

Il giorno 16 gennaio 2007, in Bergamo

Tra

le seguenti Aziende di Credito, d'ora in poi denominate tutte insieme "Banche":

- BANCHE POPOLARI UNITE Scpa, d'ora in poi per brevità denominata "BPU Banca", o anche "Capogruppo";
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO Spa, d'ora in poi "BPB";
- BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA Spa, d'ora in poi "BPCI";
- BANCA CARIME Spa, d'ora in poi "Carime";
- BANCA POPOLARE DI ANCONA Spa, d'ora in poi "BPA";

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo ai sensi dell'art.18 del CCNL 12/2/2005 nonché dell'art.4 del Protocollo sindacale di Gruppo del 12/8/03, formata dalle seguenti Organizzazioni Sindacali, rappresentate dalle Segreterie Nazionali, dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento e/o dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Aziende sopra citate:

- DIRCREDITO
- FABI
- FALCRI
- FIBA / CISL
- FISAC / CGIL
- UILCA

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

Premesso che:

1. le Banche hanno deliberato di dare avvio al progetto di riorganizzazione dei servizi immobiliari di Gruppo (d'ora in poi "Progetto"), appartenente all'alveo del P.I. in corso di realizzazione, ed in particolare alle linee per l'ottimizzazione delle funzioni di supporto operativo di Gruppo;
2. in relazione a tale Progetto le Banche hanno fornito alle OO.SS. - con lettera datata 21 dicembre 2006, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta - l'informativa prevista dalla normativa contrattuale in materia di riorganizzazioni che coinvolgono una pluralità di aziende facenti parte del medesimo Gruppo, dando avvio alle procedure previste dalle normative appena citate;
3. su richiesta delle OO.SS. si dava corso ai confronti previsti dalle normative contrattuali e i relativi incontri fra la Delegazione delle Banche e quella delle OO.SS. si succedevano sino a quella del presente accordo;
4. Le Parti, nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della Procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità di realizzazione del Progetto illustrati nell'informativa di cui al precedente punto 2), nonché in quella fornita alle OO.SS. nel contesto della procedura stessa, sia alle misure previste nei confronti del Personale, intendono con il presente Accordo fornire un aggiornato sistema di tutele e di concrete certezze al Personale di ogni ordine e grado, ferme restando le norme di legge e contrattuali applicabili.

Quanto sopra premesso e considerato quale parte integrante del presente accordo,

Dichiarazione delle Banche

Le Banche confermano che all'operazione di riorganizzazione dei servizi immobiliari di Gruppo, si darà corso con le modalità e le tempistiche indicate nell'informativa citata al precedente punto 2) delle premesse e in quella fornita alle OO.SS. nel contesto della procedura da cui questo Accordo deriva. Esse confermano inoltre che la logica e gli obiettivi del Progetto sono informati alla volontà di allineare i servizi immobiliari che verranno forniti da BPU ad ogni Azienda del Gruppo ad

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Tupples, Anselmi, and others.]

omogenei ed elevati standard di professionalità, di qualità ed economicità, facendo leva anche su nuovi modelli di eccellenza per i centri di specializzazione della *Direzione Centrale Servizi Immobiliari* della Capogruppo al fine di assicurare alle professionalità che operano nelle Unità Territoriali soluzioni integrate ed improntate ai massimi livelli di qualità, efficacia ed efficienza.

si conviene:

Art.1

Efficientamenti degli Organici

A fronte della conferma da parte delle Banche che il *Progetto* consente un efficientamento degli Organici stimato in 4/6 Risorse, le Parti si sono accordate affinché a tale riduzione si proceda in modo che essa non determini conseguenze socio-economiche negative sui Dipendenti.

A tale proposito esse hanno concordato l'impegno da parte delle Banche di appartenenza alla ricollocazione delle Risorse interessate agli efficientamenti nelle strutture della Banca stessa, con riconoscimento delle garanzie e tutele di cui al successivo art.2.

Art.2

Ricollocazione delle Risorse

Le ricollocazioni verranno gestite nell'ottica della valorizzazione del patrimonio umano e professionale delle Risorse liberate, secondo le linee previste dall'art.6 del Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/03 e confermate nel Protocollo del 3/3/2005, nonché con attribuzione di nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del Personale interessato.

In particolare, le Banche si impegnano a contenere il disagio conseguente alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita delle professionalità.

Il piano di riqualificazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- individuazione dei percorsi di formazione per i ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento e fruibilità degli stessi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute;
- programmazione di interventi di formazione per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo.

Le Banche si impegnano ad assumere le decisioni sulla riconversione del Dipendente solo a seguito di un percorso di personale e diretto confronto con l'interessato, finalizzato all'ascolto ed alla comprensione dei suoi obiettivi, aspirazioni, esigenze e motivazioni, sia di ordine professionale sia personale, ricercando per quanto possibile la condivisione.

Tale percorso si svolgerà in 2 fasi:

- nel corso di un primo colloquio avente carattere preliminare, la Direzione Risorse Umane:
 - illustrerà al Lavoratore interessato le ipotesi in ordine alla sua riconversione e ricollocazione, supportate dalle valutazioni delle Banche in ordine alle sue professionalità, esperienze e attitudini;
 - raccoglierà contestualmente dall'interessato i suoi obiettivi di sviluppo, aspirazioni, esigenze, sia di ordine professionale sia personale, approfondendone per quanto possibile le relative motivazioni;
- nel corso di un secondo colloquio, avente carattere conclusivo, la Direzione Risorse Umane rappresenterà al Lavoratore l'effettivo percorso individuato per la sua riconversione e ricollocazione, insieme alle motivazioni che hanno condotto alla soluzione di che trattasi, alle opportunità di sviluppo che il percorso gli offre per la sua valorizzazione professionale.

Art.3

Mobilità territoriale

Per quanto riguarda la mobilità territoriale le Banche si impegnano a minimizzare le ricadute sulle 5/7 Risorse interessate a tali ricadute per la realizzazione del *Progetto*, secondo quanto previsto

[Handwritten signatures and initials]

Art. 7
Garanzie per i Dipendenti distaccati

Dopo essersi confrontate in merito alla peculiare situazione del Lavoratore in distacco – chiamato ad espletare la sua prestazione di lavoro dipendente nei confronti di un soggetto diverso da quello titolare del suo contratto di lavoro – Le Parti hanno concordato sulla necessità di istituire a favore dei Dipendenti distaccati un adeguato supporto di garanzie e di certezze, senza che ciò interferisca con le linee di riporto delineate al precedente art. 4 per l'espletamento della prestazione lavorativa.

A tal fine esse convengono:

A) *Sviluppo professionale*

- il distacco del Dipendente dovrà essere attuato senza che la separazione giuridica tra aziende, né quella gestionale e pratica tra le rispettive strutture organizzative, possa in qualunque modo trasformarsi in una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del Collaboratore;
- le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dai Dipendenti BPA distaccati presso BPU – Direzione Logistica dovranno venir valutate ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro in BPA, come patrimonio della Banca distaccante;
- la Direzione Risorse Umane di BPA sarà resa partecipe delle ipotesi di sviluppo professionale del Dipendente in distacco in stretto coordinamento con le competenti strutture di BPU.

B) *Valutazione professionale*

- Per la valutazione professionale sarà utilizzata la stessa metodologia e gli stessi strumenti previsti per tutto il Personale di BPA, e le relative risultanze verranno acquisite agli atti del dossier personale del Dipendente esistente presso BPA;
- le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dai Dipendenti BPA distaccati presso BPU - Direzione Logistica dovranno venir valutate, sia in costanza del periodo di distacco previsto dal presente accordo, sia nell'ipotesi di rientro nella Banca distaccante ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro in BPA, come patrimonio della Banca distaccante;

C) *Istanze ed esigenze personali del Dipendente in distacco*

- Le esigenze personali e professionali dei Dipendenti distaccati potranno essere rappresentate direttamente alla Direzione Risorse Umane di BPA, che si coordinerà con BPU al fine di ricercare idonee soluzioni e garantire così continuità e senso di appartenenza all'alveo aziendale da cui gli stessi provengono, e nel quale permangono le loro radici insieme alla titolarità del contratto di lavoro;
- in coerenza con quanto sopra, BPA quale distaccante si impegna a porre e mantenere in essere accurate formule di collaborazione con BPU nella gestione del rapporto di lavoro del Dipendente in distacco, al fine di procurare che questi possa continuare con effettività ad essere destinatario delle stesse opportunità di relazione, dei medesimi canali di conoscenza reciproca e di ascolto, delle stesse possibilità di accesso alle occasioni aziendali, nonché del medesimo grado di considerazione per le necessità personali e di sviluppo, di cui sono beneficiari i Dipendenti BPA in servizio presso questa Banca;
- ove sussistessero significative e comprovate esigenze personali o professionali del Dipendente distaccato, BPA valuterà con BPU, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di rientro presso unità organizzative di BPA, che, ove possibile, verranno accolte nei sei mesi successivi;

D) *Libertà e diritti sindacali*

- Viene confermata in capo ai Dirigenti Sindacali dell'Azienda distaccante, anche per i Dipendenti distaccati, la piena titolarità delle funzioni di rappresentanza e negoziazione così come la competenza degli stessi in merito a tutte le problematiche attinenti alle attività di lavoro oggetto del distacco in BPU.

E) *Garanzia del rientro*

- In tutti i casi in cui dovesse venir meno l'interesse al mantenimento del distacco, al Dipendente è garantito il rientro in BPA; allo stesso saranno conferiti nuovi compiti e mansioni consoni e

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

congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini dell'interessato, tenendo anche conto delle relative aspirazioni, con obiettivo di valorizzarne il patrimonio umano e professionale.

Art.8
Comunicazioni

L'Azienda distaccante, contestualmente alla disposizione del periodo di distacco, informerà per iscritto il Lavoratore interessato, mentre alle OOSS aziendali sarà fornito preventivamente l'elenco del Personale interessato.

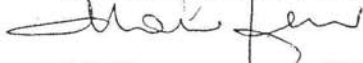
Art.9
Norma finale

In caso di modifica alla normativa vigente in materia di distacchi, le Parti si incontreranno per definire eventuali nuove intese che mantengano inalterate le garanzie del presente Accordo.

Letto, approvato, sottoscritto.



BANCHE POPOLARI UNITE SCPA



BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA



BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA SPA

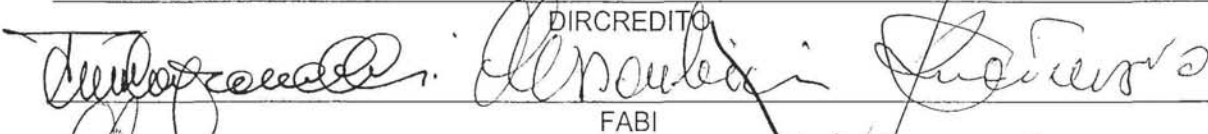


BANCA CARIME SPA



BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA

DIRCREDITO



FABI

DIRCREDITO

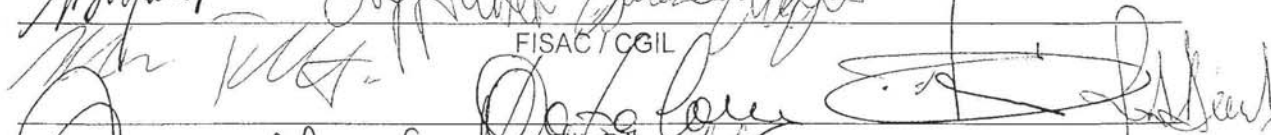
FALCRI



FIBA / CISL



FISAC / CGIL



UILCA

