

Accordo quadro del Gruppo “Banco Popolare di Verona e Novara” per le procedure inerenti il Piano Industriale 2002

In Verona, il giorno 31 maggio 2002

tra

le seguenti Società:

facenti parte del Gruppo bancario “Popolare di Verona”

- Banca Popolare di Verona - Banco S.Geminiano e S.Prospero (Bpv-Bsgsp), capogruppo;
- Aletti Merchant Spa;
- Aletti Private Equity SGR Spa;
- Banca Aletti & C. Spa;
- Credito Bergamasco Spa;
- Creberg SIM Spa;
- Gestielle Alternative Asset Management;
- Gestielle Asset Management SGR Spa;
- Leasimpresa Spa;
- Società Gestione Servizi – BPV Spa;

facenti parte del Gruppo bancario “Popolare di Novara”

- Banca Popolare di Novara (Bpn), capogruppo;
- Banca Popolare di Novara Spa;
- Impresol;
- Novara Invest SIM;
- Sogepo SGR;

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

- F.A.B.I., Federazione Autonoma Bancari Italiani;
- F.A.L.C.R.I., Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani;
- F.I.B.A./Cisl, Federazione Italiana Bancari e Assicurativi;
- F.I.S.A.C./Cgil, Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;
- UIL.C.A., Unione Italiana del Lavoro Credito e Assicurazioni;
- SINDIRIGENTICREDITO, aderente alla Federdirigenticredito, Federazione Nazionale del Personale dell'Area Direttiva del Credito,

rappresentate dalle SEGRETERIE NAZIONALI, dalle SEGRETERIE DEGLI ORGANI DI COORDINAMENTO e/o dalle RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI delle Banche e delle Società sopra citate;

premesse che:

- In data 26 gennaio 2002 i Consigli di Amministrazione della Banca Popolare di Verona – Banco S. Geminiano e S. Prospero Soc. coop. di credito a r.l. ("BPV") e della Banca Popolare di Novara Soc. coop. a r.l. ("BPN") hanno approvato all'unanimità:
 - ⇒ il Progetto di Fusione dei due Istituti per dare vita al Banco Popolare di Verona e Novara Soc. coop. a r.l. ("Banco Popolare") e alla Banca Popolare di Novara S.p.A. ("BPN SpA"),
 - ⇒ il Piano Industriale del nuovo Gruppo che prevede un processo di ristrutturazione societaria e di riorganizzazione aziendale volto alla creazione del più grande Gruppo Popolare Italiano, caratterizzato da una struttura organizzativa multipolare e da un assetto polifunzionale.
- in data 28 gennaio 2002 le linee strategiche del Progetto di Fusione ed il Piano Industriale sono state comunicate alle Organizzazioni Sindacali dei due Istituti mediante consegna e illustrazione di uno specifico documento che si allega alla presente intesa quale parte integrante della stessa;
- le due Banche capogruppo hanno stabilito di dare avvio ad un progetto di fusione ed aggregazione che prevede la costituzione di un nuovo Gruppo bancario di rilievo in ambito nazionale, che si pone come obiettivi il rafforzamento e lo sviluppo in prospettiva di crescita futura su tutto il territorio nazionale, la valorizzazione delle migliori strutture e competenze, la ricerca di un grado di efficienza più elevato, al fine di assicurare un processo virtuoso di creazione di valore per gli azionisti, per i clienti, per i dipendenti e per le realtà economiche dei territori in cui è presente;

- in data 9 marzo 2002 le Assemblee straordinarie delle due Banche capogruppo hanno approvato la fusione tra BPV e BPN;
- nell'aprile 2002 sono state avviate le procedure di legge e di contratto relative alle citate operazioni societarie. Dopo una serie di incontri svoltisi con la partecipazione delle Società del Gruppo e delle rispettive Organizzazioni Sindacali Aziendali integrate dalle Segreterie Nazionali, è stato sottoscritto uno specifico Protocollo per le Relazioni Sindacali del Gruppo " Banco Popolare di Verona e Novara";
- è stata inoltre condivisa tra le Parti – allo scopo di realizzare la piena integrazione, oltre che delle funzioni, dei processi e delle attività, anche delle risorse umane – la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Accordo Quadro) da applicare in occasione dei singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o dell'art. 18 del CCNL volta a volta richieste dalle singole fasi di realizzazione del Piano Industriale in parola, nel rispetto e con le modalità concordate nel Protocollo per le Relazioni Sindacali del Gruppo;
- le Parti affermano, altresì, la centralità delle risorse umane, come fattore strategico e determinante per i successi e per l'efficienza dell'impresa;

tutto ciò premesso si conviene che

Articolo 1

La premessa forma parte integrante del presente Accordo Quadro che, unitamente al Protocollo per le Relazioni Sindacali del Gruppo BPVN, costituisce una normazione unitaria ed inscindibile da applicare ai fini di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto in tema di trasferimenti d'azienda, fusioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni e simili, conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Industriale, nei confronti del Personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri direttivi.

Articolo 2

Confronto sul Piano Industriale

Le Parti, considerata la complessità degli interventi di aggregazione, di riorganizzazione e di ristrutturazione previsti dal Piano Industriale, convengono sulla necessità di prevedere momenti di informazione preventiva e di successiva consultazione e negoziazione per la ricerca di soluzioni condivise, tramite accordi, su tutti gli aspetti del Piano stesso – e sue eventuali modifiche – comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del personale.

Successivamente alla firma del presente Accordo Quadro, le Parti inizieranno a trattare le varie fasi della fusione ed integrazione così articolate:

1. conferimento alla BPN SpA di una parte della attuale BPN;
2. fusione tra la BPV e la BPN ridimensionata a seguito del conferimento indicato al punto 1;
3. assegnazione delle funzioni di informatica e back office del Banco Popolare, già facenti parte della BPN ridimensionata, alla Società Gestione Servizi ("SGS") che fa parte del Gruppo BPV – BSGSP e farà parte del Gruppo BPVN;
4. trasferimenti incrociati di sportelli tra le Banche del nuovo Gruppo (Banco Popolare; BPN SpA; Credito Bergamasco SpA) finalizzati a concentrare la presenza delle stesse nelle rispettive aree geografiche di appartenenza "storica";
5. accorpamenti, fusioni, trasferimenti di attività, dimensionamenti e razionalizzazioni per quanto riguarda le altre società del gruppo (Banca Aletti; Gestielle; Sogepo; Leasimpresa; Novara Invest Sim; Creberg Sim, ecc.);
6. dimensionamento degli organici rispetto al nuovo modello di business di Gruppo.

Articolo 3

Ambito applicativo

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente Accordo Quadro valgono solo ed esclusivamente per la realizzazione delle operazioni previste dal Piano Industriale e dalla informativa del 3 aprile 2002.

In particolare le Parti stipulanti precisano che la disciplina contenuta nel presente Accordo Quadro regolerà le fasi della fusione ed integrazione indicate nei punti da 1. a 6. del precedente art. 2.

Nel caso di eventuali ulteriori aggregazioni e/o acquisizioni nonché nel caso di mutamenti al Piano Industriale le Parti stipulanti si incontreranno preventivamente per valutare le modifiche deliberate, l'efficacia degli strumenti adottati, nonché per ricercare accordi idonei alla mutata situazione.

Articolo 4

Relazioni Sindacali

Le Parti convengono che l'istituzione della Delegazione Sindacale del Gruppo consente il costante coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali al fine di assicurare la positiva e motivata partecipazione di tutto il personale al complessivo progetto previsto dal Piano Industriale.

Gli incontri con la Delegazione Sindacale del Gruppo saranno finalizzati a seguire la graduale realizzazione del Piano Industriale quali sedi di informazione preventiva, verifica, consultazione e negoziazione per svolgere una continuativa attività di confronto sui processi in atto. Con particolare riferimento a questioni relative alla situazione economica, produttiva, organizzativa, occupazionale del Gruppo sono inoltre previsti periodici momenti di informativa nei confronti della Delegazione Sindacale del Gruppo, anche su sua richiesta. Nell'ambito dei suddetti incontri verrà resa un'informativa sugli stati di avanzamento del Piano Industriale di cui in premessa.

Le Parti concordano che le relazioni sindacali così instaurate favoriscono la soluzione delle problematiche tempo per tempo emergenti.

Articolo 5

Normativa aziendale

Normativa contrattuale aziendale

Nei casi in cui trovi applicazione l'art. 2112 cod. civ., i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi aziendali e dalle normative aziendali applicabili agli interessati saranno oggetto di valutazione al fine di pervenire ad accordi di armonizzazione ed omogeneizzazione uniformi, nell'ambito dei quali saranno esaminati eventuali trattamenti del personale che dovessero risultare eccedenti i complessivi trattamenti armonizzati stabiliti dai nuovi accordi ai fini del loro mantenimento come *ad personam* non assorbibile.

In mancanza di tali accordi, verrà definito contestualmente con apposita intesa sindacale, per un periodo da stabilire comunque non superiore a quattro anni, il mantenimento nei confronti del Personale interessato dal trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda dei trattamenti previsti dagli accordi aziendali - secondo i criteri in essi contenuti - dell'Azienda di provenienza tempo per tempo vigenti.

NOTA A VERBALE

Le Aziende si impegnano a valutare positivamente i casi di personale che, alla scadenza del periodo di cui al presente articolo, abbia in corso di maturazione una qualifica superiore o un trattamento economico, al fine del completamento di detto percorso di maturazione.

NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda le tematiche di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, troveranno applicazione – fin dalla data del trasferimento – le disposizioni contenute negli accordi e/o nelle prescrizioni del competente Ispettorato del lavoro vigenti presso l'Azienda di destinazione.

Previdenza complementare e assistenza sanitaria

Le Parti assumono l'impegno di esaminare, in coerenza con gli obiettivi del presente Accordo Quadro, le tematiche della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria con riferimento a possibili forme idonee e valide per tutte le Aziende stipulanti in un'ottica di armonizzazione e concentrazione. In attesa delle conseguenti intese le Parti valuteranno volta a volta le soluzioni più opportune, garantendo al Personale interessato dal trasferimento d'azienda:

- la permanenza nelle forme previdenziali di provenienza, se esistenti, alle stesse condizioni;

- la permanenza negli organismi di assistenza sanitaria di provenienza, se esistenti, oppure la prosecuzione dei trattamenti assicurativi già applicati al momento del passaggio, alle stesse condizioni per entrambi i casi.

Il personale assunto successivamente a detto trasferimento d'azienda potrà aderire alle forme di previdenza complementare e/o ai trattamenti di assistenza sanitaria, se esistenti, secondo modalità che verranno stabilite tramite appositi accordi da sottoscrivere in occasione delle diverse fasi attuative del Piano Industriale.

Articolo 6

Mobilità infragruppo

1. In tutti i casi di "trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda" (fusioni, conferimenti, scorpori, scissioni, ecc.) previsti dal Piano industriale tra le aziende del costituendo Gruppo viene garantita la prosecuzione dei rapporti di lavoro del personale interessato senza soluzione di continuità, con le garanzie e gli effetti previsti dall'articolo 2112 c.c. anche per quanto riguarda l'anzianità di servizio ed il trattamento di fine rapporto che, conseguentemente, viene trasferito in capo all'azienda che acquisisce il rapporto di lavoro stesso (e non liquidato).
2. Specifiche esigenze di servizio e/o connesse ad esperienze di crescita professionale che determinino mobilità del personale nell'ambito delle Aziende del Gruppo, al di fuori dell'ipotesi di cui al precedente paragrafo, potranno essere soddisfatte, oltre che con gli istituti della trasferta-missione e del comando-distacco, mediante risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e riassunzione presso altra società del Gruppo da concordare con i collaboratori interessati.

Nell'ipotesi di risoluzione consensuale e riassunzione connessa a mobilità infragruppo, anche derivante dalle ricollocazioni di cui ai successivi artt. 8 e 9, l'interessato avrà diritto alle seguenti garanzie:

- conservazione integrale ed a tutti gli effetti contrattuali nella nuova Azienda dell'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda di provenienza compresa quella relativa alle normative nazionali in tema di scatti, automatismi e spettanza ferie senza soluzione di continuità anche per l'anno di assunzione;
- trasferimento in capo alla nuova Azienda del trattamento di fine rapporto già maturato in quella di provenienza;
- conservazione dello stesso inquadramento e dei trattamenti retributivi a carattere permanente conseguiti presso l'Azienda di provenienza, anche a prescindere dalle mansioni conferite presso la nuova Azienda, ferma l'applicazione delle norme di legge e di contratto;
- permanenza nelle forme od organismi di previdenza complementare ed assistenza sanitaria di provenienza, alle stesse condizioni, nel rispetto di quanto stabilito nel precedente art. 5.

In presenza delle predette specifiche esigenze di cui al presente punto si terrà prioritariamente conto delle disponibilità che dovessero emergere a livello individuale da parte del personale

che presenti i requisiti richiesti per l'attività di destinazione anche in un'ottica di crescita professionale.

3. I distacchi attualmente in essere già disposti dalle Società proseguiranno senza soluzione di continuità alle medesime condizioni; per quanto riguarda le tematiche di cui all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, troveranno applicazione nei confronti del personale distaccato le disposizioni contenute negli accordi e/o nelle prescrizioni del competente Ispettorato del lavoro vigenti presso l'Azienda distaccataria, così come verranno applicate le regole organizzative della stessa Azienda distaccataria in particolare per la gestione degli orari di lavoro e delle assenze.

Articolo 7

Mobilità territoriale

L'attuazione delle fasi operative dei progetti previsti dal Piano Industriale potrà comportare mobilità territoriale, contenuta al minimo indispensabile, anche attivando scorrimenti di singoli lavoratori al fine di ridurre il disagio dei collaboratori interessati.

Qualora si verificassero processi di mobilità territoriale collettiva, verranno definite con la Delegazione Sindacale del Gruppo modalità e condizioni uniformemente applicabili ai lavoratori interessati per un arco di tempo determinato, senza distinzione tra mobilità c.d. "fisiologica" e quella derivante dalla fase operativa del singolo progetto previsto dal Piano Industriale.

Viene altresì ribadito l'impegno a privilegiare il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale nel rispetto dei criteri contrattuali, nazionali e/o aziendali, favorendo come prioritari i seguenti principi:

- a) trasferimento dell'attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- b) tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti;
- c) consenso e condivisione degli interessati;
- d) accoglimento di domande volontarie di trasferimento, tenendo conto delle particolari condizioni personali, del nucleo familiare o di salute (lavoratrici madri, portatori di handicap, part-time, invalidi, studenti lavoratori, ecc.).

Sugli argomenti di cui sopra verranno svolti con la Delegazione Sindacale del Gruppo momenti di verifica nell'ambito degli incontri periodici di cui al precedente art. 4.

Le Aziende manterranno l'applicazione dei rispettivi accordi aziendali in atto sulla mobilità territoriale come previsto dal precedente art. 5.

Articolo 8

Garanzie territoriali

Alle Organizzazioni Sindacali sarà fornita una adeguata e periodica informativa, con relativa verifica congiunta, sui fenomeni di mobilità territoriale verificatisi in dipendenza degli specifici processi previsti dal Piano Industriale.

Nell'arco di tempo massimo di diciotto mesi dalla decorrenza attuativa del singolo progetto previsto dal Piano Industriale è necessario il consenso al trasferimento per:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano con continuità un parente od un affine (entro il terzo grado) convivente, handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92)
- personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni;
- personale a part time appartenente alle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a), interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km. dal comune di residenza.

Nei confronti del personale che, per effetto dei processi previsti dal Piano Industriale, sia stato soggetto a mobilità territoriale si applicheranno le seguenti previsioni:

1. oltre a quanto previsto dalle normative di legge (L. 104/92 e L. 53/2000), in presenza di particolari e giustificate necessità di carattere personale e/o di salute e/o familiare le Aziende del Gruppo terranno in particolare considerazione le richieste di rientro nelle zone di provenienza avanzate da lavoratori coinvolti in processi di mobilità territoriale;
2. in caso di c.d. mobilità significativa, il lavoratore appartenente alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi di 1° o 2° livello ha diritto di ottenere su sua richiesta la ricollocazione nell'ambito territoriale di provenienza, anche se in diversa azienda del Gruppo, alle condizioni seguenti:
 - la mobilità significativa si realizza quando lo spostamento della sede di lavoro comporti per l'interessato una distanza fra la propria residenza (abituale luogo di abitazione) e la nuova sede superiore a 70 km (per il personale appartenente alle aree professionali e per i quadri direttivi 1° e 2° livello);
 - la richiesta verrà esaminata dopo un periodo minimo di diciotto mesi di permanenza nella nuova sede e sarà resa operativa nei sei mesi successivi a detto periodo (dodici mesi per i quadri direttivi di 1° e 2° livello).

Le Aziende si impegnano a verificare situazioni di effettivo disagio determinate da specifiche caratteristiche del territorio, anche per mobilità inferiori alle distanze chilometriche sopra indicate purchè prossime alle stesse.

3. inoltre, nei confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello trasferiti e per un periodo non superiore a tre anni dal trasferimento stesso, le Aziende medesime accoglieranno le istanze di ricollocazione, compatibilmente con condizioni organizzative idonee a permettere tale ricollocazione.
4. nei confronti dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello trasferiti e per un periodo non superiore a quattro anni dal trasferimento stesso, le Aziende medesime accoglieranno le istanze di ricollocazione, compatibilmente con condizioni organizzative idonee a permettere tale ricollocazione.
5. Le stesse Aziende forniranno adeguata informativa in materia alla Delegazione Sindacale del Gruppo, nel contesto di cui al primo comma del presente articolo.

Articolo 9

Mobilità professionale

Le Parti confermano la volontà di assicurare il pieno ed efficace utilizzo delle professionalità esistenti con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio professionale ed umano presente nelle varie aziende. La qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane - da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al personale pari opportunità di sviluppo, nel rispetto dei principi indicati nell'art. 7 - costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del nuovo Gruppo.

La realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione, fusione e scorporo previsti nel Piano Industriale potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi e renderà necessario il ricorso alla mobilità professionale del personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative.

Il conseguente processo di ricollocazione del personale interessato dovrà:

- favorire il consenso degli interessati;
- prevedere la tutela e la valorizzazione delle professionalità acquisite;
- prevedere la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni.

Nei confronti del personale che, per effetto dei processi previsti dal Piano Industriale, sia stato soggetto a mobilità professionale verranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di ricollocazione professionale o presso l'azienda di appartenenza od anche in altre società del Gruppo.

A tal fine avrà carattere di priorità la necessità di copertura di ruoli e/o mansioni vacanti, anche presso altre società del Gruppo interessate da esigenze di organico, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl.

In caso di mancato accoglimento della richiesta, l'Azienda fornirà comunque una motivata risposta all'interessato entro sei mesi dalla relativa presentazione.

Le stesse Aziende si impegnano, altresì, a fornire alla Delegazione Sindacale del Gruppo, nell'ambito degli incontri periodici di cui al precedente articolo 4, un'informativa sulla situazione in atto e sull'entità del fenomeno, per una verifica al riguardo da parte della Delegazione medesima.

In presenza di significativi processi di mobilità professionale collettiva verranno verificati, con la Delegazione Sindacale del Gruppo, i criteri di applicazione in materia di inquadramento di personale che, inserito in percorsi professionali, abbia in corso la maturazione di una qualifica superiore, ai fini di una soluzione adeguata alle singole circostanze di fatto.

Articolo 10

Formazione professionale

In relazione alle esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del personale di cui all'articolo precedente si conviene quanto segue:

- a) la rispettiva 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 nella quale è, in particolare, previsto che "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 mix di interventi fra aula ed affiancamento operativo la cui durata complessiva verrà definita di volta in volta;
- c) per quanto riguarda i quadri direttivi, i suddetti piani formativi saranno gestiti tenendo conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl;
- d) gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e - considerata la finalità di favorire un'idonea preparazione a svolgere nuovi compiti - rientrano anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore.

Articolo 11

Multipolarità

Per bilanciare l'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, valorizzare le risorse disponibili e perseguire la continuità delle esperienze professionali acquisite, sarà adottata una articolazione organizzativa caratterizzata da soluzioni multipolari, per la dislocazione territoriale differenziata delle attività del Gruppo, senza duplicazione di funzioni, con i rispettivi livelli di responsabilità e di particolare qualificazione professionale del servizio.

Tale assetto multipolare consente, nell'ambito degli interventi previsti dal Piano Industriale, di sviluppare e decentrare nei principali poli del nuovo Gruppo (Verona, Novara, Bergamo, Modena e Milano) attività significative che garantiscano al tempo stesso occupazione, qualità delle prestazioni professionali e livelli di autonomia e responsabilità.

Articolo 12

Dimensionamento degli organici

Le Parti condividono l'impegno volto alla realizzazione di politiche di sostegno del reddito e dell'occupazione del personale in servizio ed affermano il ruolo centrale delle risorse umane come fattore strategico e determinante per i successi dell'impresa.

Le Aziende confermano l'impegno ad operare per la salvaguardia e per il sostegno dell'occupazione dell'attuale personale dipendente, con particolare attenzione per il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale e dei livelli professionali esistenti, nel quadro dei criteri contrattuali nazionali e/o aziendali.

Pertanto per le ricadute quantitative sugli organici, derivanti dall'attuazione del Piano Industriale, si farà prioritariamente ricorso ai seguenti strumenti, da attuarsi complessivamente e senza riguardo all'ordine di elencazione:

- a) gestione del turn-over, da attuare sin d'ora in previsione delle eccedenze di personale che progressivamente si verificheranno, con contestuale attenzione al contenimento del lavoro straordinario;
- b) processi di mobilità infragruppo, di cui al precedente articolo 6;
- c) processi di mobilità territoriale, di cui al precedente articolo 7;
- d) processi di mobilità professionale, di cui al precedente articolo 9;
- e) incentivazioni all'esodo volontario;

- f) forme di flessibilizzazione della prestazione lavorativa (part time e flessibilità dell'orario di lavoro);
- g) riduzione del ricorso alle forme di collaborazione con personale dipendente di società esterne adibito a mansioni specialistiche (area EDP/Informatica).

Per la realizzazione degli obiettivi di dimensionamento delle risorse previsti dal Piano Industriale le Aziende si riservano altresì di fare ricorso all'attivazione del c.d. "Fondo di solidarietà" del personale del credito, ferme restando le apposite procedure di contratto e di legge, comunque non prima dell'anno 2003, le cui forme di adesione verranno prospettate dalle Aziende interessate in occasione delle citate procedure.

Articolo 13

Garanzie occupazionali

Nel caso di tensioni occupazionali conseguenti ad eventi come vendita o cessione che comportino perdita di controllo (diretto o indiretto) da parte della Capogruppo, fallimento, cessazione di attività di società appartenente al Gruppo, gli eventuali lavoratori di questa società - provenienti da altra società dello stesso Gruppo a seguito di precedente conferimento - hanno il diritto automatico all'immediato ripristino del rapporto di lavoro con una delle Aziende del Gruppo medesimo.

L'impegno espresso nel presente articolo riguarda il personale di cui al primo comma che sia direttamente coinvolto (esubero) nelle predette tensioni occupazionali, privo a qualsiasi titolo di requisiti pensionistici e che non possa fruire del diritto di accesso effettivo al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" (od eventuali altre misure equivalenti di sostegno al reddito tempo per tempo vigenti nel settore), esperite le necessarie procedure di legge e di contratto.

Nei confronti del personale del Gruppo eventualmente conferito in società del Gruppo medesimo che occupi fino a 15 dipendenti resta applicabile la disciplina di legge in tema di licenziamenti individuali di cui era destinatario presso la società di provenienza.

Articolo 14

Nei confronti del personale già coinvolto da riorganizzazioni o scorpori nell'ambito del Gruppo bancario BPV – BSGSP e nei confronti del quale abbiano trovato effettiva applicazione specifiche intese contrattuali si confermano i conseguenti effetti delle medesime e più precisamente:

- dell'Accordo 22 dicembre 1999 "Norme per la Società Gestione Servizi BPV Spa", comprensivo dell'articolo 21 (e relativo allegato) riguardante "normative in tema di rientro dei lavoratori della BPV – BSGSP oggetto di mobilità contenute nell'Accordo 19 gennaio 1996 per la fusione

tra BPV e BSGSP" e "normative dell'Accordo 31 dicembre 1998 per le sinergie tra BPV – BSGSP e Creberg";

- dell'Accordo 25 luglio 2001 riguardante la razionalizzazione delle attività di Banca Aletti relative ai servizi di "elaborazione dati", "back office" e di "logistica";
- degli Accordi 21 giugno 2000 e 28 novembre 2001 riguardante la realizzazione del "Progetto Finanza di Gruppo".

Articolo 15

Decorrenza e validità

Il presente Accordo Quadro trova applicazione unicamente per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del Piano Industriale citato in premessa ed in vigore del Protocollo per le Relazioni Industriali del Gruppo.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro decorrono dalla data di stipulazione e sono applicabili nei confronti del personale dipendente delle Aziende stipulanti.

Il presente Accordo Quadro scadrà il 31 dicembre 2002, se disdetto con un preavviso almeno di un mese. Ove non intervenga disdetta, sarà prorogato di un anno e così successivamente per eguali periodi di tempo fino e non oltre il completamento dei processi del Piano Industriale. La disdetta va comunicata dalla parte interessata (Capogruppo o Delegazione Sindacale del Gruppo) alla controparte con lettera raccomandata a.r..

Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente Accordo Quadro ai rispettivi Organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

Dichiarazione delle Banche Capogruppo

A richiesta delle Organizzazioni Sindacali le Banche Capogruppo (e, con effetto dal 1° giugno 2002, anche il Banco Capogruppo) dichiarano quanto segue nei confronti delle Società del ramo esattoriale:

- a. le aziende del Gruppo soggette alla disciplina del CCNL degli esattoriali manterranno l'applicazione di detto contratto nazionale nonché dei rispettivi accordi aziendali, ivi compresi quelli inerenti le relazioni sindacali;*
- b. le normative convenute nel presente Protocollo costituiscono un riferimento normativo per rilevanti processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che dovessero coinvolgere dette Società, secondo valutazioni da effettuarsi volta per volta tra le Parti interessate.*

Allegato: Piano Industriale del 28 gennaio 2002

BANCA POPOLARE DI VERONA -
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO

BANCA POPOLARE DI NOVARA

BANCA POPOLARE DI NOVARA SPA

SEGRETERIE NAZIONALI

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI BPV-BSGSP

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI BPN

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO

ALETTI MERCHANT

ALETTI PRIVATE EQUITY SGR

BANCA ALETTI & C.

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI BANCA ALETTI & C.

FABI FALCRI

CREDITO BERGAMASCO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI CREDITO BERGAMASCO

FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO

CREBERG SIM

GESTIELLE ASSET MANAGEMENT SGR

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI GESTIELLE A.M. SGR
FIBA-CISL

GESTIELLE ALTERNATIVE ASSET MANAGEMENT

LEASIMPRESA

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI LEASIMPRESA
UILCA SINDIRIGENTICREDITO

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI SGS
FABI FIBA-CISL SINDIRIGENTICREDITO

IMPRESOL

NOVARA INVEST SIM

SOGEPO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI SOGEPO
FISAC/CGIL