

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 novembre 2010 a Montebelluna

tra
Veneto Banca Holding scpa, che in data 1° novembre 2010 ha incorporato Banca Popolare di Intra
spa
Veneto Banca spa

e

le Delegazioni ad hoc delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA.

premesse che

- in data 6 settembre 2010 è stata inviata informativa alle competenti Organizzazioni Sindacali del progetto di fusione per incorporazione di Banca Popolare di Intra spa e di Veneto Banca spa in Veneto Banca Holding scpa e della conseguente riorganizzazione e ristrutturazione, per i motivi indicati nella richiamata informativa i cui contenuti si intendono qui integralmente prodotti;
- dall'informativa è emersa l'esigenza di pervenire alla gestione della momentanea eccedenza di personale coinvolto dalla riorganizzazione, pari a 31 unità;
- sono intervenuti numerosi incontri – il primo in data 15 settembre 2010 – nel corso dei quali, nell'ambito di un'ampia disamina, le Organizzazioni Sindacali hanno avanzato richiesta di maggiori approfondimenti;
- con accordo del 29 giugno 2007 le parti si erano impegnate a confrontarsi sui trattamenti economici e normativi previsti dai contratti integrativi aziendali e dalle normative aziendali al fine di pervenire nel tempo ad accordi di armonizzazione;
- con accordo sindacale del 27 novembre 2009 le parti hanno ribadito l'impegno di procedere all'armonizzazione entro la data del 31.12.2010 e a tal fine hanno costituito Gruppi di lavoro, studio ed indirizzo rappresentativi delle diverse realtà del gruppo al fine di addivenire a soluzioni condivise nell'ottica dell'armonizzazione.
- in data 18 ottobre 2010 sono state illustrate alle OO.SS le linee guida del nuovo Piano Industriale del Gruppo Veneto Banca 2010-2013;
- le parti affermano la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori come fattore strategico e determinante per i successi e per l'efficienza dell'impresa.
- la realizzazione del progetto di cui all'informativa si pone comunque all'interno di un contesto di crisi economica che caratterizza il Paese ed in particolare il settore del credito, con necessità di posizionamento competitivo del Gruppo.

si conviene quanto segue

Art. 1

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



Art. 2

Rapporti di lavoro

Dalla data di efficacia giuridica delle incorporazioni la titolarità dei rapporti di lavoro del personale incorporato prosegue, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze della Banca incorporante con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge.

Art. 3

Salvaguardia dell'occupazione

Le parti condividono l'impegno ad operare per la salvaguardia ed il sostegno dell'occupazione dell'attuale personale dipendente a tempo indeterminato. Pertanto, ai fini di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa valutano come prioritario il ricorso ai seguenti strumenti:

- implementazione delle strutture aziendali che verranno poste sul territorio (nuove aree/direzioni territoriali);
- fruizione delle ferie e della banca delle ore arretrate;
- contenimento delle prestazioni straordinarie/aggiuntive all'orario di lavoro;
- mobilità del personale;
- accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time da parte del personale che oggi ricopre posizioni lavorative che saranno eliminate.

Raccomandazione delle OO.SS.

Anche ai fini di cui in premessa e per concorrere alla stabilizzazione del personale con contratti non a tempo indeterminato, le OO.SS. rivolgono all'Azienda l'invito a dar corso alle uscite relative al Fondo di solidarietà per il personale del credito di cui all'accordo del 31.12.2007 di Veneto Banca, ancora pendenti, individuando soluzioni condivise in presenza di eventuali difficoltà insorte a seguito delle recenti modifiche legislative (D.L. 78/2010 convertito e modificato dalla legge n. 122/2010).

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda, compatibilmente con il rispetto della normativa tempo per tempo vigente in materia e con la sostenibilità dei costi - nonostante l'onere aziendale al fine di favorire il ricambio generazionale di cui in premessa- riesaminerà le domande ancora giacenti relative al Fondo di solidarietà per il personale del credito di cui all'accordo del 31.12.2007 di Veneto Banca, al fine di darne positivo riscontro, riscontrando la domanda dell'interessato entro il 30 giugno 2011.

L'Azienda si impegna altresì, a fronte di eventuali variazioni della vigente normativa in materia, a riesaminare le richieste di accesso al Fondo di solidarietà del personale che ha presentato la domanda all'Azienda nei termini previsti dall'Accordo del 31.12.2007 di Veneto Banca ma non presenta i requisiti in base alla normativa vigente.

Le parti si incontreranno sull'argomento entro la data del 30 giugno 2011.

Art. 4

Multipolarità

Al fine di mantenere le prerogative e le peculiarità vincenti di Banca del territorio con la vicinanza diretta alla clientela di pertinenza viene altresì ribadito l'impegno aziendale a privilegiare il

mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale delle attività di direzione centrale, oltre alla creazione della nuova Direzione Territoriale di Verona.

Fermi gli obiettivi del Piano Industriale, anche al fine di bilanciare l'impatto occupazionale nelle varie sedi di lavoro, valorizzare le risorse disponibili e perseguire la continuità delle esperienze professionali acquisite, sarà mantenuta 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 mantenere decentrate nei principali poli del Gruppo attività significative che garantiscano al tempo stesso occupazione, qualità delle prestazioni professionali e livelli di autonomia e responsabilità.

Art. 5

Mobilità territoriale straordinaria

Fino alla data del 31.12.2011, nel caso in cui la mobilità legata alla realizzazione delle Direzioni Territoriali di cui all'informativa comporti per il dipendente a tempo indeterminato la necessità di un cambio di residenza, verranno riconosciuti i seguenti trattamenti, ad opzione del lavoratore in alternativa a quanto previsto dal vigente CCNL:

- fornitura, direttamente o tramite terzi, di un alloggio nei pressi della nuova sede di lavoro, stipulando con lo stesso un contratto di locazione o sublocazione al canone determinato secondo i criteri dell'art. 1 del d.m. 30 dicembre 2002. Rimangono a carico del dipendente un onere pari alla rendita catastale dell'alloggio e le spese e utenze ad esso relative.
- Diaria per un periodo massimo di 120 gg o 60gg (a seconda che ci siano o meno familiari a carico) e comunque per il tempo necessario alla sistemazione nella nuova residenza.
- Spese di trasloco.

In alternativa alla fornitura dell'alloggio, il dipendente potrà optare - per la durata del trasferimento - per l'intero periodo previsto dal CCNL tempo per tempo vigente o per la parte residua per l'erogazione di una indennità lorda mensile pari ad € 300; qualora il dipendente intendesse procedere all'acquisto di un immobile adibito ad uso proprio abitativo presso il comune o comuni limitrofi alla nuova sede di lavoro avrà diritto anche alla concessione di un mutuo a tasso agevolato, alle condizioni previste dalle norme aziendali per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Art. 6

Mobilità territoriale ordinaria

Con decorrenza 1.12.2010, a tutto il personale verrà applicata la disciplina economica e normativa prevista al cap. 1 degli accordi a latere allegati al Contratto Integrativo Aziendale di Veneto Banca del 14.12.2006.

Al personale di Banca Popolare di Intra attualmente percettore dell'indennità di trasferimento, dalla data del 1.12.2010 non verrà corrisposta l'indennità giornaliera di € 7,7468 di cui all' accordo sui trasferimenti a latere del CIA di Banca Popolare di Intra del 28.12.2006.

La parte residua, ancora spettante agli attuali percettori, per i primi km 25 di sola andata, verrà ridotta pro-quota nella misura del 20% annuo a partire dal mese di gennaio 2011, fino a totale eliminazione.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

Peraltro la parte residua ancora mantenuta a tutti gli attuali percettori sino a nuovo trasferimento in avvicinamento sarà riassorbita per effetto di futuri incrementi retributivi attribuiti per qualsiasi titolo, ragione o causa.

L'azienda valuterà con particolare favore domande di trasferimento per avvicinamento.

L'indennità chilometrica mensile di cui al cap. 1 degli accordi a latere del CIA Veneto Banca sopra citato, con decorrenza 1.1.2011, verrà adeguata ad € 0,33 per km.

In caso di trasferimento le distanze saranno calcolate con Google Maps in base al tragitto più breve.

Art. 7

Premio aziendale

Al personale acquisito verrà riconosciuto l'intero premio aziendale per l'esercizio in corso alle condizioni e secondo gli indici che saranno prontamente definiti, avendo a riferimento, al pieno conseguimento degli indici pattuiti, il costo medio pro-capite sostenuto dall'azienda per l'esercizio precedente (comprensivo degli importi da destinarsi a TFR e previdenza integrativa nella misura del 3% per tutti i lavoratori) e considerando il periodo 1/1/2010 - 1/11/2010 come maturato presso l'azienda incorporante.

Art. 8

Inquadramenti

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'art. 8 del CIA Veneto Banca del 14 dicembre 2006 in materia di inquadramenti sarà sostituito dalle nuove intese di cui all'allegato, che saranno applicate al personale proveniente dalle Banche incorporate oltre che al personale dell'Azienda incorporante.

Art. 9

Assistenza sanitaria

In materia di assistenza sanitaria - al fine di ottimizzare le economie di scala - le Parti si danno atto che con decorrenza 1.1.2011, sarà stipulata un'unica polizza sanitaria per tutti i dipendenti di Veneto Banca spa, Veneto Banca Holding e Banca Popolare di Intra.

Il costo annuo a carico dell'azienda per le suddette misure a carattere assistenziale è fissato in € 700 pro-capite.

Tale contribuzione sostituisce ogni altra previsione in materia di assistenza sanitaria e verrà versata alla Cassa Assistenza di Veneto Banca a condizione che questa- seguendo le indicazioni delle parti sociali condivise con l'azienda entro il 17 dicembre 2010 - individui il broker, la compagnia assicuratrice e fissi il premio per assicurare il dipendente e i familiari non fiscalmente a carico.

Le parti si impegnano, entro il 30.6.2011, a determinare i principi ispiratori, gli organi e il funzionamento di una Cassa Assistenza per il Gruppo Veneto Banca rappresentativa delle sue diverse realtà.

Medicina preventiva

Viene mantenuta la polizza sanitaria per il rimborso delle spese sanitarie di natura preventiva al solo personale di Veneto Banca Holding scpa e Veneto Banca spa, a costo annuo a carico azienda pari ad € 40 pro capite. Il personale proveniente da Banca Popolare di Intra spa potrà aderire volontariamente a proprie spese polizza sanitaria per il rimborso delle spese sanitarie di natura preventiva.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Art. 10

Previdenza complementare

Circa la previdenza complementare, ferme restando le vigenti previsioni normative in materia, le Parti stabiliscono di definire l'argomento in un'ottica di armonizzazione entro il 30.6.2011.

I dipendenti delle aziende incorporate iscritti – alla data di fusione – a Fondi Pensione (Fondo pensione complementare per il personale di Banca Popolare di Intra, Fondo Pensioni Arca, Fondo pensioni Generali e Insieme di Ras) manterranno le regole e condizioni contributive in atto sia per la quota a carico dell'Azienda che per la quota a carico del lavoratore vigenti presso le banche di provenienza.

L'azienda dichiara fin d'ora la propria disponibilità a prevedere un eventuale Fondo di settore, oltre a quelli già presenti, nel caso in cui le parti decidessero di non utilizzare l'attuale Fondo Previdenziale di Intra.

Art. 11

Buono pasto

A far tempo dal 1.1.2011 verrà erogato anche al seguente personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di Banca Popolare di Intra un buono pasto pari a € 5,29:

- personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale di almeno 5 ore giornaliere;
- personale che fruisce dei permessi per allattamento ai sensi del d.lgs. n. 151/2001.

Art. 12

Ferie

Per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, alle ore accumulate nella banca delle ore e alle festività soppresse relative al personale interessato, Veneto Banca subentra in tutte le posizioni di debito / credito maturate presso le Banche incorporate.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile per il ristoro delle energie psicofisiche del lavoratore e devono essere tutte godute entro i termini temporali previsti dalla normativa vigente.

Art. 13

Part-time

Il personale ceduto con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze della Banca cessionaria il contratto part-time già in essere alla data della cessione, alle stesse condizioni pattuite.

Dal 1.1.2011 verrà riconosciuto anche al personale proveniente da Banca Popolare di Intra la norma del cap. 10 del CIA Veneto Banca del 14.12.2006 in materia di part-time lavoratrici madri modificato come segue:

La Banca, compatibilmente con le esigenze di servizio, darà priorità di accoglimento alle domande di part-time avanzate per:

- motivi di salute;
- esigenze di carattere familiare;
- altre esigenze di carattere personale (studio ecc. ecc.).

A parità delle sopraindicate condizioni, si terrà conto della:

- data di presentazione domande;

- anzianità di servizio.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno viene riconosciuto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori part-time che desiderino trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Part-time lavoratrici madri

In ogni caso verrà riconosciuto il part-time a tutte le lavoratrici madri (o padri lavoratori), che ne facciano richiesta (con le forme e riduzioni d'orario richieste), appartenenti alle aree professionali, (dalla Ia alla IIIa) con le seguenti modalità:

- fino al 31 dicembre dell'anno in cui il bambino compie tre anni;
- ferma la disponibilità della lavoratrice madre al cambio temporaneo delle mansioni all'interno della fungibilità ed al cambio di unità produttiva che non dovrà vanificare i benefici temporali del part-time.

La presente norma si applica anche ai casi di adozione.

Le richieste di part-time dovranno essere inoltrate direttamente dall'interessato alla Direzione Risorse Umane.

Art. 14

Premio di fedeltà

Per quanto concerne il premio di fedeltà Veneto Banca Holding continuerà ad applicare - ove spettante - al personale proveniente da Banca Popolare di Intra la disciplina prevista dal CIA del 28.12.2006 riconoscendo le anzianità di servizio maturata da ciascuno degli interessati presso l'azienda di provenienza.

Art. 15

Borse di studio

Dal 1° gennaio 2011 la disciplina delle agevolazioni a favore dei figli dei dipendenti sarà quella prevista per Veneto Banca tenendo conto dei seguenti importi complessivi in sostituzione di quelli previsti dal CCNL e di quelli attualmente previsti negli accordi a latere del CIA Veneto Banca del 14.12.2006:

1. aumento a € 700 del contributo per l'asilo nido a favore delle mamme lavoratrici dipendenti che rientrano dalla maternità a tempo pieno;
2. aumento a € 500 del contributo per l'asilo nido a favore del personale della Banca;
3. aumento a € 100 per gli studenti di scuola elementare;
4. aumento a € 170 per il contributo alla scuola materna;
5. aumento a € 200 della borsa di studio per gli studenti di scuola media di istruzione secondaria di 1° grado;
6. aumento a € 320 della borsa di studio per gli studenti di scuola media di istruzione secondaria di 2° grado e ad € 420 per mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza, frequentino corsi di studio in località diversa;
7. aumento a € 520 della borsa di studio per gli studenti universitari per il corso legale di studio e ad € 800 per mancanza di scuola del tipo prescelto nel luogo di residenza, frequentino corsi di studio in località diversa.

Figli disabili

Con decorrenza 1° gennaio 2011, a ciascun figlio o persona equiparata a carico – secondo il criterio seguito per l'individuazione dei titolari del diritto agli assegni alimentari - che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap, ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 3.000, a titolo di contributo studi.

Tale provvidenza, che sostituisce quella del CCNL e quella attualmente prevista negli accordi a latere del CIA Veneto Banca del 14.12.2006, viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il ventiseiesimo anno d'età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

Provvidenze di studio per dipendenti

In occasione del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del diploma di laurea, verrà erogata al personale assunto a tempo indeterminato, una tantum, in sostituzione di quanto previsto dal CCNL e dagli accordi a latere del CIA Veneto Banca del 14.12.2006, a medesimo titolo rispettivamente, l'importo di € 500 e di € 1500 lordi.

Art. 16

Mantenimento assegno di anzianità addetto/operatore commerciale

Ai dipendenti di Banca Popolare di Intra che attualmente percepiscono l'«assegno di anzianità add./op. comm.le», verrà mantenuto il corrispondente importo a titolo di «ad personam riassorbibile».

Mantenimento assegno di anzianità riassorbibile

Ai dipendenti di Banca Popolare di Intra che attualmente percepiscono l'«assegno di anzianità riassorbibile», verrà mantenuto il corrispondente importo a titolo di «ad personam riassorbibile».

Art. 17

Nascite

In occasione della nascita di un figlio/a è previsto un permesso retribuito di tre giornate utilizzabili anche in modo frazionato entro una settimana dall'evento.

Permessi per malattia del bambino

Saranno riconosciuti permessi retribuiti in caso di malattia del bambino nei limiti di 5 giornate all'anno fino ai 10 anni di età del bambino se il lavoratore avrà terminato gli strumenti in suo possesso per giustificare l'assenza: ferie arretrate, banca ore, ex festività.

I permessi di cui sopra si intendono sostitutivi delle analoghe previsioni di cui alla legge n. 53/2000.

Permessi lavoratori studenti

Ai lavoratori, in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato, iscritti a corsi di laurea presso Università abilitate al rilascio di titoli di studio legali, sono concessi nel corso dell'anno accademico permessi retribuiti pari a 20 ore oltre a quanto previsto dall'art. 55 del CCNL.

Ai lavoratori, in forza con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato, iscritti a corsi di laurea presso Università abilitate al rilascio di titoli di studio legali, viene concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame superato positivamente oltre a quanto previsto dall'art. 55 del CCNL.

Art. 18

Riqualificazione /formazione

Le Parti, nell'intento di favorire lo sviluppo delle competenze e affrontare i processi di riconversione e riqualificazione del personale attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative, attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione prevista dal progetto di riorganizzazione in corso.

Da parte aziendale verranno assicurati alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale, ove necessario, adeguati percorsi di formazione e addestramento, anche mediante affiancamento.

A tale scopo le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale e addestramento operativo sono conseguenti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e, come tali, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi del Fondo FBA o di altri simili.

Art. 19

Ex premio di rendimento

Ciascun dipendente conserverà l'eventuale parte eccedente lo standard di settore del premio di rendimento percepito presso le Aziende incorporate, che verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 20

Polizze assicurative

Saranno applicate la polizza Kasko e la polizza infortuni extra-professionale a tutti i dipendenti con le modalità in essere presso Veneto Banca.

Viene prevista la polizza caso morte per malattia a favore di tutti i dipendenti il cui premio sarà 50% a carico azienda e 50% a carico lavoratore dipendente.

Art. 21

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle tre Aziende, ove esistenti, manterranno in via eccezionale, sino al 31.12.2010, le prerogative previste dalle vigenti norme di legge e dalle intese aziendali in essere presso le rispettive Aziende.

Le OO.SS. aziendali della nuova banca predisporranno il Regolamento elettorale che sarà sottoposto entro il 31.12.2010 all'Azienda per la preventiva verifica di congruità prevista dagli accordi nazionali in materia.

Art. 22

Pari Opportunità

Le parti si impegnano a definire progetti volti a favorire le pari opportunità in Azienda e ad attivare la commissione pari opportunità di cui al CIA Veneto Banca entro la data del 31.12.2010.

Art. 23

Agibilità sindacali

Fino alla data del 31.3.2011 verranno ancora mantenute le agibilità sindacali previste dalle Banche incorporate di provenienza.

Art. 24

Clausole applicative

Le parti si danno atto che le intese contenute nel presente accordo sostituiscono e/o superano ad ogni conseguente effetto il Contratto Integrativo Aziendale di Banca Popolare di Intra del 28 dicembre 2006 nonché tutti gli accordi tutte le discipline economico-normative, usi e prassi in essere presso Banca Popolare di Intra, e sostituiscono i corrispondenti capitoli e accordi a latere del Contratto Integrativo di Veneto Banca del 14 dicembre 2006.

La normativa prevista nel presente Accordo si applica esclusivamente al personale di Veneto Banca Holding e al personale proveniente da Veneto Banca spa e Banca Popolare di Intra spa.

Si intende concluso in data odierna il percorso avviato con l'Accordo Quadro del 29 giugno 2007 finalizzato a conseguire l'armonizzazione delle discipline aziendali precedentemente in essere, nonché la procedura avviata con informativa del 6 settembre 2010 di cui in premessa.

Veneto Banca Holding sepa



Handwritten signature of Veneto Banca Holding sepa.

Veneto Banca spa



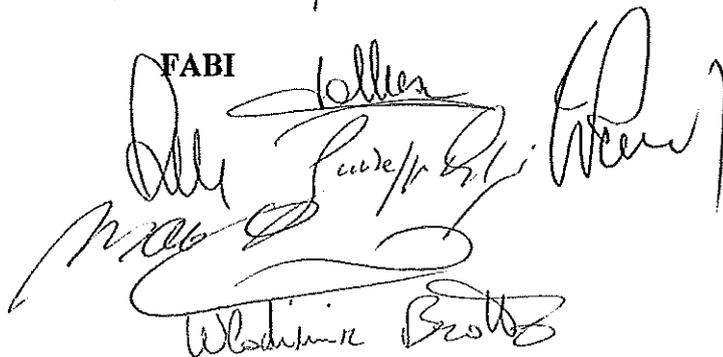
Handwritten signature of Veneto Banca spa.

DIRCREDITO ED



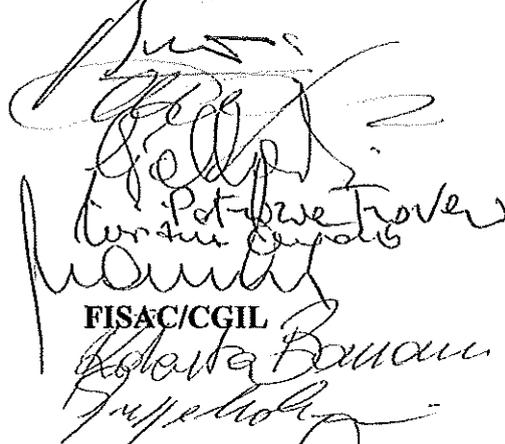
Handwritten signature of DIRCREDITO ED.

FABI



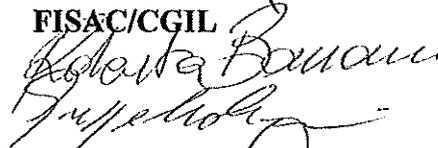
Handwritten signature of FABI.

FIBA/CISL



Handwritten signature of FIBA/CISL.

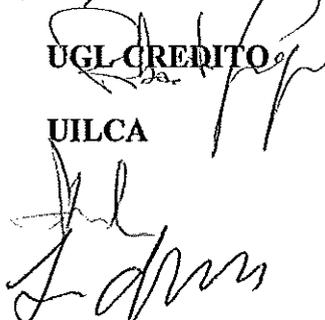
FISAC/CGIL



Handwritten signature of FISAC/CGIL.

UGL CREDITO

UILCA



Handwritten signature of UGL CREDITO and UILCA.