ai sensi delle lettere A e B l'esito della fase di verifica.

Nel corso del suddetto incontro, constatato da parte delle parti firmatarie del presente accordo che il numero delle richieste volontarie presentate complessivamente presso le tre aziende del Gruppo risulta:

1. superiore al numero della riduzione degli organici, come precedentemente definiti in dettaglio, sarà redatta apposita graduatoria di tutti i dipendenti che avranno presentato domanda in base alla maggiore prossimità al percepimento della pensione, e, a parità di data, alla maggiore età anagrafica. Le domande in eccesso saranno oggetto di valutazione tra le Parti compatibilmente con la sostenibilità dei costi, con priorità di uscita a favore di coloro che avevano presentato la domanda di accesso al Fondo di cui all'accordo aziendale di Veneto Banca del 31.12.2007, e in subordine i dipendenti con invalidità certificata dagli enti pubblici sanitari, e ancora in subordine i dipendenti che hanno diritto ai permessi ex legge n. 104/1992.

2. inferiore al numero della riduzione degli organici come precedentemente specificati in dettaglio, le parti definiscono fin d'ora che al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo, ciascuna Azienda interessata attiverà con immediatezza le procedure di cui alla legge 223/1991 per la gestione del personale in esubero, in esito alla quale le aziende risolveranno il rapporto di lavoro nei confronti del personale che alla data del 31.12.2012 sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
   Le parti convengono che gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dal precedente punto.
   Le parti si danno atto fin d'ora che ai lavoratori che vedano risolto il loro rapporto di lavoro unilateralmente dalla rispettiva azienda in virtù delle procedure di legge 223/1991 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

   Dichiarazione aziendale relativa al punto 2
   In relazione a tali risoluzioni l'Azienda dichiara fin d'ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

3. Qualora il numero delle richieste volontarie e delle cessazioni di cui al precedente punto 2 risultasse inferiore agli esuberi precedentemente definiti in dettaglio, le Parti si incontreranno al fine di ricercare le possibili soluzioni.

Inoltre nell'ambito della procedura di cui alla legge 223/1991 di cui al precedente punto 2. ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, ciascuna azienda, oltre che a provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili, individuerà in numero complessivo, a livello delle tre aziende, non superiore a 5 risorse che ricoprono posizioni organizzative elevate che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorchè in possesso, entro il 31.12.2012, dei requisiti pensionistici

Quanto sopra non modifica in alcun modo la disciplina legislativa e contrattuale dello speciale rapporto di lavoro dirigenziale.

C) CESSAZIONI al 31.12.2013
con possibilità di accesso al Fondo Esuberi per max. 48 mesi

Entro il 31.12.2013 la riduzione degli organici riguarderà ulteriori 40 dipendenti così individuati:

- prioritariamente tutti i dipendenti che matureranno il diritto alla pensione per effetto della legislazione vigente entro il 31.12.2013;
- e fino a concorrenza del numero sopra indicato (40) tramite accesso al Fondo di Solidarietà dedotti i lavoratori di cui al punto precedente – e comunque per un massimo di 40 dipendenti che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.2017.

C -1) fase volontaria

Ai dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, delle tre banche del Gruppo firmatarie il presente accordo, che matureranno entro e non oltre il **31/12/2013** il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, alla data di maturazione del diritto, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

data risoluzione rapporto di lavoro alla maturazione del requisito pensionistico entro il:	Importo lordo incentivo
31.12.2013	54% della RAL comprensiva di EDR

L'importo di cui sopra verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

Inoltre i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2017 potranno su base volontaria accedere dal 1° gennaio 2014 alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. 226/2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito con D.M. il 3 agosto 2012, con permanenza massima al Fondo di 48 mensilità.

Al personale viene quindi riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, al fine di accedere al Fondo di Solidarietà, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

Data di risoluzione del rapporto di lavoro	**Importo lordo dell'incentivo**
31.12.2013 per i dipendenti con maturazione del diritto alla pensione entro il 31.12.2017	20% della RAL (comprensiva di EDR) + 0,5% della RAL (comprensiva di EDR) per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà, subordinatamente al fatto che aderiscano alla prima data utile di accesso al Fondo

La domanda di risoluzione consensuale incentivata dovrà essere presentata entro il 31 marzo 2013, utilizzando i moduli allegati al presente accordo e l'Azienda darà riscontro tempestivo della avvenuta ricezione della domanda.

Le domande saranno accolte con il criterio della maggiore vicinanza al diritto pensionistico.

Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui sopra saranno formalizzate presso l'apposita Commissione di Conciliazione ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, e con superamento di ogni pretesa contenziosa.

C-2) Fase di verifica per le cessazioni entro il 31.12.2013

Le parti in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di ulteriori 40 dipendenti (oltre ai 65 dipendenti al 31.12.2012) – nella composizione e con le tempistiche sopra indicate - presso le tre aziende del Gruppo firmatarie il presente accordo alla data del 31.12.2013, si incontreranno entro il 15 aprile 2013 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste nel presente accordo.
Entro il 30 aprile 2013 l'Azienda comunicherà ai dipendenti che avranno presentato la domanda di risoluzione consensuale ai sensi della lettera C l'esito della fase di verifica.

Nel corso del suddetto incontro, constatato da parte delle parti firmatarie del presente accordo che il numero delle richieste volontarie presentate complessivamente presso le tre aziende del Gruppo risulta:

1. superiore al numero della riduzione degli organici, come precedentemente definiti in dettaglio, sarà redatta apposita graduatoria di tutti i dipendenti che avranno presentato domanda in base alla maggiore prossimità al percepimento della pensione, e, a parità di data, alla maggiore età anagrafica. Le domande in eccesso saranno oggetto di valutazione tra le Parti compatibilmente con la sostenibilità dei costi, con priorità di uscita a favore di coloro che avevano presentato la domanda di accesso al Fondo di cui all'accordo aziendale di Veneto Banca del 31.12.2007, e in subordine i dipendenti con invalidità certificata dagli enti pubblici sanitari, e ancora in subordine i dipendenti che hanno diritto ai permessi ex legge n. 104/1992.

2. inferiore al numero della riduzione degli organici come precedentemente specificati in dettaglio, le parti definiscono fin d'ora che al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo, ciascuna Azienda interessata attiverà con immediatezza le procedure di cui alla legge 223/1991 per la gestione del personale in esubero, in esito alla quale le aziende risolveranno il rapporto di lavoro nei confronti del personale che, alla data del 31.12.2013, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
   Le parti convengono che gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dal precedente punto.
   Le parti si danno atto fin d'ora che ai lavoratori che vedano risolto il loro rapporto di lavoro unilateralmente dalla rispettiva azienda in virtù delle procedure di legge 223/1991 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

   Dichiarazione aziendale relativa al punto 2
   In relazione a tali risoluzioni l'Azienda dichiara fin d'ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

3. Qualora il numero delle richieste volontarie e delle cessazioni di cui al precedente punto 2 risultasse inferiore agli esuberi precedentemente definiti in dettaglio, le Parti si incontreranno al fine di ricercare le possibili soluzioni.

Inoltre nell'ambito della procedura di cui alla legge 223/1991 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, ciascuna azienda, oltre che a provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili, individuerà in numero complessivo, a livello delle tre aziende, di 5 risorse che ricoprono posizioni organizzative elevate che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorchè in possesso, entro il 31.12.2013, dei requisiti pensionistici

Quanto sopra non modifica in alcun modo la disciplina legislativa e contrattuale dello speciale rapporto di lavoro dirigenziale.

D) CESSAZIONI al 31.12.2014
con possibilità di accesso al Fondo Esuberi per max. 48 mesi

Entro il 31.12.2014 la riduzione degli organici riguarderà ulteriori 20 dipendenti (oltre ai 65 dipendenti al 31.12.2012 e ai 40 dipendenti al 31.12.2013), così individuati:

- prioritariamente tutti i dipendenti che matureranno il diritto alla pensione per effetto della legislazione vigente entro il 31.12.2014;

- e fino a concorrenza del numero sopra indicato (20) tramite accesso al Fondo di Solidarietà – dedotti i lavoratori di cui al punto precedente – e comunque per un massimo di 20 dipendenti con diritto al trattamento pensionistico entro il 31.12.2018.

D -1) fase volontaria

Ai dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, delle tre banche del Gruppo firmatarie il presente accordo, che matureranno entro e non oltre il **31/12/2014** il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, alla data di maturazione del diritto, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

data risoluzione rapporto di lavoro alla maturazione del requisito pensionistico entro il:	Importo lordo incentivo
31.12.2014	46% della RAL comprensiva di EDR

L'importo di cui sopra verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

Inoltre i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2018 potranno su base volontaria accedere dal 1° gennaio 2015 alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 158/2000 – prorogato con D.M. 226/2006 – e successive modifiche ed integrazioni di cui all'accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito con D.M. il 3 agosto 2012, con permanenza massima al fondo di 48 mensilità.

Al personale viene quindi riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, al fine di accedere al Fondo di Solidarietà, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, con diritto al riconoscimento quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo come di seguito specificato:

Data di risoluzione del rapporto di lavoro	**Importo lordo dell'incentivo**
31.12.2014 per i dipendenti con maturazione del diritto alla pensione entro il 31.12.2018	20% della RAL (comprensiva di EDR), subordinatamente al fatto che aderiscano alla prima data utile di accesso al Fondo

La domanda di risoluzione consensuale incentivata dovrà essere presentata entro il 31 marzo 2013, utilizzando i moduli allegati al presente accordo e l'Azienda darà riscontro tempestivo della avvenuta ricezione della domanda.

Le domande saranno accolte con il criterio della maggiore vicinanza al diritto pensionistico.

Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui sopra saranno formalizzate presso l'apposita Commissione di Conciliazione ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, e con superamento di ogni pretesa contenziosa.

D-2) Fase di verifica per le cessazioni entro il 31.12.2014

Le parti in relazione all'obiettivo di pervenire alla riduzione di organico di ulteriori 20 dipendenti (oltre ai 65 dipendenti al 31.12.2012 e ai 40 dipendenti al 31.12.2013) - nella composizione e con le tempistiche sopra indicate - presso le tre aziende del Gruppo firmatarie il presente accordo alla data del 31.12.2014, si incontreranno entro il 15 aprile 2013 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste nel presente accordo.
Entro il 30 aprile 2013 l'Azienda comunicherà ai dipendenti che avranno presentato la domanda di risoluzione consensuale ai sensi della lettera D l'esito della fase di verifica.

Nel corso del suddetto incontro, constatato da parte delle parti firmatarie del presente accordo che il numero delle richieste volontarie presentate complessivamente presso le tre aziende del Gruppo risulta:

1. superiore al numero della riduzione degli organici, come precedentemente definiti in dettaglio, sarà redatta apposita graduatoria di tutti i dipendenti che avranno presentato domanda in base alla maggiore prossimità al percepimento della pensione, e, a parità di data, alla maggiore età anagrafica. Le domande in eccesso saranno oggetto di valutazione tra le Parti compatibilmente con la sostenibilità dei costi, con priorità di uscita a favore di coloro che avevano presentato la domanda di accesso al Fondo di cui all'accordo aziendale di Veneto Banca del 31.12.2007, e in subordine i dipendenti con invalidità certificata dagli enti pubblici sanitari, e ancora in subordine i dipendenti che hanno diritto ai permessi ex legge n. 104/1992.

2. inferiore al numero della riduzione degli organici come precedentemente specificati in dettaglio, le parti definiscono fin d'ora che al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo, ciascuna Azienda interessata attiverà con immediatezza le procedure di cui alla legge 223/1991 per la gestione del personale in esubero, in esito alla quale le aziende risolveranno il rapporto di lavoro nei confronti del personale che, alla data del 31.12.2014, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
   Le parti convengono che gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali (entro 10 giorni dall'avvio delle procedure) in modo coerente e conforme a quanto previsto dal precedente punto.
   Le parti si danno atto fin d'ora che ai lavoratori che vedano risolto il loro rapporto di lavoro unilateralmente dalla rispettiva azienda in virtù delle procedure di legge 223/1991 non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

   Dichiarazione aziendale relativa al punto 2
   In relazione a tali risoluzioni l'Azienda dichiara fin d'ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

3. Qualora il numero delle richieste volontarie e delle cessazioni di cui al precedente punto 2 risultasse inferiore agli esuberi precedentemente definiti in dettaglio, le Parti si incontreranno al fine di ricercare le possibili soluzioni.

Inoltre nell'ambito della procedura di cui alla legge 223/1991 ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, ciascuna azienda, oltre che a provvedere ad eventuali indispensabili assunzioni per assicurare la necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili, individuerà in numero complessivo, a livello delle tre aziende, di 2 risorse che ricoprono posizioni organizzative elevate che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorchè in possesso, entro il 31.12.2014, dei requisiti pensionistici.

Quanto sopra non modifica in alcun modo la disciplina legislativa e contrattuale dello speciale rapporto di lavoro dirigenziale.

Art. 6 - Modalità accessorie

I dipendenti di cui alle precedenti lettere dovranno pianificare e conseguentemente fruire, nell'anno solare della data di cessazione per accesso alla pensione AGO o per accesso al Fondo di solidarietà, dell'intero monte ferie maturate e non godute, della banca ore residua e delle eventuali ex festività ancora spettanti.

Al personale che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà assicurato, in quanto già fruitore dell'assistenza sanitaria integrativa, il mantenimento della medesima per tutto l'anno solare in cui cade il mese precedente a quello di percepimento del trattamento di pensione AGO, alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'azienda)tempo per tempo in essere per il personale in servizio presso la banca di appartenenza.

Inoltre il personale che confluisca nel Fondo di Solidarietà beneficerà, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O., delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti presso l'Azienda di appartenenza.

Art. 7 - Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti all'incentivazione di cui al presente articolo è quella in vigore alla sottoscrizione del presente accordo. Qualora con specifici interventi di legge dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni idonee a garantire economicamente i lavoratori che al termine del periodo di permanenza nel Fondo si trovassero privi del diritto AGO. In alternativa il lavoratore potrà essere riassunto in servizio.

Art. 8 - Occupazione giovanile

Le aziende confermando i criteri di tipo sociale e solidaristico generazionale di cui all'art. 2, si impegnano a fronte del pieno raggiungimento degli obiettivi numerici di uscite tempo per tempo previste dal presente accordo, a stabilizzare a naturale scadenza, tutti i lavoratori con contratti di apprendistato e di inserimento attualmente in servizio presso le tre banche firmatarie del presente accordo, che non abbiano riportato un giudizio negativo.

In ogni caso le aziende daranno corso:

- ad 1 conferma in servizio dei contratti di apprendistato o di inserimento per ogni risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti pensionistici.
- ad 1 conferma in servizio dei contratti di apprendistato o di inserimento ogni 2 risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro del personale in possesso dei requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà.

In caso di esaurimento della platea dei contratti di apprendistato e di inserimento l'ulteriore occupazione giovanile avverrà attingendo prioritariamente dal bacino dei lavoratori che hanno già prestato servizio con contratto a tempo determinato con esito positivo in una delle tre banche.

Le parti dichiarano che per le predette stabilizzazioni sussistono le condizioni per chiedere il contributo al Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito.

Art. 9 – Formazione

Le parti convengono sull'importanza della formazione per lo sviluppo professionale del personale come pure nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, le parti concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi e correlati alla realizzazione dei piani di intervento di cui in premessa, vengano assicurati adeguati percorsi di formazione e addestramento.

Le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo in parola se conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative nazionali e/o comunitarie e/o contrattuali, in particolare quelli di settore, anche avvalendosi del Fondo FBA e simili.

In particolare le parti si danno atto che gli interventi formativi sopra richiamati rientrano fra quelli riconducibili alla previsione di cui all'art. 5 comma 1 lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito".

Le Parti si incontreranno entro il 31.12.2012 per la presentazione dei progetti formativi.

Art. 10 - Impegni Aziendali

Le Aziende si impegnano a far sì che i dipendenti che aderiscono alla proposta di esodo incentivato di cui al presente accordo non siano successivamente interessati da rapporti di collaborazione con tutte le aziende del Gruppo.

In un ottica di coerenza nel perseguimento dell'obiettivo di un complessivo contenimento dei costi l'Azienda si impegna ad individuare possibili soluzioni idonee a ridurre i costi della consulenza esterna.

Art 11 – Incontro di verifica
Su richiesta delle parti si darà corso ad incontri di verifica sui contenuti del presente accordo.

Art 12 – Disposizione finale
Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo, è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto la procedura di cui agli art. 18 e 19 del CCNL 8.12.2007, rinnovato in data 19.1.2012, avviata con comunicazione del 2 luglio 2012.

Veneto Banca scpa

BancApulia spa

Cassa di Risparmio di Fabriano e Cupramontana spa

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA