

## **IPOTESI DI ACCORDO**

**Procedura ai sensi dell'art. 15 del CCNL 8.12.2007 in tema di armonizzazione, così come previsto dagli accordi conclusivi delle procedure sindacali relative alle operazioni societarie.**

Nel corso della presente procedura sindacale le sottoscrittenti Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno esaminato -con l'obiettivo di armonizzarli- gli effetti che deriveranno dall'applicazione al personale interessato della contrattazione aziendale di Banca Antonveneta, nell'ambito di quanto illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 22 ottobre 2009 e negli incontri intercorsi dal 27 ottobre u.s. alla data odierna.

Premesso che:

- è stato sottoscritto il seguente accordo: cessione di ramo d'azienda da Banca Agricola Mantovana (di seguito BAM) a Banca Antonveneta (di seguito BAV) il 12 settembre 2008;
- nel citato accordo veniva stabilito che al personale interessato al passaggio in BAV per effetto della suddetta operazione societaria sarebbe stato mantenuto il complesso della contrattazione integrativa aziendale e i correlati verbali di accordo vigenti, nonché il sistema di previdenza complementare vigente presso BAM fino al 31.12.2009, data a partire dalla quale sarebbero stati applicati "tutti gli istituti normativi vigenti presso BAV;
- nel medesimo accordo le Parti, fermo rimanendo tutto quanto già definito e convenuto in merito all'applicazione degli istituti contrattuali BAV a partire dall'1.1.2010, si sono impegnate ad avviare specifica procedura in sede aziendale ex art. 15 CCNL vigente, tesa ad armonizzare gli effetti che deriveranno dall'applicazione della contrattazione aziendale di BAV;
- con la citata comunicazione alle OO.SS. del 22 ottobre 2009 è stata avviata la predetta fase di confronto ai sensi dell'art. 15 CCNL vigente

## **TUTTO CIO' PREMESSO**

in attuazione di quanto concordato nel ridetto Accordo e in coerenza con quanto ivi già definito in ordine ai principi generali e a specifici istituti contrattuali

## **LE PARTI**

avendo esaminato, in un'ottica di convergenza verso il modello BAV, i temi per i quali l'applicazione, a decorrere dall'1.1.2010, delle normative BAV rende necessaria la ricerca di soluzioni transitorie o specifiche

### **CONVENGONO QUANTO SEGUE:**

#### **1. Inquadramenti e ruoli chiave**

Gli inquadramenti/ruoli chiave in corso di maturazione alla data del 31/12/09 da parte del personale passato alle dipendenze di BAV per effetto dell'operazione societaria di cui in premessa, a decorrere dal 1/1/2010 saranno regolamentati dall'insieme delle previsioni (ruoli, livelli inquadramentali minimi, tempi di maturazione, etc) di cui all'articolato CIA BAV e successivi accordi in quanto applicabili.

Pertanto, qualora per le mansioni in corso di espletamento spetti, in base alle previsioni contrattuali aziendali BAV, l'attribuzione di un livello inquadramentale minimo/ruolo chiave, la maturazione di quest'ultimo avverrà con le tempistiche e le modalità previste dalla contrattazione aziendale BAV; a tale proposito sarà computato, nel periodo di tempo necessario alla maturazione del livello/ruolo chiave, il periodo già svolto di adibizione continuativa e prevalente alle relative mansioni, se anche il CIA della società di provenienza vi collegava l'attribuzione di un livello inquadramentale pari o maggiore rispetto a quello disciplinato in BAV.

Qualora invece dall'applicazione del CIA BAV derivi l'attribuzione di livelli/ruoli chiave nuovi o più elevati rispetto a quanto disciplinato nei CIA di provenienza, dall'1.1.2010 decorrerà il termine di adibizione continuativa e prevalente previsto dalla contrattazione aziendale BAV ai fini dell'inquadramento.

Relativamente agli inquadramenti in corso di maturazione da parte del personale appartenente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale per la copertura di ruoli non disciplinati nel CIA BAV, nel caso di adibizione continuativa e prevalente alle mansioni per almeno il 75% - al 31/12/09 - del periodo previsto dalla contrattazione aziendale di provenienza per il conseguimento del livello inquadramentale immediatamente superiore, l'Azienda riconoscerà un'indennità "riassorbibile" pari al valore dell'attribuzione retributiva in

corso di maturazione proporzionata al periodo effettivamente trascorso di copertura del ruolo.

L'attribuzione predetta concorrerà alla determinazione della RAL utile ai fini del riallineamento retributivo, così come disciplinato nell'accordo in premessa citato.

## **2. Premi di fedeltà**

Per il personale interessato dalla presente procedura sarà computato nell'anzianità di servizio utile ai fini delle attribuzioni del "Premio di fedeltà" di BAV, il 100% del periodo di servizio riconosciuto dall'azienda di provenienza per analoghe attribuzioni.

Ai dipendenti che presso l'azienda di provenienza abbiano già beneficiato di riconoscimenti di analoga natura non potranno essere attribuiti i premi di cui agli accordi a latere del CIA BAV e successivi.

## **3. Indennità di pendolarismo**

Le indennità comunque denominate volte a compensare, in applicazione delle previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza, i disagi derivanti dai trasferimenti disposti anteriormente all'1/1/2010 (ad es: indennità di pendolarismo/assegni di posizione "da pendolarismo" ai sensi del CIA BAM), in coerenza con quanto al riguardo convenuto negli accordi in premessa citati, non concorreranno alla determinazione della RAL utile ai fini del riallineamento retributivo e continueranno ad essere erogate come tali.

Per quanto riguarda le "Indennità di pendolarismo in corso", ferme restando le condizioni previste dalla contrattazione aziendale di provenienza, le stesse proseguiranno fino al perdurare delle situazioni che le hanno generate con il limite massimo dei 3 anni. Se alla scadenza dei 3 anni permarranno le relative condizioni, è prevista la trasformazione dell'indennità di pendolarismo in un assegno mensile "di posizione" a condizione che permanga un disagio superiore a 80 chilometri (40+40).

L'Assegno di Posizione verrà mantenuto per 10 anni da quando è stata riconosciuta l'indennità di pendolarismo che l'ha generato, ferme restando le condizioni previste dalla summenzionata contrattazione aziendale di provenienza.

In caso di nuovo trasferimento d'ufficio disposto a partire dall'1/1/2010 le indennità in corso di erogazione cesseranno e troveranno applicazione le previsioni contrattuali BAV.

#### **4. Permessi e congedi**

Il dipendente continuerà a beneficiare, fino alla scadenza predeterminata, dei permessi, congedi, aspettative già autorizzati in base alle previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza e in corso di fruizione al 31/12/09.

A seguito dell'istanza avanzata dalle OOSS di valutare congiuntamente - in anticipo rispetto alla fase di rinnovo della contrattazione aziendale - il tema dei permessi aziendali a favore del personale, sulla base dell'esperienza maturata presso BAM e ad integrazione delle previsioni di cui al CIA BAV con effetto dal 1/1/2010:

- nel caso di decesso del coniuge, del convivente more uxorio e di parenti entro il I° grado, le giornate di permesso retribuito sono elevate a 4;
- per lo svolgimento di incontri (documentati) presso le competenti Autorità, funzionali all'ottenimento di adozioni/affidamenti, sono riconosciuti fino a 3 giorni di permesso retribuito all'anno.

#### **5. Provvidenze per lo studio** (lavoratori studenti e figli studenti di lavoratori)

Saranno comunque erogati nell'anno 2009 quegli interventi (tra le fattispecie in argomento) attribuiti dalla contrattazione dell'azienda di provenienza (BAM) a titolo di anticipazione rispetto all'anno successivo.

I dipendenti che ne beneficeranno non potranno ottenere attribuzioni analoghe, comunque erogate ancorché in forma non diretta, spettanti ai dipendenti BAV per il medesimo anno scolastico.

#### **6. Orari di lavoro**

In caso di orari individuali particolari, accordati per far fronte a specifiche esigenze del dipendente in attuazione di previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza, qualora queste risultino coerenti con le previsioni BAV continueranno a trovare applicazione; in caso contrario l'azienda si impegna a ricercare soluzioni transitorie, compatibili con le specifiche necessità aziendali che tengano nella dovuta considerazione le esigenze dei richiedenti, fermo rimanendo l'obiettivo di trattamento omogeneo del personale.

## **7. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Sarà avviata specifica fase di confronto in BAV per definire entro il 31/03/2010 le modifiche da apportare agli accordi aziendali sottoscritti in materia in BAV, in ottica di adeguamento alla mutata articolazione aziendale, nel rispetto delle vigenti previsioni normative.

I successivi adempimenti saranno portati a compimento entro e non oltre il 30.6.2010.

## **8. Condizioni/operazioni al personale**

Dall'1.1.2010 il personale in servizio riguardato dalla presente Ipotesi di Accordo beneficerà, in genere, delle condizioni interne di BAV riservate ai propri dipendenti e cesseranno di essere applicate tutte le precedenti previsioni vigenti presso l'azienda di provenienza (BAM), con eventuale graduale rientro nei limiti massimi di esposizione previsti dalla normativa BAV.

Sono previste le seguenti eccezioni e particolarità:

- mutui e finanziamenti, deliberati o in ammortamento, concessi a condizioni agevolate: mantenimento fino a scadenza delle condizioni vigenti;
- in applicazione della vigente normativa BAV coloro che già abbiano beneficiato presso l'azienda di provenienza di forme di finanziamento a condizioni agevolate potranno ricorrere ai "mutui prima casa" solo fino a concorrenza del valore massimo oggi previsto per i mutui ipotecari BAV; è però preclusa la sostituzione di altre operazioni della specie in corso di ammortamento.

## **9. Previdenza Complementare**

Il "Fondo Pensione Aziendale – FAP di Banca Antonveneta" a contribuzione definita, è il fondo di previdenza complementare aziendale di riferimento, aperto a nuove iscrizioni ovvero al trasferimento di posizioni individuali.

Nell'ambito del più complessivo processo di riorganizzazione della previdenza complementare già oggetto di convergenza in Capogruppo, in coerenza con i termini e le modalità ivi previste, le Parti, nella loro veste di Fonti Istitutive, intendono definire e pertanto avvieranno fin dall'inizio del 2010, un percorso negoziale di riorganizzazione della previdenza aziendale, con l'obiettivo di pervenire ad un assetto che preveda un unico fondo di

riferimento per il regime della previdenza complementare a contribuzione definita.

Le Parti si impegnano a definire gli atti propedeutici necessari al perfezionamento entro il 2010 del progetto di riorganizzazione del sistema di previdenza aziendale delineato, con l'obiettivo altresì di individuare soluzioni che, oltreché tecnicamente compatibili e rispettose delle autonomie e delle prerogative dei competenti Organismi, siano volte ad evitare la dispersione di valore delle posizioni individuali.

In virtù di quanto definito al capoverso precedente, dall'1/1/2010 e fino al perfezionamento del sopraindicato processo di riorganizzazione, BAV, nei confronti di coloro che non abbiano ancora trasferito la propria posizione individuale di previdenza complementare a favore del "Fondo Pensione Aziendale - FAP di Banca Antonveneta", continuerà a versare la contribuzione a proprio carico e quella a carico degli iscritti a favore del fondo previdenziale di provenienza.

## **10. Polizza sanitaria**

Fermo restando le coperture vigenti verrà prevista per i dipendenti di cui all'operazione societaria in premessa la possibilità su base volontaria di aderire al FAD di nuova costituzione.

\* \* \*

L'attuazione della presente ipotesi di accordo sarà oggetto di una verifica congiunta tra le Parti a richiesta di una delle parti medesime.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione dei competenti Organi.

Padova, 17 novembre 2009

L' AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI