

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 giugno 2001, in Milano

tra

UNIPOL BANCA S.p.A.

IntesaBci S.p.A.

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza

e

Le delegazioni sindacali

FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL.CA

UNIPOL BANCA S.p.A.

Le delegazioni sindacali

FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL.CA

Intesa.Bci S.p.A.

Cassa di risparmio di Parma e Piacenza

Premesso che

- IntesaBci e Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza (di seguito Banche cedenti) e UNIPOL BANCA sono pervenute ad un accordo in forza del quale verranno ceduti dalla prima alla seconda, con effetto dal 1° luglio 2001, gli sportelli indicati nell'allegato elenco che fa parte integrante dell'accordo;
- la cessione comporterà anche il trasferimento in capo all'acquirente della titolarità dei rapporti di lavoro del Personale addetto ai suddetti sportelli ai sensi dell'art. 2112 c.c. come modificato dall'art. 47 L. n. 428/1990;
- le Banche cedenti e UNIPOL BANCA hanno proceduto, in data 2 maggio 2001, a fornire alle rispettive OO.SS.LL., ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 della L. n. 428/1990 e delle vigenti norme contrattuali, la comunicazione stabilita per le operazioni della specie;

- su richiesta delle OO.SS.LL., sono state avviate ed esperite le procedure di consultazione e contrattazione previste dalle norme citate al precedente alinea;
- tra IntesaBci e le OO.SS.LL. è in vigore l'accordo sottoscritto il 13 aprile 2001 a cui si fa riferimento per le parti applicabili;
- le premesse formano parte integrante dell'accordo;

si è convenuto quanto segue.

1. UNIPOL BANCA riconferma che l'operazione rientra in una precisa strategia di potenziamento della propria rete distributiva sull'intero territorio nazionale. Ribadisce che l'operazione non comporta ricadute sui livelli occupazionali e si impegna pertanto a non effettuare nei confronti del personale oggetto del trasferimento alcuna risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza dell'operazione su richiamata.

Si impegna altresì a non effettuare ulteriori trasferimenti a terzi dei medesimi sportelli nell'arco dei successivi 24 mesi.

2. Il rapporto di lavoro del Personale in servizio presso le Banche cedenti (cfr.elenco allegato) prosegue, con decorrenza 1° luglio 2001, senza soluzione di continuità, alle dipendenze di UNIPOL BANCA alla quale sarà trasferito il TFR maturato dal suddetto personale fino al 30 giugno 2001.

3. Il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a) e ai Quadri Direttivi della Banca cedente verrà utilizzato in mansioni equivalenti a quelle svolte presso le Banche cedenti e sarà di conseguenza inquadrato nella stessa categoria e nel medesimo livello retributivo che risulta acquisito alla data dell'operazione, con le anzianità di servizio effettive e convenzionali già riconosciute, o in corso di maturazione nelle Banche cedenti, valide a tutti i fini previsti dal C.C.N.L., dal C.I.A., dai relativi accordi a latere e dalla normativa vigente presso la Banca acquirente.

In nessun caso, quindi, il personale interessato potrà essere trattato come personale di nuova assunzione.

Saranno parimenti salvaguardate l'esperienza e l'anzianità maturate in mansioni di analogo contenuto ai fini degli inquadramenti previsti dalla normativa vigente e da quella che potrà scaturire dalla prossima contrattazione aziendale presso la Banca acquirente.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto in essere presso la Banca cedente, alle stesse condizioni con la medesima convenute e con la stessa articolazione d'orario.

Al personale oggetto di cessione saranno riconosciuti gli eventuali automatismi economici e di carriera in corso di maturazione con le modalità e le scadenze previste dai Contratti Integrativi Aziendali delle Banche cedenti (ex BAV, ex Cariplo, ex Comit, Cariparma).

Per quanto relativo ad eventuali elementi dinamici collegati ad incrementi della retribuzione – comprese la quota extra standard del premio di rendimento e l'indennità prevista per il Personale ex Cariplo dall'accordo aziendale del gennaio 1992 – UNIPOL BANCA S.p.A si impegna a trovare equivalenti soluzioni nel corso di appositi incontri da tenersi nel corso del prossimo mese di novembre con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo.

4. Al personale oggetto di cessione UNIPOL BANCA S.p.A applicherà i trattamenti economici e normativi previsti dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente e, in sostituzione dei trattamenti aziendali vigenti presso le Banche cedenti, quelli previsti dal proprio contratto integrativo aziendale e relativi accordi a latere, nonché dalle proprie normative aziendali, tempo per tempo vigenti, a decorrere dal 1 luglio 2001, fatto salvo quanto stabilito dal presente accordo e quanto previsto dai seguenti punti.

a. Le retribuzioni annue lorde percepite individualmente dal personale oggetto di cessione (incluse le indennità collegate alla funzione) saranno comunque salvaguardate, con riconoscimento degli eventuali maggiori importi rispetto a quanto corrisposto dalla Banca cessionaria, sotto forma di “assegno ad personam” riassorbibile, fino a concorrenza, da eventuali incrementi di retribuzione derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa, con l’esclusione degli incrementi contrattuali previsti dai C.C.N.L. di categoria e quelli derivanti da istituti contrattuali collegati a risultati di produttività e redditività nonché quelli derivanti da promozioni di merito, promozioni conseguenti alla copertura di posizioni di lavoro/ruoli previsti dal contratto aziendale, maturazione degli scatti di anzianità. L’assorbimento non riguarderà inoltre gli importi derivanti dal riconoscimento degli eventuali automatismi in corso di maturazione.

Tale assegno sarà computato ai fini del trattamento di fine rapporto e sarà considerato valido ai fini pensionistici.

Una volta ricomposto il trattamento economico dei lavoratori oggetto di cessione secondo i criteri sopra indicati, le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno in sede aziendale, per una verifica congiunta del presente punto 4., nel corso del prossimo mese di novembre. In tale sede si procederà altresì alla verifica di cui al punto d., secondo comma.

b. Per quanto concerne la previdenza complementare, il personale oggetto di cessione, iscritto a Fondi di previdenza complementare costituiti presso le banche cedenti (o presso Banche incorporate in IntesaBci), potrà riscattare la propria posizione previdenziale o trasferire la medesima presso il Fondo a contribuzione definita in essere per i dipendenti di UNIPOL BANCA. In quest’ultimo caso sarà salvaguardato il livello di contribuzione già previsto a carico delle Banche cedenti nei confronti di ciascun Collaboratore ceduto, nei medesimi importi e/o quantità percentuali vigenti, determinato sulla stessa base di calcolo e con le modalità previste negli attuali statuti e accordi vigenti presso ciascuna azienda cedente (ex BAV, ex Comit, ex Cariplo, Cariparma), da considerarsi assorbibili, fino a concorrenza, da eventuali futuri incrementi, in tema di previdenza complementare, derivanti da qualsiasi titolo, ragione o causa.

Coloro i quali opteranno per il riscatto della propria posizione previdenziale, anziché per il trasferimento, potranno essere iscritti al fondo sopra menzionato alle condizioni previste per gli iscritti dopo il 28 aprile 1993.

c. Al personale oggetto di cessione sarà erogato, nei termini contrattualmente previsti e con le modalità in essere presso la UNIPOL BANCA, un buono pasto giornaliero di lire 9.000 (per la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza la differenza tra il valore attuale del ticket restaurant lire 10.200 ed il valore del ticket restaurant di UNIPOL BANCA in vigore al 1° luglio 2001 – Lit. 9.000 – verrà corrisposta sotto forma di retribuzione pari a Lit. 2.300 lorde per ogni giorno lavorato assorbibili in occasione di futuri aumenti allo stesso titolo).

Al personale a tempo parziale sarà corrisposto un buono pasto di Lit. 6.000, ovvero nelle misure in atto se di miglior favore.

d. Per il periodo 1° luglio – 31 dicembre 2001 IntesaBci e UNIPOL BANCA si impegnano ad individuare idonee soluzioni in materia di assistenza sanitaria tali da assicurare al Personale oggetto di cessione prestazioni equivalenti a quelle previste dalle Banche di provenienza a parità di contribuzione per i lavoratori.

UNIPOL BANCA e le Organizzazioni sindacali si incontreranno entro la fine del prossimo mese di novembre per definire i termini (livelli di contribuzione e prestazioni) della nuova forma di assistenza sanitaria che si applicherà dal 1° gennaio 2002 al Personale di UNIPOL BANCA. In tale

occasione saranno individuate soluzioni atte ad assicurare al Personale oggetto di cessione condizioni equivalenti a quelle in vigore presso le Banche cedenti sulla base di quanto stabilito dal Verbale di accordo 13 aprile 2001.

e. Ai fini degli importi erogati a titolo di “Premio di fedeltà” da parte di UNIPOL BANCA, valgono le anzianità acquisite presso la Banca cedente. I dipendenti oggetto di cessione che, alla data del 30 giugno 2001, abbiano totalizzato almeno 15 anni interi di anzianità presso la Banca cedente (compresa l’anzianità maturata presso le Banche incorporate), potranno chiedere alla Banca cedente un importo pari al rateo dell’analogo premio maturato. In tal caso l’anzianità per la maturazione del premio di fedeltà previsto presso UNIPOL BANCA sarà comunque riconosciuta ai fini della maturazione del diritto al premio ed il premio medesimo sarà riproporzionato agli anni di effettivo servizio prestato presso UNIPOL BANCA.

f. Le Banche cedenti erogheranno al Personale oggetto di cessione, nei termini contrattualmente stabiliti, oltre al premio aziendale relativo all’anno 2000, nonché eventuali altre spettanze maturate, il premio aziendale e l’eventuale quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore relativi all’esercizio 2000 ed al primo semestre 2001. Per il periodo successivo il premio aziendale sarà riconosciuto sulla base dei criteri che verranno stabiliti da accordi aziendali presso la Banca cessionaria. Resta inteso che la quota di premio aziendale relativa al primo semestre 2001 che verrà erogata dalle Banche cedenti comprenderà l’intera “quota fissa” di tale premio.

g. UNIPOL BANCA garantirà al personale oggetto di cessione, su richiesta dello stesso, il mantenimento dei finanziamenti per mutui e prestiti - erogati o già deliberati - alle stesse condizioni e misure in essere al 30 giugno 2001, senza oneri per i dipendenti. Laddove ciò non fosse possibile le banche cedenti si renderanno disponibili a conservare sino all’estinzione i mutui concessi al personale oggetto di cessione in corso di ammortamento alla data del 30 giugno 2001, alle stesse condizioni riservate ai propri dipendenti. Le variazioni delle condizioni avverranno secondo i criteri applicati presso UNIPOL BANCA.

Vedi lettera a latere.

h. Per quanto riguarda le eventuali ferie arretrate e le ore accumulate nella Banca delle ore, UNIPOL BANCA subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito della Banca cedente nei confronti del personale oggetto di cessione alla data del 30 giugno 2001.

5. Mobilità

UNIPOL BANCA dichiara che l’operazione di acquisizione sportelli di cui si tratta non comporterà di per sé ricadute in termini di mobilità territoriale nei confronti del Personale.

In ogni caso, qualora si rendesse necessario, nei casi di comprovate necessità operative, disporre trasferimenti – fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dalla normativa contrattuale in vigore – si adotteranno le seguenti regole:

a) Per il personale oggetto di cessione, inquadrato nelle aree professionali (dalla 1a alla 3a) che sarà trasferito presso unità produttive situate a più di 35 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio dello stesso, sarà necessaria l’accettazione volontaria del trasferimento, con

esclusione del personale che per effetto del trasferimento sarà avvicinato al luogo di residenza/domicilio.

b) Per il personale oggetto di cessione, inquadrato nei quadri direttivi (1° e 2° livello) che sarà trasferito presso unità produttive situate a più di 65 chilometri di distanza dal luogo di residenza/domicilio dello stesso, sarà necessaria l'accettazione volontaria del trasferimento, con esclusione del personale che per effetto del trasferimento sarà avvicinato al luogo di residenza/domicilio.

c) Nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 Km di distanza dal luogo di residenza/domicilio del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:

- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai tre anni (ovvero del padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
- dipendenti portatori di handicap ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;
- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

d) Ai lavoratori trasferiti presso unità produttive distanti più di 25 chilometri dal luogo di residenza/domicilio – che non comportano cambi di residenza - sarà riconosciuta una indennità mensile di “disagiata destinazione” per dodici mensilità lorde, per il periodo di permanenza, nelle seguenti misure:

1. l'indennità sarà determinata moltiplicando la distanza chilometrica dal domicilio/residenza all'unità produttiva di assegnazione per il moltiplicatore fisso di lire 8.000 per distanza tra domicilio/residenza e luogo di lavoro superiori a 25 Km e sino a 70 Km.;

2. per distanze superiori a 70 Km verrà corrisposta un'indennità di lire 600.000 fisse mensili da intendersi come contributo minimo.

La distanza deve intendersi quella più breve tra residenza/domicilio ed unità produttiva di assegnazione

Le suddette indennità non saranno erogate se il trasferimento avviene su accoglimento di domanda di trasferimento dell'interessato.

Le suddette indennità non saranno erogate al lavoratore che per effetto del trasferimento venga avvicinato alla propria residenza/domicilio.

Per i trasferimenti che comportano cambio di residenza si applicheranno le disposizioni contenute nel C.C.N.L. 11 luglio 1999.

L'accordo in termini di mobilità, di cui ai punti precedenti, si applica ai trasferimenti effettuati dal 1° luglio 2001 e scadrà il 30 giugno 2003, salvo proroga da concordarsi tra le parti. In tal senso UNIPOL BANCA e le Organizzazioni sindacali si incontreranno 60 giorni prima della scadenza.

6. Formazione

Per il personale oggetto di cessione è previsto, prima dell'integrazione, un periodo di formazione così articolato:

- per n. 60 persone circa, formazione intensiva su tutte le procedure della Banca (front-office, back-office, titoli, fidi ed estero della durata massima di 10 giorni e successivo affiancamento, prima del 1° luglio 2001, presso le Filiali della rete UNIPOL Banca per un periodo di massimo di giorni 5. Queste persone, così opportunamente addestrate per mezzo dei corsi sopra indicati, saranno i punti di riferimento, per tutti gli altri colleghi, presso le Filiali oggetto di cessione;
- per n. 90 persone circa, un corso minimo di giorni 5 riguardante le conoscenze procedurali in base al tipo di operatività attuale (corso procedure front-office, corso procedure back-office, corso procedure fidi);
- per il rimanente personale sarà previsto, dopo il 1° luglio, un periodo di formazione minimo di almeno 5 giorni per l'apprendimento delle diverse procedure e dei criteri organizzativi in atto presso gli sportelli UNIPOL BANCA;
- resta inteso che il programma formativo di cui al presente punto 6. è di carattere straordinario e si propone di favorire il processo di integrazione del personale coinvolto nella cessione. I previsti momenti formativi sono, pertanto, da considerarsi in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del C.C.N.L. 11.7.1999.

7. Agibilità sindacali

UNIPOL BANCA si impegna a riconoscere, sino al 31 dicembre 2001, le RR.SS.AA. già costituite nelle Filiali oggetto di cessione, nonché ad accordare le relative agibilità sindacali ai rispettivi dirigenti. Qualora a quella data fossero ancora in corso le verifiche previste dal presente accordo tale termine verrà prorogato al 30 giugno 2002.

A ciascuna Organizzazione sindacale sarà consegnato a parte un elenco nominativo dei dipendenti in servizio alla data odierna presso ciascuno sportello interessato alla cessione.

Milano, 8 giugno 2001

Spettabili OO.SS.LL.

In relazione alla richiesta da Voi avanzata, nel corso delle trattative relative alla cessione di 51 sportelli appartenenti alle Banche del Gruppo Intesa, di conservare le eventuali posizioni di scoperto in conto corrente del personale oggetto di cessione, eccedenti i limiti previsti presso la scrivente Banca, Vi confermiamo la nostra disponibilità a trasformare tali quote in prestiti speciali da regolare secondo il T.U.R. e da rimborsare in un arco di tempo non superiore a 60 mesi.

Siamo, altresì, disponibili a prevedere, sulla base di accordi individuali, la possibilità di utilizzare l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto, nelle misure e con le modalità previste dalle norme di legge e dalle norme aziendali in vigore presso la scrivente Banca, per l'estinzione di pregresse posizioni debitorie.

Distinti saluti

UNIPOL BANCA S.p.A.

Milano, 8 giugno 2001

Spettabili OO.SS.LL.

In relazione alle intese intervenute all'atto della stipula del Verbale di accordo in data odierna, Vi confermiamo la nostra disponibilità a riconoscere ai dipendenti oggetto di cessione, che avessero in corso di maturazione promozioni conseguenti alla copertura di posizioni di lavoro/ruoli previsti dal contratto integrativo aziendale dell'azienda di provenienza, il corrispondente inquadramento alla data della prevista maturazione.

Distinti saluti.

UNIPOL BANCA S.p.A.

Milano, 8 giugno 2001

Spettabili OO.SS.LL.

Vi confermiamo che, a partire dal corrente anno, è nostro intendimento introdurre a favore di tutto il personale avente figli o equiparati portatori di handicap, il riconoscimento di un'apposita provvidenza annuale pari a Lit. 3.000.000.

Distinti saluti.

UNIPOL BANCA S.p.A.