

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11.06.2013

tra il

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A. ed il BANCO DESIO LAZIO S.p.A.

(di seguito "Il Gruppo")

e

le delegazioni delle OO.SS. trattanti di

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

premesso che:

- il perdurare della difficile situazione di mercato, economica e produttiva, rende necessario per il Gruppo sviluppare iniziative volte al sostegno della competitività aziendale, ottimizzando l'efficienza operativa anche con la compressione dei costi di struttura e di esercizio;
- in tale contesto il Gruppo è pertanto impegnato, tra l'altro, a migliorare la produttività attraverso la razionalizzazione dei presidi commerciali della rete, la riorganizzazione delle strutture centrali e l'ottimizzazione delle varie funzioni di Gruppo;
- il piano industriale 2013-2015, con la situazione patrimoniale del Gruppo, i progetti commerciali ed organizzativi e le ricadute sul personale sono stati presentati alle OO.SS. il 4 aprile 2013 e in tale sede sono state avviate le procedure ex art. 20 e 21 del vigente CCNL con l'intento di ricercare, attraverso il confronto contrattualmente previsto, soluzioni condivise, tra cui la riduzione del costo del personale, che sarà attuata mediante una serie di provvedimenti coordinati;
- per tale occasione sono state costituite le delegazioni trattanti delle OO.SS. presenti nel Gruppo le quali hanno ricevuto ampia e dettagliata informativa in merito alla situazione del Gruppo stesso;
- si è pertanto dato corso al confronto contrattualmente previsto con l'intento di individuare soluzioni idonee a salvaguardare il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo attraverso il ricorso al Fondo di Solidarietà e all'adozione di tutti gli strumenti utilizzabili previsti dal vigente CCNL;
- si sono svolti numerosi incontri tra le parti per i chiarimenti e la consegna di ulteriori elementi di valutazione richiesti dalle OO.SS.;
- gli interventi esaminati tra le parti hanno riguardato, in particolare:
 - a) la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori che maturino il diritto alla pensione entro il 30.04.2014
 - b) l'accesso volontario alle prestazioni del Fondo di solidarietà per i dipendenti che maturino il diritto alla erogazione della pensione entro il 31.12.2018 per un numero massimo di 95 risorse (sulla base dell'articolato del presente accordo)

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- c) l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del fondo per la riduzione dell'orario di lavoro
- d) la fruizione dei residui delle ferie
- e) la contrazione del ricorso al lavoro straordinario
- f) l'accesso al "part-time" volontario previo accoglimento delle domande residue e delle nuove richieste
- g) l'accoglimento delle domande relative ad aspettative non retribuite per motivi personali
- h) la completa fruizione delle festività soppresse
- i) una parziale riduzione dei costi aziendali extra CCNL.

Tanto premesso si conviene quanto segue :

Art. 1): Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art.2): Risoluzione del rapporto di lavoro del personale che ha maturato o matura il diritto alla pensione

Tutti i lavoratori del Gruppo che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano già maturato il diritto alla erogazione della pensione, presenteranno le dimissioni entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, con cessazione del rapporto di lavoro entro i 30 giorni successivi.

Tutti i lavoratori del Gruppo che matureranno il diritto alla erogazione della pensione entro il 30.04.2014, presenteranno le dimissioni entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, con cessazione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione.

Al personale di cui ai precedenti capoversi sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, un importo omnicomprensivo lordo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR, pari al 50% della R.A.L. * in essere al momento dell'erogazione.

Le dimissioni saranno ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL.

Dichiarazione a verbale

Il Gruppo si impegna a non avviare rapporti di collaborazione con i lavoratori che abbiano dato le dimissioni ai sensi del presente articolo.

**Chiarimento a verbale:*

Per R.A.L. si intende, in ogni punto ove tale espressione ricorre nel testo, la retribuzione annua lorda calcolata sulla base della retribuzione mensile (per 13 mensilità, comprensive della voce EDR) percepita nel mese precedente alla data di pensionamento o di accesso alle prestazioni ordinarie e/o straordinarie del Fondo. Per i lavoratori a tempo parziale, di cui al punto 2 della sezione "lettera a talere" in-calce al presente accordo, si intende la retribuzione dell'ultimo mese in regime di "part-time"

[Handwritten signatures and initials]

Art. 3): Esodo volontario con accesso al fondo

I lavoratori che maturino il diritto alla pensione dal 1.5.2014 al 31.12.2018 potranno presentare domanda di accesso al fondo entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, indicando la preferenza della finestra di esodo.

Sono previste 3 finestre di esodo:

- 01.01.2014 esodo di 30 risorse
- 01.10.2014 esodo di 30 risorse
- 01.07.2015 esodo di 35 risorse

La domanda dovrà essere corredata dal modello ecocert .

L'azienda entro 45 giorni comunicherà al lavoratore l'accoglimento della domanda e la sua decorrenza, riservandosi - per alcune limitate figure professionali che rivestano competenze non replicabili nel breve periodo - di procrastinare l'uscita, per un massimo di 9 mesi e fino al limite di tre risorse per ciascuna finestra.

Successivamente alla comunicazione dell'azienda si procederà alla sottoscrizione della domanda di accesso alle prestazioni del Fondo alla sede Inps competente e del verbale di conciliazione nelle sedi competenti che dirima ogni controversia, anche potenziale, concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione.

Per la compatibilità economica dell'esodo le domande verranno accolte nei numeri sopra indicati per ciascuna finestra e tenendo conto della maggiore prossimità alla data del pensionamento, fermo restando che la media della permanenza nel fondo non potrà superare i 24 mesi.

Qualora le domande superino il numero prefissato secondo la tabella indicata o la permanenza nel Fondo superi il periodo medio su indicato, le parti si incontreranno per una comune valutazione, sulla base dei seguenti criteri:

- maggior prossimità alla pensione
- carichi familiari
- esigenze organizzative.

Ai lavoratori che presenteranno la domanda (corredata della documentazione prevista), in caso di accoglimento dell'accesso al fondo, sarà erogata una somma una tantum lorda pari al:

- 28% della RAL fino a 12 mesi di permanenza
- un ulteriore 1% della RAL per ogni mese successivo ai primi 12 mesi di permanenza nel Fondo
- quanto sopra con il limite massimo complessivo pari al 55% della suddetta RAL;

Alme Jone
Quares

Trando

Chitene
3
Mirka

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Vertical signature]
[Vertical signature]
[Vertical signature]
[Vertical signature]

Inoltre il Gruppo garantisce il mantenimento della cassa di assistenza alle stesse condizioni del personale in servizio fino al 31.12 dell'anno di maturazione dell'effettivo requisito pensionistico ed il mantenimento delle condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio per conti correnti, prestiti personali e mutui.

Dichiarazione a verbale:

qualora pervengano manifestazione di interesse alla adesione alle prestazioni del fondo da parte di dipendenti con diritto alla pensione successivo al 31.12.2018, le parti si incontreranno per una comune valutazione.

Art. 4): Lavoratori che maturano il diritto alla erogazione della pensione prima del 62° anno di età anagrafica

Ai lavoratori ed alle lavoratrici che, al termine del periodo di permanenza previsto nel Fondo, accedano al trattamento pensionistico non avendo ancora maturato il compimento del 62° anno di età anagrafica, qualora si verificasse una penalizzazione dell'importo della pensione secondo i parametri previsti dalla vigente normativa in materia, verrà corrisposto, oltre a quanto previsto nel precedente art.2, un importo lordo pari a :

- 10% della RAL in caso di pensionamento prima del 61° anno di età
- 20% della RAL in caso di pensionamento prima del 60° anno di età
- 30% della RAL in caso di pensionamento prima del 59° anno di età

Art.5) Donne optanti

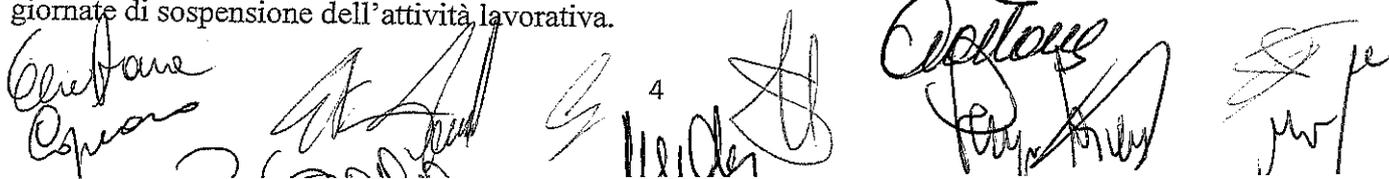
Alle lavoratrici che presentino le dimissioni per maturazione del diritto alla pensione ed abbiano esercitato il diritto di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo del sistema contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 243/2004, verrà corrisposta, a titolo di "una tantum" un importo lordo pari all'100% della RAL.

Art. 6): Ulteriori interventi

Il Fondo di solidarietà provvede al finanziamento della riduzione dell'orario/sospensione temporanea della prestazione lavorativa dei dipendenti.

A tale scopo, nell'ottica degli obiettivi di contenimento dei costi previsti nel Piano Industriale 2013 - 2015, il Gruppo dichiara che il personale aderente alle prestazioni straordinarie del Fondo sarà destinatario, in via preventiva rispetto all'accesso al fondo medesimo, di una sospensione dell'attività lavorativa di 16 giornate/mese per un periodo di mesi quattro precedenti alla cessazione del servizio. A tal fine si ricorrerà alle prestazioni di cui agli articoli 5 comma 1 lett. a, punti 2 e art. 10, del D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni, secondo modalità operative che tengano conto delle esigenze organizzative del Gruppo sentite le motivazioni del lavoratore.

Ai lavoratori interessati verrà comunque assicurata, nel suddetto quadrimestre, una somma non inferiore a quella spettante a titolo di prestazione straordinaria del Fondo, relativamente alle sole giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature that looks like 'Cristiano' and another that looks like 'M. De...'. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

Qualora il Fondo di solidarietà accolga le domande per l'accesso alle suddette prestazioni le parti concordano che le finestre previste nell'art.3) del presente accordo sono posticipate di mesi 4.

Art. 7): Altri elementi di contenimento dei costi:

a) Premio fedeltà:

- Il Gruppo, con decorrenza dal 01.01.2014, procederà alla erogazione dei Premi di fedeltà per il 25° e/o 30° anno di permanenza in azienda, alle medesime condizioni previste dal C.I.A., ma alla maturazione, rispettivamente, del 30° e 35° anno di permanenza nel Gruppo.
- Ai lavoratori che, durante il periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo, avrebbero maturato il 25° o 30° anno di anzianità di servizio nell'ambito del Gruppo, verranno unicamente riconosciuti n. 5 giorni di ferie, da usufruire entro la data di accesso al Fondo.

b) Indennità di rischio:

- Il Gruppo, con decorrenza dal 1.10.2013, procede all'allineamento della erogazione dell'indennità di rischio alle previsioni del CCNL; a tal fine si definisce che la maggiorazione della indennità stessa verrà erogata agli addetti alle casse operanti nelle filiali dei capoluoghi di provincia e nelle filiali con un numero di rapporti di conto corrente superiori a n. 1.500;
- per gli addetti in via saltuaria alla cassa l'erogazione avviene sulla base delle effettive giornate di adibizione, con un minimo di tre/ventiduesimi.

c) Fondo pensione complementare:

Con decorrenza dal 1.1.2014, ai lavoratori che godono di un contributo a carico del Gruppo al Fondo Pensione superiore al 3%, la parte eccedente il suddetto importo verrà trasformata in una cifra fissa non rivalutabile e versata (unitamente al suddetto 3%) al Fondo Pensione stesso.

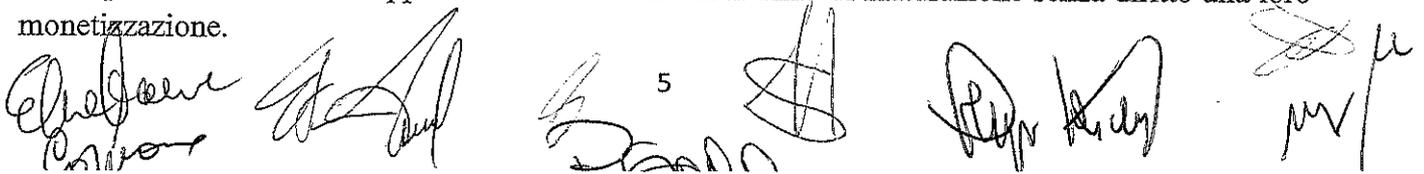
Art. 8): Ferie

Previa verifica del residuo di ferie che ogni lavoratore ha accumulato al 31.12.2012, le stesse dovranno obbligatoriamente essere fruito - tenendo conto delle richieste dei lavoratori e delle esigenze organizzative aziendali - entro il 31.12.2014, attraverso un programma di utilizzo annuale pari a 1/2 del residuo ferie pregresse con un minimo di 10 giorni entro il 31.12.2013 e il restante periodo entro il 31.12.2014. Per i lavoratori che presentano le dimissioni per pensionamento o per l'accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà, le ferie residue dovranno essere fruito entro la data di uscita dall'azienda.

Le ferie non saranno in ogni caso monetizzate.

Art. 9): Festività soppresse

Il recupero delle festività soppresse dovrà avvenire nell'anno di maturazione senza diritto alla loro monetizzazione.



Art. 10): Part time

Il Gruppo è disponibile a favorire l'accesso al lavoro a tempo parziale orizzontale di tutti i lavoratori che lo richiederanno.

A tale scopo effettuerà una ricognizione delle domande giacenti per la concessione, al permanere dell'interesse della risorsa.

Il Gruppo si impegna altresì a ricercare con la risorsa interessata soluzioni diverse di distribuzione oraria, in funzione delle esigenze personali e familiari, nonché aziendali.

Art. 11): Straordinari

Le parti firmatarie convengono sull'importanza del contenimento del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

A tal fine, nel definire eccezionale il ricorso a tali prestazioni, le parti concordano che eventuali ore straordinarie di cui all'art. 106, comma 5, non potranno essere monetizzate, ma confluiranno tutte nella banca delle ore e verranno fruite secondo quanto previsto dal medesimo articolo.

Art. 12): Formazione

Le parti riconoscono la rilevanza della formazione alla luce delle nuove esigenze del piano industriale.

A tal fine il Gruppo presenterà un articolato progetto di formazione del personale che sarà oggetto di confronto preventivo con le OO.SS. aziendali per raccogliere le eventuali osservazioni.

Art. 13): Mobilità in azienda e infragruppo

Successivamente alla verifica delle domande di pensionamento, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo e delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a "part-time", il Gruppo si riserva di avviare una fase di mobilità del personale (in Azienda e/o infragruppo), onde coprire le eventuali esigenze di organico in rete e/o Sede centrale, con precedenza alla volontarietà, previa verifica dei requisiti.

Le parti convengono che la mobilità del personale, esclusivamente per un numero limitato di risorse delle aree professionali e dei quadri direttivi, potrà anche avvenire in deroga ai limiti chilometrici di cui agli articoli 88 e 111 del vigente CCNL, nel limite massimo dell'1,50% del personale in forza; quanto sopra ha scadenza al 31.12.2015 e si intende applicabile una sola volta per ogni lavoratore.

I suddetti limiti saranno previsti in:

- massimo km 50 per Aree professionali;
- massimo km 70 per i Quadri direttivi.

[Area con diverse firme manoscritte e un numero "6" stampato in basso al centro.]

Per le risorse che verranno trasferite, in applicazione dei nuovi limiti suddetti, si procederà all'erogazione del trattamento di mobilità nella misura di 10 Euro al giorno.

Art. 14): Clausola di salvaguardia

Nel caso di modifiche normative e/o legislative che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici dei lavoratori che abbiano avuto accesso al Fondo di solidarietà, e salvo che il Fondo stesso non prosegua l'erogazione delle prestazioni straordinarie stabilite dal D.M. 28.04.2000, n. 158 e successive modifiche fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio, con contratto a tempo determinato (anche part-time se richiesto dall'interessato), fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Il Gruppo si riserva di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.

Art. 15): Incontri di verifica

Le parti si incontreranno, entro il 30.09.2013, per una prima verifica in merito a:

- risoluzione del rapporto di lavoro del personale pensionabile
- adesioni al fondo (compatibilità economica, rispetto delle finestre, riduzioni di orario)
- "part-time"
- ferie, prestazioni per lavoro straordinario, etc...
- festività
- domande di aspettativa
- trasformazione dei tempi determinati in tempi indeterminati
- esito risoluzione contratti di collaborazione continuativa
- situazione occupazionale (confronto su eventuale nuova occupazione)
- problematiche inerenti alle donne optanti e personale soggetto a penalizzazioni
- applicazione accordo mobilità.

Nel caso in cui non si dovessero raggiungere gli obiettivi di risoluzione del rapporto di lavoro del personale pensionabile e di adesione al Fondo di solidarietà, come previsti agli articoli 2 e 3 del presente accordo, le parti si impegnano, sin da ora, ad incontrarsi per agire su ulteriori strumenti, ivi inclusa l'applicazione della Legge 223/91 per i lavoratori che abbiano già maturato o che maturino, tempo per tempo, nel triennio 2013 - 2015, il diritto al trattamento pensionistico e la revisione del contributo aziendale al Fondo Pensione Complementare eccedente l'aliquota del 3%.

Su richiesta delle OO.SS. firmatarie le parti si incontreranno con cadenza trimestrale per una valutazione comune dei riflessi dell'applicazione del piano industriale 2013/2015 nell'ambito del presente accordo.



7

10

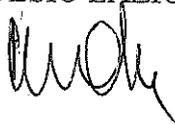
Le parti convengono che gli accordi previsti negli articoli 8,9,10,11e 13, avranno validità fino al 31.12.2015.

Le parti, nel concordare e sottoscrivere tutto quanto sopra dedotto, si danno reciprocamente atto che, con la definizione del presente accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente fine ed effetto di legge e di contratto, la procedura di Gruppo di cui agli articoli 20 e 21 del C.C.N.L. 19 gennaio 2012.

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.



BANCO DESIO LAZIO S.P.A.

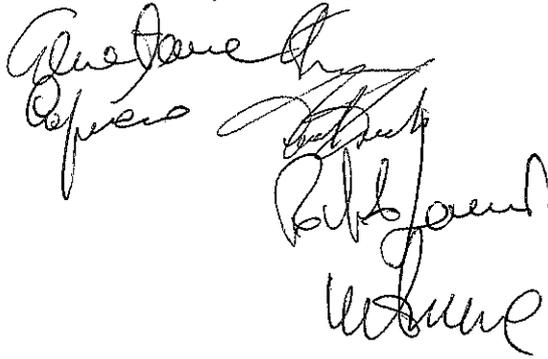
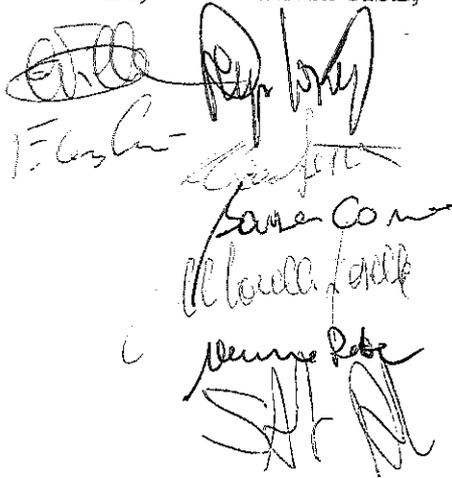


FABI,

FIBA/CISL,

FISAC/CGIL,

UILCA



Lettera "a latere"

Alle OO.SS. firmatarie

FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA

Facendo seguito a quanto richiesto durante le trattative per addivenire all'accordo del 11.06.2013, Vi significhiamo che:

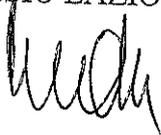
- 1) Il Gruppo si impegna alla trasformazione dei contratti a tempo determinato, apprendistato e inserimento attualmente in essere, in contratti a tempo indeterminato, comunque in percentuale non inferiore all'80% degli interessati.
- 2) Il Gruppo è disponibile, su richiesta del lavoratore interessato, alla trasformazione dei rapporti di lavoro attualmente "part-time" in contratti "full-time" nell'ultimo mese di lavoro, per i lavoratori a tempo parziale che richiedessero l'accesso al Fondo di solidarietà.
- 3) L'azienda si impegna alla risoluzione, alla scadenza, dei contratti di collaborazione e/o a tempo determinato delle risorse con diritto alla pensione (salvo rare eccezioni per professionalità non replicabili nel breve periodo).

Distinti saluti.

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.



BANCO DESIO LAZIO S.P.A.



Per ricevuta:

FABI,

FIBA/CISL,

FISAC/CGIL,

UILCA



Carlo Conco
Michele Tomello

