Accordo Quadro per la gestione delle ricadute
sul Personale connesse all'attuazione del Piano Industriale del Gruppo BPM 2012/2015
"La Forza del Cambiamento"

In Milano, il giorno 6 dicembre 2012

tra

1. Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l. (di seguito, per brevità, "BPM");
2. Banca di Legnano spa (di seguito, per brevità, "BdL");
3. Banca Popolare di Mantova spa (di seguito, per brevità, "BPMantova");
4. Profamily spa;
5. WeBank spa

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo e gli Organismi Sindacali Aziendali costituiti dalle OO.SS.: Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito e Uilca

premesso che:

1. In data 24 luglio 2012 il Consiglio di Gestione di BPM, anche in qualità di Società Capogruppo, ha approvato il Piano Industriale del Gruppo Bipiemme 2012/2015 "La Forza del Cambiamento". Il Piano prevede di perseguire un miglioramento di efficienza e redditività sostenibile nel tempo, attraverso lo sviluppo dei ricavi e la razionalizzazione e riduzione dei costi del Gruppo.
   Il Piano Industriale prevede in particolare la necessità di ridurre in modo strutturale in arco Piano il costo del lavoro, definendo gli interventi necessari a pervenire, al termine del periodo, ad un costo del lavoro non superiore ai 640 mln. di euro determinando conseguentemente le riduzioni da realizzare.
2. Le linee strategiche del citato Piano Industriale sono state illustrate alle Organizzazioni Sindacali in occasione dell'incontro avvenuto in data 26 luglio 2012.
3. In data 9 agosto 2012, nel corso di un apposito incontro illustrativo, è stata consegnata alle Organizzazioni Sindacali lettera informativa avente ad oggetto "Piano Industriale del Gruppo BPM 2012/2015 *"La Forza del Cambiamento"* - Processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riqualificazione - Conseguenti tensioni occupazionali - Art. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007 rinnovato con accordo 19 gennaio 2012 - Avvio della relativa procedura", dando formale avvio, ad ogni conseguente effetto, alla prevista procedura sindacale.
   L'informativa del 9 agosto 2012 evidenzia come le operazioni previste dal Piano Industriale determinino eccedenze di Personale, declinandone le misure anche in relazione al loro eventuale contenimento a seguito dell'adozione di specifici criteri di scelta.
4. Su richiesta delle OO.SS. si è dato quindi corso ai confronti previsti dalla procedura sopraindicata, e i relativi incontri fra la Delegazione delle Aziende e quella delle OO.SS. si sono succeduti, entro i termini contrattualmente previsti, e successivamente prorogati con intesa del 27 settembre 2012, dal 9 agosto 2012 sino al 19 ottobre 2012; successivamente, d'intesa tra le Parti, il confronto sulle tensioni occupazionali è ripreso dal 29 novembre scorso fino alla data odierna.
5. Le Parti convengono che gli obiettivi del Piano Industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale attraverso gli strumenti a tale scopo individuati; le Parti sottolineano

che il Piano prevede che gli obiettivi di riduzione individuati saranno realizzati attraverso l'intervento su diverse componenti di costo, non solo attraverso la riduzione degli organici e gli interventi strutturali sul costo del lavoro, ma anche attraverso una riduzione delle spese amministrative.

6. Le Parti hanno condiviso la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Accordo Quadro) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni di cui al presente accordo, nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta eventualmente richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del Piano Industriale.
7. Le Parti hanno convenuto con l'accordo sindacale dell'11 settembre 2012 di disporre dei dati e delle informazioni relativi alla posizione contributiva del Personale dipendente delle Società del Gruppo interessate per i nati fino al 1960 e volontariamente per quelli nati successivamente.
8. Le Parti si danno atto che, al fine di favorire l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore anche attraverso il contenimento dei relativi oneri, con l'accordo sindacale dell'8 luglio 2011 "Accordo Quadro sul Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione del reddito del Personale del credito" sono state apportate alla disciplina del Fondo modifiche recepite con il D.M. 3 agosto 2012 n. 67329.
9. Le Parti condividono l'importanza della valorizzazione del potenziale umano presente in termini di competenza e capacità professionali, nonché di una occupazione sostenibile e della creazione di nuove opportunità di ingresso.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Articolo 1

Parte generale

Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo Quadro, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Industriale.

Articolo 2

Confronto sul Piano Industriale

Il presente Accordo Quadro riguarda il complesso delle operazioni previste dal Piano Industriale 2012 - 2015 del Gruppo Bipiemme, in particolare:

- semplificazione societaria con una sola banca commerciale, attraverso operazioni di aggregazione e rafforzamento della Governance di Gruppo;
- semplificazione organizzativa attraverso una conseguente razionalizzazione delle strutture di Sede, nonchè dei livelli gerarchici della Rete e riarticolazione delle Aree Territoriali Commerciali;

- innovazione nelle modalità di presidio del territorio e della clientela, attraverso l'implementazione del modello denominato "Hub & Spoke";
- innovazione nel modello di servizio, con una nuova segmentazione della clientela ed il presidio della stessa con modelli specialistici;
- valorizzazione delle fabbriche prodotto a beneficio della clientela del Gruppo;
- presidio dei costi, attraverso sia la riduzione strutturale del costo del lavoro, sia la riduzione delle spese amministrative;
- innovazione, anche tecnologica, nella gestione del business (es. canali diretti, Call Center, ecc.);
- programma di riqualificazione e riconversione professionale per le risorse umane coinvolte nei processi del Piano;
- valorizzazione e meritocrazia nella gestione delle risorse umane attraverso l'implementazione di un articolato intervento di gestione strutturata e pianificata ("progetto INNOVA") riguardante i principali temi di gestione quali valutazione delle prestazioni, delle competenze, del potenziale, sviluppo delle carriere.

Le Parti, considerata la complessità degli interventi previsti dal Piano Industriale e la loro progressività, convengono sulla necessità di prevedere momenti di confronto - nella prospettiva di definire specifici accordi - e di verifica semestrale per gli argomenti su indicati comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale.

Articolo 3

Ambito applicativo

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente Accordo Quadro hanno valenza generale per la realizzazione delle operazioni di cui al precedente art. 2, previste dal Piano Industriale e descritte con l'informativa del 9 agosto 2012 e costituiranno altresì riferimento per eventuali altre operazioni che dovessero attuarsi nel periodo di valenza del Piano medesimo.

Articolo 4

Criterio della volontarietà e individuazione dei lavoratori in esubero

In relazione all'obiettivo di concorrere al riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali ed al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (di seguito integralmente riportati), come successivamente prorogato e modificato, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero:

1. *"ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale,*

anzitutto il Personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio;

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

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

Articolo 5

Risoluzione del rapporto di lavoro - A.G.O.

In applicazione di quanto stabilito al precedente art. 4, si realizzerà primariamente la risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di tutti i dipendenti che, entro il 31 dicembre 2015, periodo di vigenza del Piano Industriale, risultino in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio.

A1) A favore dei dipendenti che alla data del 31 marzo 2013 avranno maturato i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici AGO e che manifesteranno entro il 31 dicembre 2012 la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede un incentivo economico, sotto forma di importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, nella seguente misura:

1. n. 7 mensilità per ciascun dipendente di cui sopra;
2. n. 7 mensilità, oltre a quelle spettanti in base al precedente punto 1., a favore delle lavoratrici che si avvalgano, sempre entro la data del 31 marzo 2013, del pensionamento esclusivamente con i requisiti di 35 anni di contribuzione e di 57 anni di età (legge 243/2004 e legge 214/2011);
3. n. 2 mensilità, oltre a quelle spettanti in base al punto 1., a favore di coloro che, non avendo compiuto il 62esimo anno alla data di cessazione del rapporto (entro il 31 marzo 2013) ed essendo lavoratori precoci, o in possesso di contributi da riscatto laurea e/o volontari, risultino effettivamente interessati dalle penalizzazioni previste per la pensione anticipata.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avviene previa presentazione, entro il termine tassativo del 31 dicembre 2012 (per coloro che abbiano maturato a tale data il diritto al percepimento del trattamento pensionistico) ovvero del 20 gennaio 2013 (per coloro che maturino entro il 31 marzo 2013 il diritto al percepimento del trattamento pensionistico)

dell'allegato modulo (all. A - lettera di dimissioni irrevocabili) con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso.

La cessazione dal servizio avverrà il 31 dicembre 2012 per tutti coloro che a quella data avranno maturato i requisiti; avverrà invece l'ultimo giorno del mese precedente a quello di percezione del trattamento per coloro che matureranno il diritto ai trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° gennaio 2013 e il 31 marzo 2013.

A2) Coloro che matureranno il diritto ai trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, tra il 1° aprile 2013 e il 31 dicembre 2015 potranno manifestare volontariamente la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, presentando entro il termine tassativo del 20 gennaio 2013, l'allegato modulo (all. A - lettera di dimissioni irrevocabili).
La cessazione dal servizio avverrà l'ultimo giorno del mese precedente a quello di percezione del trattamento pensionistico.

In alternativa alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro come sopra definita, i lavoratori di cui al presente punto A2) potranno optare, entro il 20 gennaio 2013, per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° aprile 2013 secondo le specifiche previsioni di cui all'art. 6 del presente accordo e con le incentivazioni ivi previste.

Articolo 6

Adesione al Fondo di Solidarietà

Ferme restando le uscite previste dal precedente articolo 5, le Parti concordano l'accesso su base volontaria alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà anche per tutti coloro che maturano i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico A.G.O. tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Ai lavoratori che faranno richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà secondo le modalità del presente accordo verranno erogate le prestazioni straordinarie secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal D.M. 28 aprile 2000 n. 158 e nell'Accordo nazionale 8 luglio 2011 e successive modifiche recepite con il D.M. 3 agosto 2012 n. 67329.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, previa presentazione, entro il termine tassativo del 20 gennaio 2013, dell'allegato modulo (all. B - lettera di dimissioni irrevocabili), avviene con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso e nelle seguenti date:
- 31 marzo 2013 per il Personale che dalla data del 1° aprile 2013 abbia maturato i requisiti di legge per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (art. 5, comma 1, lettera b) D.M. 158/2000 e successive modifiche);
- nelle finestre di uscita del 30 giugno, 30 settembre 2013 e 31 dicembre 2013, con ingresso nella prima finestra utile, per coloro che maturino i requisiti di legge per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (art. 5, comma 1, lettera b) D.M. 158/2000 e successive modifiche) entro ciascuna delle date sopra indicate.

Per i lavoratori, ivi compresi quelli di cui all'art. 5, punto A2), che accederanno volontariamente al Fondo di Solidarietà, saranno previsti i seguenti incentivi e trattamenti accessori:

1. Incentivo

   E' previsto un incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo sia pari, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà:
   - allo 0,5% della R.A.L., per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di terzo e quarto livello
   - allo 0,7% della R.A.L., per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di primo e secondo livello
   - allo 0,9% della R.A.L., per il Personale appartenente alle Aree Professionali

   A favore del Personale che manifesti la propria adesione al Fondo di Solidarietà entro il 31 dicembre 2012, è previsto un premio di tempestività, riconosciuto a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR e da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, pari a 2 mensilità.

2. Fondi di Previdenza

   Per tutti coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, le Aziende garantiscono il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza aziendale secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

   Gli aderenti al Fondo di Solidarietà potranno variare la linea di investimento con le stesse modalità del Personale in servizio.

   A tal fine viene rimesso alla competenza delle Parti aziendali/Fonti istitutive di procedere in tempi rapidi alle eventuali variazioni statutarie/regolamentari che dovessero essere necessarie al fine di dare attuazione a quanto contenuto nel comma che precede.

   In alternativa alla prosecuzione del versamento dei contributi al Fondo di Previdenza, potrà essere riconosciuto, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto al percepimento del trattamento pensionistico A.G.O.; tale importo viene erogato a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto; a tal fine verrà presa a riferimento l'ultima retribuzione annuale utile ai fini del TFR percepita dall'interessato al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

3. Prestazioni e coperture sanitarie

   Le Parti firmatarie del presente Accordo Quadro convengono sul fatto che le coperture assistenziali fornite dalle rispettive Casse/Assicurazioni ai dipendenti abbiano vigore anche durante tutto il periodo in cui le singole risorse permangono all'interno del Fondo di Solidarietà.

   A tal fine rimettono alla competenza delle Parti aziendali l'onere di procedere in tempi rapidi alle eventuali variazioni statutarie/regolamentari che dovessero essere necessarie al fine di dare attuazione a quanto contenuto nel comma che precede.

   Qualora il contributo aziendale alla copertura sanitaria fosse erogato in forma di percentuale sulla retribuzione, sarà presa a riferimento l'ultima retribuzione percepita dall'interessato al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

Raccomandazione delle Parti
Le Parti raccomandano al Consiglio di Amministrazione della Cassa Mutua di Assistenza della Banca Popolare di Milano che eventuali modifiche alle regole di funzionamento della Cassa siano estese anche agli aderenti al Fondo di Solidarietà.

4. Condizioni finanziarie e bancarie
Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, al Personale interessato viene garantito il mantenimento, sui finanziamenti e sui rapporti in essere, delle condizioni tempo per tempo applicate per il Personale in servizio. Al momento dell'effettivo pensionamento tali condizioni verranno parificate a quelle tempo per tempo applicate al Personale in quiescenza.

5. Premi di anzianità
Le Parti concordano che il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà venga considerato ai fini della maturazione degli importi economici riconosciuti, secondo le previsioni già vigenti nelle rispettive Aziende di provenienza, a titolo di premio di anzianità. Tali importi verranno riconosciuti, a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto, al momento della risoluzione del rapporto.

6. Ripristino a tempo pieno del Personale a Part Time

In riferimento al Personale a part-time che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà secondo le previsioni del presente Accordo Quadro, le Aziende accoglieranno il ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente le dimissioni.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, di cui al presente articolo, saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap in condizioni di gravità ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 – un parente con handicap in condizioni di gravità;
- genitori titolari di assegno ex art. 6 Cassa Sociale BPM per figli portatori di handicap;
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica.

Le Aziende forniranno semestralmente alle Organizzazioni Sindacali informazione numerica dei colleghi aderenti al Fondo.

Le Parti convengono che il Personale che maturi i requisiti pensionistici tra la data del 1° gennaio 2019 e del 30 giugno 2020, potrà comunque presentare richiesta, entro il 20 gennaio 2013, di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (All. C) con il fine di aderire alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, fermo restando che l'adesione risulterà subordinata all'effettiva estensione del Fondo da valutarsi con specifico accordo fra le Parti nell'ambito della verifica di cui al successivo art. 8.

Articolo 7

Contrattazione di secondo livello

In relazione alle previsioni in materia di contrattazione di secondo livello contenute nelle lettere del 9 agosto e del 6 novembre 2012 agli Organismi Aziendali ed alle Segreterie Nazionali delle Rappresentanze Sindacali, le Parti prevedono quanto segue:

1) a decorrere dal mese di gennaio 2013, l'importo da ultimo percepito da ciascun dipendente BPM a titolo di *"Retribuzione Integrativa Aziendale"*, non più erogato a far data dal medesimo mese di gennaio 2013, viene consolidato nella retribuzione individuale sotto forma di assegno ad personam, non rivalutabile e non assorbibile ed erogato su dodici mensilità;
2) a decorrere dal mese di gennaio 2013, l'importo da ultimo percepito da ciascun dipendente del Gruppo Bipiemme a titolo di *"Premio di rendimento extra standard"* o comunque di quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore (in qualsiasi modo denominata nelle aziende del Gruppo e anche se erogata in forma mensilizzata), non più erogato nella misura intera a far data dal medesimo mese di gennaio 2013, viene consolidato nella retribuzione individuale, nella misura del 70% del suo valore annuo, sotto forma di assegno ad personam, non rivalutabile e non assorbibile ed erogato su dodici mensilità;
3) in relazione al periodo 1° gennaio - 31 marzo 2013, la BPM continuerà a riconoscere pro quota ai propri dipendenti che le abbiano percepite per il 2012 l'*"Indennità Invernale"* e il *"Monte Aggiuntivo"*; analogamente, in relazione al periodo 1° gennaio - 31 marzo 2013, la BPM e le altre Società del Gruppo ove esso è corrisposto, continueranno a riconoscere ai propri dipendenti che l'abbiano percepito per il 2012 il pro quota del 30% del *"Premio di rendimento extra standard" "* o comunque della quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore (in qualsiasi modo denominata nelle aziende del Gruppo e anche se erogata in forma mensilizzata);
4) in relazione al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013 la BPM continuerà a riconoscere ai propri dipendenti la *"Produttività - Quota Fissa Cia"* secondo i criteri in atto;
5) ciascuna Società del Gruppo continuerà ad applicare al proprio personale, qualora esistenti e sino e non oltre il 31 marzo 2013, le rispettive norme della contrattazione aziendale relative ai seguenti temi:
   - indennità correlate a disagio e/o rischio (a titolo esemplificativo: indennità di trasferimento, indennità per reperibilità/intervento, indennità di rischio, indennità di trasporto, indennità di turno);
   - permessi (a titolo esemplificativo: permessi per visite mediche, permessi per motivi familiari, comunque con esclusione di permessi straordinari retribuiti per i Quadri Direttivi);
   - borse di studio;
6) le indennità di funzione derivanti dalla contrattazione integrativa aziendale (a titolo esemplificativo, per le relative Banche del Gruppo: *"indennità di rappresentanza"*, *"indennità dirigenti agenzia medio piccola per QD1 e QD2"*, indennità di reggenza e/o di preposizione); continueranno ad essere erogate fino alla attivazione, per ciascuna Banca, del nuovo modello organizzativo della Rete;
7) le Parti si impegnano ad avviare, nelle competenti sedi aziendali, il confronto sugli inquadramenti del personale per il nuovo modello di rete; le Parti convengono sin d'ora

che le relative previsioni troveranno attuazione, per ciascun collaboratore interessato, con valenza dal momento di inserimento nell'incarico.

Le Parti, nel riaffermare i riconosciuti valori della matrice cooperativistica che guidano il Gruppo, della valenza degli istituti di copertura sociale e del rilievo attribuito loro dalle discipline di settore, confermano la volontà di salvaguardare anche successivamente alla data del 31 marzo 2013 e sviluppare il complessivo impianto del Welfare aziendale nelle misure e nelle modalità già esistenti presso ciascuna Azienda del Gruppo, con particolare riferimento a:

- previdenza complementare
- assistenza sanitaria integrativa
- mensa aziendale (ticket)
- interventi a sostegno della persona e di solidarietà sociale, espressione dei sopra richiamati principi

Del pari, viene confermato il complesso delle condizioni finanziarie previste per il Personale.

Articolo 8

Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 31 gennaio 2013 al fine di verificare il numero delle domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate ai sensi del presente accordo e valutare conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi di riduzione indicati nel Piano Industriale.

A) In primo luogo le Parti prendono atto del numero di tutti i dipendenti di ciascuna Azienda del Gruppo che, entro il 31 dicembre 2015, periodo di vigenza del Piano Industriale, risultano in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio e nei confronti dei quali, quindi, come statuito dal precedente art. 5 del presente Accordo Quadro, è previsto che si realizzi primariamente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Conseguentemente la verifica avrà ad oggetto le richieste di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro presentate entro il 20 gennaio 2013 dal Personale di cui sopra.

Constatata la mancata adesione volontaria ad una delle opzioni previste dall'art. 5 da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2015, ciascuna Azienda del Gruppo attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la risoluzione unilaterale dei predetti rapporti di lavoro alle date di maturazione dei requisiti pensionistici, con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo.
Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dall'avvio delle stesse in modo coerente e conforme a quanto previsto nel presente accordo.

B) In secondo luogo le Parti prendono atto del numero di coloro che maturano i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico A.G.O. tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018 e abbiano fatto richiesta di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo quanto previsto dall'art. 6 del presente Accordo.

C) Le Parti valuteranno altresì, in relazione alle richieste di adesione presentate dai lavoratori interessati, se prevedere con apposita intesa la possibilità di accesso al Fondo di Solidarietà, alle

medesime condizioni previste dal presente accordo, anche a favore di coloro che maturino i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2019 e il 30 giugno 2020.

Dichiarazione dell'Azienda
Ai fini del conseguimento degli obiettivi di costo fissati dal Piano Industriale, l'Azienda manifesta sin da ora il proprio impegno ad accogliere le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà di cui al punto c) alle medesime condizioni previste dal presente accordo.

D) le Parti valuteranno, anche alla luce del successivo accoglimento delle manifestazioni di interesse di cui al punto c), il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivi di riduzione indicati nel Piano Industriale.

Se tali obiettivi verranno giudicati raggiunti, si procederà al consolidamento nella retribuzione individuale, sotto forma di assegno ad personam non rivalutabile e non assorbibile ed erogato su dodici mensilità, degli importi da ultimo percepiti da ciascun dipendente a titolo di:

- *"Indennità Invernale"*
- *"Monte Aggiuntivo"*
- 30% del *"Premio di rendimento extra standard"* o comunque di quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore (in qualsiasi modo denominata nelle aziende del Gruppo e anche se erogata in forma mensilizzata);
- *"Produttività - Quota Fissa Cia"*

Se tali obiettivi risulteranno raggiunti parzialmente, le Parti:

- concorderanno gli specifici interventi necessari, con riferimento primariamente al contenimento delle erogazioni previste a favore di Ares e Ge.Se.So., nonche' ad altri interventi di razionalizzazione di voci di costo rientranti nel costo del personale
- concorderanno, altresì, l'eventuale parziale consolidamento degli importi di cui al precedente comma

Articolo 9

Buona Occupazione

Il Gruppo, qualora si raggiungano gli obiettivi previsti dal Piano Industriale e quindi non si verifichi la necessità di dare corso a alle risoluzioni unilaterali dei rapporti di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 8 c. 4 del presente accordo quadro, si dichiara disponibile a procedere alla progressiva stabilizzazione, sulla base delle esigenze di servizio, dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato in essere presso le Società del Gruppo.

Nella fase di verifica prevista dall'articolo 8 e nelle successive fasi di attuazione del Piano Industriale, si procederà ad accertare la possibilità di ricorrere a nuove assunzioni di base di personale. In questa ipotesi, il bacino di riferimento sarà costituito in via prioritaria da:

- lavoratori con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato presenti nel Gruppo, ivi compresi i lavoratori con contratto di somministrazione di manodopera, se valutati positivamente,
- candidati all'assunzione nel contesto di precedenti intese, anche se non più in vigore.

Si conferma, a seguito della sottoscrizione in data odierna del presente accordo quadro, che si procederà all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori, già con contratti di somministrazione, interrotti nell'anno 2012 per effetto del raggiungimento del 36° mese di permanenza nel Gruppo.

Le assunzioni di cui al presente articolo verranno effettuate con l'adozione del livello retributivo di inserimento professionale; potrà essere fatto ricorso, altresì, all'assunzione con contratto part time, in forme compatibili con le esigenze aziendali.

Le future nuove assunzioni di personale part time non incideranno sulla percentuale prevista dal Ccnl per le trasformazioni dei contratti da tempo pieno in contratti a tempo parziale.

Articolo 10

Personale dirigente in esubero

Le Parti concordano che i dirigenti che ne posseggano i requisiti (maturazione del diritto alla pensione entro il 30 giugno 2020), ferme restando le specifiche norme di legge e di contratto nazionale loro applicabili, possono accedere alle prestazioni straordinarie di cui al D.M. 158/2000 prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 e successive modifiche recepite con il D.M. 3 agosto 2012.

Dichiarazione dell'Azienda
L'Azienda dichiara che, tenuto conto degli obiettivi generali e degli interventi previsti dal Piano Industriale, i dirigenti in esubero sono da identificarsi primariamente fra coloro che abbiano maturato o matureranno in arco Piano i requisiti per accedere al trattamento pensionistico A.G.O. ovvero per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore.
Quanto sopra configura giustificato motivo per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei suddetti dirigenti, salva l'adesione degli stessi alla risoluzione consensuale del rapporto stesso alle condizioni previste dal presente accordo per il Personale non dirigente (fatto salvo, per gli aderenti al Fondo di Solidarietà, l'incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo sarà pari, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà, allo 0,3% della R.A.L.).

La Delegazione Sindacale prende atto di quanto dichiarato da Parte Aziendale.

Articolo 11

Fruizione ferie, festività soppresse e banca ore

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo è prevista l'integrale fruizione di ferie, festività soppresse e banca ore, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

Articolo 12

Formalizzazione delle risoluzioni consensuali.

Tutte le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro effettuate ai sensi del presente accordo verranno formalizzate davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione istituita ai sensi dei Ccnl di settore.

Articolo 13

Clausole di salvaguardia e di riserva

In casi di modifiche normative/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 aprile 2000 n. 158 e successive modifiche fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Le Aziende si riservano di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.

Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa, nonché di accompagnare l'attuazione degli interventi previsti dal Piano Industriale, le Aziende potranno individuare fra il Personale di ogni ordine e grado, con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 14

Mobilità

All'interno del Piano sono previsti processi di riorganizzazione e razionalizzazione; pur in presenza di ciò verrà per quanto possibile limitato il fenomeno di mobilità territoriale, professionale ed infragruppo. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2013 e successivamente con cadenza semestrale, per una verifica congiunta del fenomeno di mobilità e per valutare eventuali problematiche, nella prospettiva di ricercare un accordo.

Le Parti confermano l'attenzione per l'efficace utilizzo delle professionalità esistenti, con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio professionale ed umano presente nel Gruppo. La qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane - da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano al Personale pari opportunità di sviluppo - costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del Gruppo.

La realizzazione dei processi di riorganizzazione, ristrutturazione e fusione previsti nel Piano Industriale comporterà diffusi mutamenti di mansione e di ruoli organizzativi e renderà necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, anche con l'assegnazione di mansioni diverse in deroga all'art. 2103 c.c., con il supporto delle azioni formative di cui al successivo art.17.

A tale riguardo, si richiamano i contenuti espressi dal Piano Industriale, che prevede il coinvolgimento delle risorse interessate ai piani di riconversione e formazione.

Le Parti si danno atto fin d'ora che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei processi di mobilità professionale, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5 lett. a), punto 1) del D.M. 158/2000, come successivamente modificato, e delle previsioni dell'accordo 8/7/2011 e successive modifiche recepite con il D.M. 3 agosto 2012 n. 67329, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari.

In questo quadro le Aziende dichiarano la propria disponibilità ad esaminare ed accogliere secondo un criterio di priorità, le domande di trasferimento verso la rete commerciale o all'interno della rete stessa.

Ai fini di concorrere a ridurre quanto più possibile disagi collegati a fenomeni di mobilità, le Aziende valuteranno l'accoglimento di eventuali richieste di part-time anche di tipo verticale e misto.

Nel periodo di vigenza del Piano Industriale è necessario il consenso al trasferimento, salvi i casi di miglior favore, per le seguenti categorie di Personale:

1. lavoratrici in gravidanza;
2. genitore unico affidatario di figli minori;
3. lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità - ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 - un parente con handicap in condizioni di gravità.

L'Azienda terrà inoltre in particolare considerazione i casi di colleghi affetti da malattie di carattere oncologico.

Articolo 15

Part time e aspettativa non retribuita

Le Parti esprimono il comune intento di valorizzare, nell'ambito della trattativa legata al Piano Industriale, l'istituto del part time, previo specifico accordo, quale strumento per conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali della lavoratrice e lavoratore e di favorire le richieste di aspettative non retribuite compatibilmente con le esigenze organizzative.

Articolo 16

Gestione di ferie/festività soppresse/banca ore/prestazioni aggiuntive/permessi e loro residui

Tenuto anche conto di quanto stabilito dalle Parti Nazionali con l'art. 18 dell'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2012 che recita testualmente:

"Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando

l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative agli anni precedenti.
Le imprese porranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra",
le Parti concordano interventi mirati alla completa fruizione di ogni dotazione di ferie, banca ore e permessi di competenza.

In particolare, ferma la necessità dell'integrale fruizione delle ferie di competenza di ciascun anno, le Parti condividono l'esigenza che le Aziende pianifichino le ferie di tutto il Personale che abbia residui riferiti agli anni precedenti, con la finalità di azzerarli, e secondo le modalità di cui all'art. 49 commi 4 e 6 del CCNL 8/12/2007 (confermato dall'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2012). Tale fruizione delle ferie residue verrà effettuata, nel rispetto delle esigenze aziendali, nel corso degli anni 2013 - 2014 tramite adeguate pianificazioni.
Le Parti concordano, per la durata dell'arco piano, che il ricorso alle prestazioni aggiuntive avvenga solo per situazioni di straordinarietà ed eccezionalità, previa autorizzazione.
In particolare le Parti concordano che tali prestazioni aggiuntive confluiscano in banca delle ore escludendo ipotesi di monetizzazione delle stesse.

Con riferimento alle ex festività, Le Parti concordano che per la durata del Piano Industriale, i permessi per ex festività dovranno essere programmati prima delle ferie annuali e che quelli non fruiti nell'anno di competenza non saranno monetizzati o compensati in alcun modo.
In via transitoria ed eccezionale, i permessi per ex festività spettanti per l'anno 2012 eventualmente non fruiti saranno portati per la parte residua ad incremento delle spettanze dell'anno successivo.

Articolo 17

Attivazione dei contratti di solidarietà

Le Parti concordano di ricorrere alle forme di riduzione di orario di cui al Fondo di Solidarietà (D.M. 158/2000 come modificato dal D.M. 3 agosto 2012) per accompagnare la realizzazione degli obiettivi del Piano Industriale 2012 - 2015 anche ai fini di sostegno dell'occupazione giovanile.
Le Parti concordano pertanto il ricorso allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, per quanto possibile in relazione alle capienze del Fondo.
A tal fine nel periodo del Piano Industriale la prestazione lavorativa di ciascun dipendente di ogni ordine e grado sarà ridotta di:

1. 3 giornate complessive se appartenente alle Aree professionali;
2. 4 giornate complessive se appartenente ai Quadri Direttivi;
3. 6 giornate complessive se appartenente ai Dirigenti.

La pianificazione delle suddette giornate avverrà secondo modalità, tempi e criteri stabiliti dalle Aziende e portate a conoscenza di tutto il Personale.
In occasione del perfezionamento dello strumento legislativo denominato "Contratto di Solidarietà Espansivo" le parti si incontreranno per valutarne la possibile adozione.

Articolo 18

Formazione professionale

Tenuto conto della particolare attenzione che le Parti, anche in aderenza ai principi espressi dal Piano Industriale, attribuiscono alla Formazione, in relazione alle specifiche esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del Personale convengono quanto segue:

a) L'attività di formazione per la riqualificazione professionale sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali e sarà retribuita in base alle previsioni di cui all'art. 66, comma 4 CCNL (confermato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012); quando la partecipazione ai corsi richieda una presenza eccedente l'orario previsto per i Part time, tale eccedenza verrà retribuita come lavoro supplementare, nell'ambito dei limiti orari dei pacchetti formativi di cui al richiamato art. 66, comma 4 del CCNL;

b) le Aziende promuoveranno corsi di formazione per il Personale interessato, 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"*;

c) nei cambiamenti di mansione del Personale, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, verranno predisposti, preventivamente, adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento ove necessari a riqualificare in modo idoneo il Personale stesso, sulla base di progetti ed interventi formativi secondo i criteri di cui al precedente punto b);

d) gli interventi formativi su indicati 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 ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, rientrano anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore, con specifico riferimento alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 – lettera a), punto 1 del D.M. 158/2000, come successivamente modificato.

Le Parti concordano sin d'ora di procedere all'istituzione dell'Organismo Paritetico sulla formazione, secondo le previsioni di cui all'art. 14 CCNL (confermato dall'accordo di rinnovo del 19/01/2012).

Articolo 19

Gestione e Sviluppo

Tenuto conto dell'attenzione che le Parti, anche in aderenza ai principi espressi dal Piano Industriale, attribuiscono alla maggiore valorizzazione delle professionalità presenti nel Gruppo e all'investimento nel loro sviluppo professionale, le Parti effettueranno un confronto specifico, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, sul tema del progetto INNOVA, previsto dal medesimo Piano e basato sui principi di seguito elencati:

- valorizzazione del merito, con attenzione a talento, capacità, competenze e motivazione;

- promozione delle pari opportunità nei percorsi di carriera e per le posizioni di responsabilità;
- valorizzazione della leadership al femminile;
- predisposizione di sentieri per lo sviluppo professionale dei giovani.

In particolare, nel condiviso intento di valorizzazione del Personale femminile, le Parti riaffermano la centralità di ruolo della Commissione Pari Opportunità prevista dal CCNL.

Articolo 20

Definizioni

Ai fini del presente Accordo Quadro, si definisce Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.) la somma delle voci retributive fisse (da Contratto Nazionale, compresa l'EDR, e di origine aziendale), con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili (es. Premio Aziendale, Dividendo, Sistema Incentivante e Bonus) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es.: rimborso spese, indennità, ecc.).
Si definisce mensilità un dodicesimo della R.A.L.

Articolo 21

Disposizioni Finali

Il presente Accordo Quadro trova applicazione unicamente per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del Piano Industriale citato in premessa.
Le Parti si incontreranno con cadenza di regola semestrale per verificare l'attuazione di quanto convenuto nel presente accordo.
Le normative contenute nel presente Accordo Quadro sono applicabili nei confronti di tutto il Personale dipendente dal Gruppo.
Con la sottoscrizione del presente Accordo Quadro, le Parti si danno reciprocamente atto dell'espletamento della procedura di confronto avviata in applicazione degli art. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007 rinnovato con accordo 19 gennaio 2012.
Le Parti stipulanti ritengono necessario sottoporre il presente Accordo Quadro ai rispettivi organi decisionali prima di dare corso e validità al medesimo.

Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l., anche n.q. di Banca Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banca Popolare di Milano

FABI FIBA Cisl FISAC Cgil SINFUB UGLCredito UILCA

Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l.

Azienda **Organizzazioni Sindacali**

Banca di Legnano S.p.A.

Azienda **Organizzazioni Sindacali**

Banca Popolare di Mantova S.p.A.

Azienda **Organizzazioni Sindacali**

WeBank S.p.A.

Azienda **Organizzazioni Sindacali**

ProFamily S.p.A.

Azienda **Organizzazioni Sindacali**

ALLEGATO A

Spett.le Azienda

.....

Luogo..... (gg/mese)..... 2012

Il/la sottoscritto/a..... matr. .....

Con la presente

In adesione alle previsioni di cui all'accordo del 6 dicembre 2012 ed avendo maturato i requisiti previsti per avere diritto a percepire i trattamenti pensionistici

Rassegna le proprie dimissioni da codesta Azienda

Secondo i termini, modalità e condizioni dell'art. 5 del suddetto Accordo e indica quale ultimo giorno di servizio quello del ..... (ultimo del mese).

Il/la sottoscritto/a dichiara di confermare l'esclusione di ogni possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre alla predetta data del ..... , pur in presenza di qualsivoglia causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Firma.....

ALLEGATO B

Spett.le Azienda
.....

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL "FONDO DI SOLIDARIETA'" PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI CREDITO

Il/la sottoscritto/a .....
Nato/a a.....il.....
matricola n° .....in servizio presso.....

constatato

che con l'accordo stipulato in data 6 dicembre 2012 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si sono date atto di aver concluso le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 7 del D.M. 158/2000 e successive modifiche

dichiara

in adesione volontaria al citato accordo per coloro che, cessato il rapporto di lavoro con l'Azienda, fruiscano degli assegni straordinari per il sostegno del reddito a carico del "Fondo di Solidarietà",

- la volontà irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data che verrà comunicata dall'Azienda e determinata in base alle previsioni del citato accordo, rinunciando espressamente al preavviso ed alla relativa indennità;
- di accettare le condizioni e i termini previsti dall'accordo citato e dal regolamento del D.M. 158/2000 (relativo all'istituzione del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito") e successive modifiche per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà,

chiede:

in relazione alla liquidazione dell'assegno straordinario di sostegno del reddito

☐ che l'erogazione medesima avvenga in rate mensili,
  ☐ proseguendo il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale a cui è attualmente iscritto/a
  ☐ non proseguendo detto versamento
☐ che l'erogazione avvenga in unica soluzione

impegnandosi a dare immediata comunicazione all'Azienda della eventuale, successiva instaurazione di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro;

chiede

- ☐ di mantenere l'iscrizione alle forme di assistenza sanitaria aziendale ai sensi dell'accordo del 6 dicembre 2012
- ☐ di non mantenere l'iscrizione alle forme di assistenza sanitaria aziendale previste a favore del personale in servizio.

chiede

- ☐ di mantenere l'adesione al Fondo di previdenza aziendale, con versamento del contributo secondo le attuali previsioni,
- ☐ la liquidazione in unica soluzione, con valorizzazione dell'importo, del contributo a carico dell'Azienda a titolo di previdenza complementare.

Data.....

Firma.....

ALLEGATO C

Spett.le Azienda

.....

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL "FONDO DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE DI CREDITO",

Il/la sottoscritto/a .....
Nato/a a.....il.....
matricola n° .....in servizio presso.....

constatato che

- con l'accordo stipulato in data 6 dicembre 2012 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si sono date atto di aver concluso le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 7 del D.M. 158/2000 e successive modifiche
- nell'ambito del medesimo accordo l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno previsto la possibilità di una estensione, previa sottoscrizione di apposita intesa, del Fondo di Solidarietà al periodo 1° gennaio 2019 – 30 giugno 2020;

dichiara sin d'ora,

- la volontà di aderire al Fondo di Solidarietà alle medesime condizioni e con le stesse modalità di cui al richiamato accordo quadro del 6 dicembre 2012;
- la volontà irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data che verrà determinata in base alle previsioni del citato accordo, rinunciando espressamente al preavviso ed alla relativa indennità.

Data.....

Firma.....

Banca Popolare di Milano

Fondata nel 1865

Milano, 6 dicembre 2012

Spettabile
Delegazione Sindacale di Gruppo
e Organismi Sindacali Aziendali
costituiti dalle OO.SS.
FABI
FIBA/CISL
FISAC/CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
UILCA

Con riferimento all'Accordo Quadro siglato in data odierna, confermiamo quanto segue.

a) Interventi di riduzione dei costi
In relazione all'obiettivo di concorrere al riequilibrio strutturale del complesso dei costi del Gruppo ed al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, Vi confermiamo le previsioni del Piano Industriale 2012/2015 di riduzione del costo medio e del numero dei dirigenti anche attraverso la definizione dei livelli retributivi "target" del personale dirigente del Gruppo sulla base delle posizioni/responsabilità ricoperte e dei benchmark esterni.
Vi confermiamo, altresì, l'impegno del Gruppo alla riduzione delle spese amministrative e delle consulenze esterne secondo le previsioni già indicate dal Piano Industriale.
Vi confermiamo inoltre che, a seguito della verifica prevista dall'Accordo Quadro entro il mese di gennaio 2013 ed in omaggio alle finalità di equità sociale che ivi dovessero emergere, il Gruppo si impegna sin d'ora a valorizzare in incremento l'indicazione della misura della contribuzione al Fondo per l'Occupazione (F.O.C.) da parte delle figure apicali e di quelle aziendalmente più rilevanti già individuate.

b) Produttività - Quota Fissa Cia
Confermiamo poi che l'erogazione di cui all'art. 7 punto 4) dell'Accordo Quadro verrà estesa, per le quote di competenza e con i medesimi criteri sempre in esclusiva relazione al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, a seguito di specifica previsione nei relativi accordi

sindacali di ingresso, ai dipendenti (con esclusione dei dirigenti) di altre Società del Gruppo che dovessero venire incorporate nella BPM nel corso del medesimo annò 2013.
Si precisa che il consolidamento dell'erogazione in oggetto, nei casi e nelle misure previste dall'Accordo Quadro, avverrà assumendo a riferimento la ragione annua.

c) Consolidamento
Confermiamo che il consolidamento, nei casi e nelle misure previste dall'Accordo Quadro per il Personale in servizio che abbia avuto in corso di maturazione il progressivo percepimento degli importi di cui all'art. 7, punti 1, 2, 3 e 4 dell'Accordo Quadro, verrà effettuato con riferimento alla misura percentuale in corso di maturazione nel mese di novembre 2012 per ciascun collaboratore interessato.

d) Fondo 2019 – 2020
Confermiamo, infine, che la richiesta di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a favore di coloro che maturino i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2019 e il 30 giugno 2020 di cui all'ultimo alinea dell'art. 6 e al punto C) dell'art. 7 e alla dichiarazione aziendale in calce allo stesso, potrà essere revocata da parte del singolo lavoratore, nella esclusiva eventualità di situazioni personali di estrema e comprovata gravità che saranno oggetto di specifica valutazione.

BANCA POPOLARE DI MILANO
Anche n.q. di Banca Capogruppo per conto delle Società
Banca di Legnano - Banca Popolare di Mantova - Webank - Profamily