

PROGRAMMA DI ACCENTRAMENTO OPERATIVO (P.A.O.)
ACCORDO
PER IL PASSAGGIO DI BANCA CARIME AL SISTEMA INFORMATIVO TARGET DEL GRUPPO

Il giorno 10 gennaio 2004, in Bergamo.

Tra

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

- BANCHE POPOLARI UNITE SCRL, d'ora in poi per brevità denominata "**BPU Banca**", o anche "**Capogruppo**";
- BANCA CARIME SPA, d'ora in poi per brevità denominata solo "**Carime**";
- BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA, d'ora in poi per brevità denominata solo "**BPB spa**";
- BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA, d'ora in poi per denominata solo "**BPA**";

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo a sensi dell'art.4 del Protocollo Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, 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:

- FALCRI, Federazione Autonomi Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani,
- FIBA/CISL, Federazione Italiana Bancari e Assicurativi,
- FISAC/CGIL, Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito,
- UIL C.A., UIL Credito Esattorie e Assicurazioni

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

Si premette:

1. con il Protocollo di Intesa Sindacale sottoscritto in data 12 agosto 2003, relativo al Piano di Aggregazione del nuovo Gruppo Bancario BPU, le Parti hanno fissato le modalità e le garanzie convenute in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro dei Dipendenti, al fine di regolamentarle e fornire un adeguato sistema di tutele e di concrete certezze al Personale di ogni ordine e grado, ferme restando le norme di legge e del CCNL rispettivamente applicabili;
2. tra i momenti più importanti programmati per la realizzazione del Piano di Aggregazione sopra citato vi è quello del passaggio di *Carime* al Sistema Informativo Target del Gruppo, la cui importanza strategica e realizzativa rileva al tempo stesso:
 - a) sia come passo organizzativo nel programma della integrazione del Gruppo, con:
 - l'accentramento presso la Capogruppo di alcune funzioni di Direzione Centrale (in particolare di area "macchina operativa") oggi svolte presso BANCA CARIME, e le conseguenti razionalizzazioni finalizzate a raggiungere l'assetto organizzativo ed i dimensionamenti target;
 - il completamento del Polo di BPU a Cosenza, da realizzarsi anche attraverso lo spostamento di talune attività di "macchina operativa" oggi svolte presso altri Poli;
 - b) sia come manovra realizzativa in sé, nei suoi aspetti applicativi e tecnici, con le relative modalità, tempi, e l'attività che essa richiede alle strutture non solo di *Carime* ma anche delle altre *Banche*;
3. in relazione a quanto sopra le *Banche* hanno fornito alle *OO.SS.* - con lettera datata 7 novembre 2003, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta insieme al relativo fascicolo allegato alla stessa, a valere quale parte integrante e sostanziale dell'informativa del presente Accordo - l'informativa ai sensi della normativa contrattuale in materia di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che coinvolgono una pluralità di aziende facenti parte del medesimo Gruppo, dando avvio alle procedure previste dalle normative appena citate;

4. si è dato corso così agli incontri previsti dalle procedure sopra indicate, e i relativi confronti fra la Delegazione Sindacale di Gruppo costituita a sensi dell'art.4 del Protocollo sindacale di Gruppo del 12/8/2003, e quella delle *Banche*, si sono succeduti a far data dal 14 novembre 2003 sino a quella del presente Accordo, previa proroga - convenuta in deroga alla normativa competente - dal 17 dicembre sino ad oggi del termine previsto dalla normativa di contratto;
5. le Parti, dopo aver sviluppato nella Procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi, sia agli obiettivi ed alle modalità della manovra illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 3, sia alla coerenza col più ampio Piano di Aggregazione del Gruppo di cui la stessa fa parte, si sono intese per regolamentare gli aspetti di rifinitura alle tutele di cui al Protocollo Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, ai fini di un'ottimale loro adesione di dettaglio alle specificità realizzative della attuale manovra, ferme restando le norme di legge e del CCNL rispettivamente applicabili.

Dichiarazione delle Banche

Le *Banche* confermano che le motivazioni e i contenuti tutti della manovra di passaggio di *Carime* al Sistema Informativo Target del Gruppo, illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 3 delle premesse, corrispondono a quelli del Piano di Aggregazione e Integrazione nel nuovo Gruppo BPU, oggetto della procedura Sindacale di Gruppo sfociata nel Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12 agosto 2003.

Con particolare riferimento all'accentramento presso la *Capogruppo* di alcune funzioni di Direzione Centrale, le *Banche* confermano che la logica e gli obiettivi del Piano puntano a realizzare una integrazione esemplare tra i due gruppi di origine attraverso processi di razionalizzazione organizzativa che attiveranno l'effetto scala legato alla maggior dimensione, e che combinati con il modello federale adattato consentiranno di mettere a fattor comune le migliori competenze ed esperienze operative, le fabbriche prodotte, il trasferimento interno e le best practice.

Esse confermano altresì che la realizzazione del Piano porterà alla generazione di sinergie di costo e di ricavo lorde per complessivi 180 milioni di Euro, e che in particolare le principali sinergie di costo, stimate a regime pari a circa Euro 113 milioni, si riferiscono proprio a:

- accentramento nella *Capogruppo* delle principali funzioni di governo e indirizzo nonché di importanti servizi centrali, con conseguente eliminazione delle duplicazioni, creazione di un effetto scala ed efficientamento dei processi attraverso l'utilizzo delle migliori esperienze all'interno del Gruppo BPU Banca;
- razionalizzazione dei costi legati alla macchina operativa di gruppo, attraverso l'accentramento dei *back office*, l'unificazione del sistema informativo, dell'organizzazione, della contabilità generale, l'unificazione dei servizi generali e logistica, della funzione acquisti (accentramento degli acquisti, con conseguente maggior potere negoziale e capacità di gestione più efficiente dei fornitori) e l'efficientamento delle strutture delle banche rete e delle società prodotte.

Le *Banche* ribadiscono anche in questa sede come punto essenziale, come già nel Protocollo di intesa Sindacale del 12 agosto scorso, che le vere, grandi opportunità che esse intendono perseguire col Piano - al di là dei benefici connessi alle sinergie di costo, rispetto alle quali gli accentramenti previsti dalla presente operazione si pongono in rapporto di visibilità immediata - consistono nelle straordinarie occasioni di sviluppo commerciale e di mercato che ciascuna Banca può realizzare nel territorio di propria competenza, in virtù del supporto di prodotti, di politiche creditizie, di efficienza e di efficacia integrata di Gruppo.

E dunque la realizzazione della manovra illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 3 delle premesse, e oggetto del presente Accordo, consentirà a *Carime* di:

- improntare la propria struttura, così come le altre banche rete, a modelli di snellezza organizzativa ed operativa, in stretto raccordo complementare e sinergico con le funzioni ed i supporti forniti dalla *Capogruppo*;
- focalizzarsi sulle attività di business e presidio della propria clientela, facendo leva sulla forza dei marchi locali e sulla capillare presenza nei territori di riferimento, incrementando la produttività mediante approcci commerciali ed organizzativi mirati per segmento di mercato.

Quanto sopra premesso,

SI CONVIENE

Art.1

La realizzazione della manovra avverrà con le modalità e i tempi indicati nell'informativa di cui al punto 3 delle Premesse, che le Parti confermano di considerare come parte integrante e sostanziale dell'informativa del presente Accordo, con impegno delle Banche a segnalare, preventivamente rispetto alla fase attuativa, la decisione di apportare le eventuali significative modificazioni che dovessero rendersi necessarie nelle diverse fasi realizzative, in coerenza con quanto previsto dal presente accordo e previo confronto con le OOSS.

Art.2

Le Parti confermano di avere assunto a presupposto della negoziazione del presente atto il sistema di garanzie e tutele istituite con il Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, e di avere identificato la linea di quest'ultimo per individuare i perfezionamenti di dettaglio e di rifinitura richiesti dalle specificità realizzative della manovra oggetto del presente Accordo, ed illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 3 delle premesse.

Art.3

Riflessi sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro

Le Banche si impegnano espressamente a contenere le ricadute sui livelli occupazionali secondo quanto definito nel Piano di Aggregazione e Integrazione del Gruppo BPU, oggetto del Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, gestendole in coerenza con le specificità realizzative della presente manovra, illustrate nell'informativa datata 7 novembre 2003.

In particolare, gli accentramenti operativi e gli altri vantaggi organizzativi del passaggio di Carime al sistema informativo target di Gruppo - quali l'ottimizzazione dei processi indotta dall'unificazione della piattaforma informativa, la concentrazione e specializzazione delle attività sui Poli, ecc. - permetteranno di conseguire gli efficientamenti degli Organici indicati nel Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/03 e successiva lettera del 3/12/2003, con i conseguenti passaggi al Fondo di Solidarietà nelle misure e con le tempistiche previste dall'Accordo stipulato nella stessa data.

Analogamente a quanto sopra, le Banche si impegnano a gestire le ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale secondo i parametri di quanto definito nel Piano di Aggregazione e Integrazione del Gruppo BPU, oggetto del Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, nonché a contenerle entro i limiti di quanto richiesto dalle specificità realizzative della presente manovra, illustrate nell'informativa del 7 novembre 2003.

Art.4

Riconversione e riqualificazione professionale

Le Banche confermano che l'articolata manovra di accentramento, redistribuzione, concentrazione di attività sui Poli, oltre che all'interno di Carime, così come la necessità di disporre di adeguati avvicendamenti per supportare le uscite verso il Fondo di Solidarietà, richiederanno processi di riqualificazione e riconversione delle Risorse, che verranno gestiti nell'ottica della valorizzazione del patrimonio umano e professionale presente, secondo le linee previste dall'art.6 del Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/03.

Per quanto riguarda la riconversione delle Risorse, si confermano gli impegni previsti dall'art.8 del Protocollo appena sopra citato; le Banche faranno quanto possibile per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle Persone, delle professionalità, nonché per attribuire nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del Personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni.

Vengono convenuti almeno 2 specifici momenti di confronto e verifica programmata, anche a richiesta di una delle Parti, in ordine alle modalità ed ai risultati dei processi di riconversione e riqualificazione professionale, nonché alla loro coerenza rispetto agli standards ed agli obiettivi concordati nel presente articolo; tali momenti di confronto e verifica programmata verranno effettuati il primo non oltre 2 mesi dalla migrazione del sistema informativo, ed il secondo entro la fine del 2004.

Art.5

Percorsi di formazione professionale

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Banche, si darà particolare rilevanza ai processi di formazione di tutte le persone interessate dal PAO, con particolare attenzione a quelle interessate dai processi di riqualificazione professionale, nel rispetto di quanto previsto nel Protocollo del 12/8/2003, secondo le esigenze e i percorsi formativi illustrati nell'informativa del 7 novembre 2003.

Per tutti i Dipendenti interessati, le ore di formazione previste dal PAO, con esclusione di quelle dedicate alle fasi di addestramento per affiancamento, saranno conteggiate ai fini dell'assolvimento di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 11/7/1999, fermo restando che – a fronte delle priorità delle esigenze formative a supporto della presente operazione - la restante parte della formazione prevista dal piano annuale 2004 potrà subire dei rallentamenti.

Art.6

Mobilità infragruppo

Verrà attentamente considerata anche la possibilità di ricorrere alla mobilità infragruppo – che richiede il consenso del Lavoratore – per la sua riconversione professionale nelle attività delle Banche rete, o nella direzione inversa, in coerenza al principio secondo cui la separazione giuridica tra Aziende del Gruppo non va considerata come barriera alle opportunità di sviluppo professionale del Dipendente, e secondo gli altri principi convenuti all'art.2 del protocollo già sopra citato.

Art.7

Ricollocazione delle Risorse liberate

- a) Ai Dipendenti BPU liberati dall'unità organizzativa di Crediti Intermediati di BPU sita in Torino, la cui operatività verrà a cessare a seguito dello spostamento della attività sul Polo di Cosenza, verrà offerta la possibilità di passare alle Dipendenze della Banca Popolare di Bergamo Spa, oppure della Banca Popolare Commercio e Industria Spa, e ciò al fine di ricollocarli in una delle Filiali delle due Banche nella città di Torino o in Comuni limitrofi, che consenta loro di evitare una elevata mobilità territoriale verso altre unità organizzative della Capogruppo.
- b) i Dipendenti BPU liberati dall'unità organizzativa Crediti Intermediati sita in Bergamo, la cui operatività verrà a cessare a seguito dello spostamento dell'attività sul Polo di Cosenza, verranno ricollocati presso le unità operative BPU di Bergamo, salvo le aspirazioni del Dipendente interessato;
- c) i Dipendenti BPU liberati dalle unità organizzative Gestione Fatture e Carte site in Varese, la cui operatività verrà a cessare a seguito dello spostamento della attività sul Polo di Cosenza, saranno ricollocati in unità centrali site in Varese, salvo le aspirazioni del Dipendente interessato.
- d) i Dipendenti BPA liberati dalle unità organizzative Mediotermine e Ufficio studi e analisi finanziarie di Jesi, la cui operatività verrà a cessare a seguito dello spostamento dell'attività sul Polo di Cosenza – nonché previo espletamento delle procedure aziendali vigenti -verranno ricollocati presso le unità operative di Jesi, salvo le aspirazioni del Dipendente interessato;
- e) i Dipendenti Carime liberati dalle unità organizzative site in Bari o Cosenza, la cui attività verrà a cessare a fronte degli accentramenti operativi previsti dalla complessiva manovra, anche rivenienti dall'accordo 12/8/2003, saranno ricollocati in Unità Organizzative rispettivamente della città di Bari o Cosenza o dei Comuni limitrofi.

A titolo eccezionale, le Parti convengono che nei casi in cui la ricollocazione di cui ai precedenti punti a) ed e) richieda il trasferimento al di fuori del Comune di lavoro attuale, le Banche rispetteranno - salvo casi particolari rappresentati da comprovate esigenze di servizio - il limite di distanza di 30 km, che formeranno oggetto di informativa alle OOSS.

Ai fini della ricollocazione, e tenuto conto anche del profilo professionale del Dipendente interessato, sarà considerata anche la possibilità del distacco presso le Unità Organizzative in Bari della BPU, facenti parte del Polo territoriale di BPU presso Carime.

In occasione della realizzazione del trasferimento dell'Ufficio area amministrativa del Servizio Crediti da Bari a Cosenza, le Parti aziendali effettueranno una preventiva verifica congiunta.

Tali Unità Organizzative in Bari, anche in ossequio a quanto convenuto al 4[^] capoverso dell'art.17 del Protocollo di Intesa Sindacale di Gruppo del 12/8/2003, occuperanno a regime un numero di Dipendenti di n 45 unità.

Per tutti i casi di ricollocazione delle Risorse mediante passaggio individuale da un'azienda all'altra del Gruppo, Le Banche garantiranno il trattamento previsto dall'art. 2, comma 2 del Protocollo del 12/8/2003.

A tutto il Personale di cui alle lettere a), b), c), d), e) verranno inoltre assicurati adeguati processi di riqualificazione professionale e percorsi formativi accurati, tenendo conto per quanto possibile delle esperienze maturate, delle preferenze e delle relative attitudini;

Art.8 ***Distacchi***

Con riferimento al distacco funzionale di cui al paragrafo 2.2 dell'Informativa datata 7 novembre 2003, relativo all'ulteriore gruppo di 88 Lavoratori sul Polo BPU di CARIME (allineamento perimetro), saranno applicate le stesse condizioni, modalità e garanzie definite all'art.15 del Protocollo di Intesa del 12/8/03.

In considerazione del maggior numero di Dipendenti interessati al distacco funzionale sul Polo Carime di BPU, viene elevato da 200 a 250 il numero di Lavoratori indicato dall'art. 15, comma 2, 2(capoverso del Protocollo di Intesa del 12/8/2003 con riferimento alle lavorazioni che vi dovranno essere mantenute.

Art.9 ***Mobilità territoriale***

Le Banche confermano che l'operazione non determina di per sé significativi effetti permanenti di mobilità territoriale, salvo quella necessaria a supportare le soluzioni di riallocazione e riconversione professionale, che comunque verrà gestita secondo i principi già convenuti sopra, oltre che nel Protocollo del 12/8/2003.

La manovra comporta esigenze di mobilità territoriale transitoria, determinata dalla necessità di accompagnare le diverse fasi della migrazione e avvio in Carime del Sistema Informativo target di gruppo assicurando al personale di detta Banca adeguate leve formative e di addestramento in loco.

A tali esigenze si farà fronte con missioni temporanee che riguarderanno:

- un numero di circa 820 Risorse di BPU, BPB, BPA, Carime chiamati a svolgere il ruolo di Addestratori presso strutture di Carime,
- un numero di circa 450 Dipendenti di Carime chiamati ad esperienze formative di "stage" presso le Banche sopra citate (per un periodo di 1 o 2 settimane), il tutto con le modalità e le scalette temporali illustrate dalle Banche di cui all'Informativa datata 7 novembre 2003.

Per quanto riguarda il reclutamento del Personale da utilizzare in qualità di addestratore, formatore o stagista, verrà privilegiato, per quanto possibile, il criterio della volontarietà; per i Dipendenti per i quali tale criterio non possa trovare attuazione, si cercherà di contenere la durata della missione entro le 2/3 settimane.

Qualora le adesioni pervenute non risultassero per numero e/o tipologia adeguate a coprire le occorrenze, le missioni mancanti saranno assegnate con disposizione delle Banche, fermo restando l'impegno a contenerne in questo caso, e per quanto possibile, la durata.

In ogni caso le Banche si impegnano a tenere in particolare considerazione gli impedimenti che il Dipendente dovesse rappresentare a fronte di serie e comprovate difficoltà di carattere sia personale che familiare.

Al fine di supportare le unità organizzative di Carime a fronte del maggior numero di Dipendenti rispetto a quelli previsti dall'informativa iniziale e chiamati ad esperienze di stage, banca Carime si impegna ad assumere 20 lavoratori a termine o nelle altre forme normativamente previste, per un periodo di 3 mesi.

A tutto il Personale di BPU Scrl, BPB Spa, di Bpa Spa e di Carime Spa coinvolto nella sopracitata mobilità temporanea viene assicurato il rientro al posto di lavoro di provenienza, unitamente alla necessaria salvaguardia e valorizzazione della professionalità acquisita nelle fasi di missione per addestramento, formazione o docenza.

Art.10

Assistenza logistica al Personale in missione

Al fine di supportare le esigenze personali e logistiche dei Dipendenti impegnati in missione, verrà costituita una unità di presidio, operativa 24 ore al giorno, 7 giorni su 7, sempre raggiungibile telefonicamente tramite un numero verde di pronta attivazione, ed in grado di fronteggiare tempestivamente ogni tipo di necessità.

Art.11

Trattamento delle missioni

In considerazione della particolarità della mobilità prevista per la realizzazione dell'operazione in oggetto, e con riferimento al Personale delle Banche interessato alla mobilità temporanea in qualità di addestratore e/o formatore, nonché al Personale di Carime interessato ai "gemellaggi" presso le unità organizzative delle altre Banche, saranno derogate le previsioni dell'art.52 del CCNL del 11/7/1999, relativamente al trattamento di diaria per missioni di durata inferiore a 5 giorni nell'arco del mese.

A tutti i Dipendenti di cui al precedente comma, purché impegnati in missioni di durata superiore alle 2 settimane, anche cumulando periodi non continuativi di missione, le Banche si impegnano a riconoscere un incentivo economico sotto forma di maggiorazione dei trattamenti contrattuali giornalieri di missione nella misura del:

- 30% a partire dalla 3^a settimana e sino alla 4^a compresa;
- 35% a partire dalla 5^a settimana e sino alla 6^a compresa;
- 40% a partire dalla 7^a settimana e sino alla 8^a compresa;
- 50% dopo l'8^a settimana.

Il trattamento previsto dal presente articolo viene esteso anche ai collaboratori che non sono addestratori e/o formatori – purché impegnati in missioni direttamente finalizzate alla realizzazione del PAO tra Banca e Banca del Gruppo (non nella stessa Banca).

Art.12

Rimborsi delle spese

Le Banche terranno a proprio carico tutte le spese di viaggio del Dipendente inviato in missione, dalla sua residenza al luogo di lavoro, con le modalità e la disciplina di seguito indicata:

- A) *Spese di trasferimento dalla residenza al luogo della missione per il Personale che risiede in una delle regioni del Nord Italia e/o con distanza superiore a 400 km:*
- sarà riconosciuto il rimborso chilometrico, secondo le misure aziendali in vigore, per il viaggio di andata iniziale e quello di ritorno finale effettuati interamente con l'auto propria solo nei casi di addestramento della durata minima di 3 settimane, e contro gli opportuni giustificativi (tagliandi autostradali); resta inteso che eventuali casi particolari di Dipendenti che, pur risiedendo in una delle regioni del Nord Italia e/o con distanza superiore a 400 km, dichiarino di non poter utilizzare altro mezzo che l'auto personale, verranno presi in considerazione dalle Banche ai fini del riconoscimento agli stessi di un importo equivalente al costo del biglietto aereo per il viaggio di andata iniziale e quello di ritorno finale;
 - nei casi di rientro a fine settimana con altro mezzo, il relativo costo è a carico della Banca;
 - a chi affronta il viaggio di trasferimento dalla residenza al luogo della missione con i mezzi pubblici saranno rimborsati, oltre al costo dei biglietti di viaggio, anche i km percorsi con l'auto propria per coprire le distanze da casa all'aeroporto/stazione di partenza (e ritorno), nonché il costo del taxi limitatamente al tragitto relativo al trasferimento dalla stazione (FFSS o autolinee) più vicina al luogo di residenza.
- B) *Spese di trasferimento dalla residenza al luogo della missione per il Personale che risiede in una delle regioni del Centro e del Sud Italia e/o con distanza non superiore a 400 km:*
- Il Dipendente potrà effettuare il viaggio a propria scelta con il mezzo pubblico o con l'auto propria, con rimborso del biglietto di viaggio o con rimborso chilometrico contro gli opportuni giustificativi (tagliandi autostradali);
 - il rientro settimanale è in ogni caso a carico della Banca, con il mezzo prescelto dal Dipendente, compresa l'auto propria.

C) Spostamenti in loco

- al Personale in missione con l'auto propria saranno rimborsati i km effettivamente percorsi dall'albergo all'unità organizzativa di destinazione e viceversa;
- ai Dipendenti in missione con i mezzi pubblici, e per i quali non vi è in loco un mezzo di trasporto ragionevolmente accessibile per coprire il tragitto tra l'albergo e il luogo della missione, verrà assegnata in uso per raggiungere il luogo di lavoro un'auto a noleggio, eventualmente da condividere con altri Colleghi destinati a unità organizzative della stessa zona.

D) Indennità chilometrica sostitutiva

Ai Dipendenti che affrontano i trasferimenti dalla residenza al luogo della missione con l'utilizzo di mezzo di trasporto diverso dall'auto propria, verrà riconosciuta un'indennità chilometrica sostitutiva di 0,20 euro in base alla distanza tra il Comune di residenza e quello dell'unità organizzativa di destinazione, da calcolarsi considerando presuntivamente il compimento di tratte di viaggio "virtuale" così determinate:

- due tratte a fronte dei viaggi di andata iniziale e di ritorno finale;
- due tratte a fronte del viaggio di a/r alla residenza per un numero di fine settimana intermedi non superiore alla metà di quelli compresi nella durata della missione (se questi sono dispari il calcolo viene fatto sul numero pari inferiore).

Si conviene che restino a carico delle Banche sia il viaggio di andata iniziale e quello di ritorno finale, sia i viaggi di a/r alla residenza per i fine settimana intermedi compresi nell'altra metà di quelli della missione.

L'indennità chilometrica sostitutiva di cui al presente paragrafo verrà erogata con una maggiorazione del 10% al Personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi.

E) Sistemazioni alberghiere.

Le Banche forniranno l'alloggio per il pernottamento, sempre che il Dipendente opti per tale soluzione a sensi dell'art.52, 5^a c. del CCNL 11/7/99, tenendo a proprio carico le spese anche per le permanenze nei fine settimana in cui il Dipendente non farà rientro alla sua residenza.

Le Parti convengono che gli alberghi saranno di livello qualitativo per quanto possibile medio-alto, e dovranno essere selezionati accuratamente tramite apposite visite in loco.

Nell'individuazione degli alberghi verrà privilegiata la struttura più vicina alla unità organizzativa di destinazione ed oltre a ciò si cercherà, nei limiti del possibile, di allocare più Dipendenti nella medesima struttura per agevolarne nel tempo libero il ritrovo.

Nei casi di periodi di missione particolarmente lunghi, il Dipendente potrà scegliere di alloggiare presso un residence individuato a cura delle Banche, anche al fine di consentire l'alloggio ai familiari.

F) Permanenze durante i fine settimana

Il trattamento di diaria e di alloggio per pernottamento verrà riconosciuto al Dipendente in tutti i fine settimana in cui non rientra alla propria residenza; in tali casi egli potrà utilizzare l'auto a noleggio, tenendo a proprio carico il carburante.

G) Coperture assicurative

Per l'auto a noleggio è prevista la copertura assicurativa a carico delle Banche per Kasko, assicurazione conducente e terzi trasportati, furto e incendio.

La stessa copertura sarà fornita a spese delle Banche, per tutto il periodo di permanenza in missione, anche ai Dipendenti per i quali è ammesso l'utilizzo dell'auto propria.

Art.13

Orari di lavoro

Nel corso della Procedura si è dato luogo ad un ampio e approfondito confronto sui temi dell'impatto che la manovra del passaggio di Carime al Sistema Informativo Target del Gruppo avrà sugli orari di lavoro del Personale delle Banche durante il periodo in cui sarà più intenso il relativo impegno.

In relazione a tale argomento e per l'anno 2004:

- a) si dà atto della opportunità e della volontà di proseguire nei confronti di approfondimento sulle problematiche relative agli orari e ritmi di lavoro per tutto il periodo di realizzazione del Piano di Aggregazione e Integrazione del Gruppo, nonché sull'effettiva fruizione delle ferie, osservandoli nelle

- diverse sedi aziendali e locali, ed a tal fine hanno identificato come sede più adeguata quella dell'Osservatorio paritetico istituito con l'art.5 del già citato Protocollo del 12/8/2003;
- b) le ferie dovranno essere effettivamente fruite, da parte del Dipendente, nell'anno in cui maturano, a conferma, tutela e presidio del principio secondo cui le ferie annuali costituiscono per il Lavoratore un diritto fondamentale e da lui non rinunciabile, in quanto necessarie per consentire il recupero delle energie psico-fisiche e un adeguata qualità del livello di vita;
- c) per consentire la piena ed effettiva applicazione di tale principio, le Banche dirameranno opportune istruzioni finalizzate al rispetto tassativo delle norme contrattuali ed aziendali relative alla tempestiva programmazione delle ferie, alla loro fissazione, alla loro effettiva e completa fruizione; in particolare:
- I. le ferie dovranno essere programmate all'inizio dell'anno ed esaurite nel corso dello stesso, senza riporti all'anno successivo;
 - II. ogni Dipendente dovrà presentare, entro i termini indicati dalla apposita circolare, la sua proposta di piano ferie che esaurisca l'intera spettanza dell'anno; tale piano si intenderà approvato qualora, entro 30 giorni dalla scadenza del termine di presentazione sopraddetto, l'azienda non segnali la necessità di modifiche;
 - III. eventuali eccezioni al principio di cui al punto I potranno essere consentite solo per comprovate esigenze di servizio o per qualificate esigenze personali del Dipendente (quali ad esempio congedi parentali, gravi esigenze familiari ecc.). In tali casi le ferie oggetto del riporto dovranno essere programmate ed usufruite nei primi 6 mesi dell'anno 2005;
 - IV. a tutti i Dipendenti spetta il diritto di richiedere ed ottenere un periodo di ferie di 3 settimane consecutive, fermo restando il principio secondo cui i turni di ferie dovranno essere distribuiti in modo da garantire, in ogni mese dell'anno, la presenza di un numero di Dipendenti sufficiente ad assicurare il buon funzionamento del servizio presso l'unità organizzativa di appartenenza.
- d) Ai Dipendenti che si recano in missione al fine di svolgere funzioni di addestratore/formatore presso Carime, le Banche consentiranno di collocare nel periodo estivo (giugno-settembre) il godimento del periodo di 15 giorni lavorativi consecutivi di ferie previsto dall'art.46 del CCNL del 11/7/1999.
- e) Resta inteso da ultimo che, al venerdì sera, qualora il Dipendente in missione si trovi in ristrettezze di orario per prendere l'ultimo mezzo utile a ritornare alla sua residenza, gli sarà consentito di anticipare l'orario di uscita, sempre che ciò non si trasformi in motivo di rilevante disservizio.

Art.14.

Banca delle ore

Per quanto riguarda la banca delle ore, e con riferimento all'anno 2004:

- presso ognuna delle Banche verrà sospesa per tutto il Personale, nei mesi di maggio e giugno, la maturazione dei termini di fruizione dei recuperi delle prestazioni aggiuntive, la cui decorrenza riprenderà dunque dal successivo mese di luglio;
- i Dipendenti di cui al precedente art.11 potranno optare - anche in deroga alla previsione dell'art.91 del CCNL del 11/7/1999 - per il pagamento di tutte le prestazioni aggiuntive effettuate durante la missione, e in ogni caso per i mesi di maggio, giugno e luglio, per la realizzazione della manovra oggetto del presente Accordo.

Per quanto attiene alle prestazioni lavorative nelle giornate di sabato e domenica ed alle prestazioni notturne, le Banche si impegnano a contenerne per quanto possibile la richiesta ai casi di stretta necessità.

Art.15

Sostituzione dei Dipendenti assenti per funzioni di addestratore/formatore

I Dipendenti che si assentano dalla propria unità organizzativa per recarsi a svolgere funzioni di addestratore/formatore, saranno sostituiti al fine di assicurare la regolare funzionalità della struttura di provenienza, nonché il mantenimento di una equilibrata ripartizione dei carichi di lavoro e la fruizione delle ferie.

A tal fine le Banche si impegnano a prevedere, tra le misure da adottare, anche l'assunzione di nuovo Personale con contratto a tempo determinato o nelle altre forme previste dalla normativa vigente, cui verrà destinato un periodo di formazione di una settimana, da erogarsi in aula e per affiancamento.

Nel recepire le istanze di valore delle OOSS in ordine all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, le Banche dichiarano che terranno in considerazione, ove possibile, ai fini delle assunzioni di cui al capoverso precedente, i profili di coloro già sperimentati in periodi contrattuali precedenti, ferme restando le priorità in sede di selezione già convenute in ordine alle candidature presentate dai figli dei Dipendenti in quiescenza, o passati al Fondo di Solidarietà sulla base dell'Accordo del 12/8/2003, o in procinto di passare all'una o all'altra delle categorie appena citate sulla base di dimissioni già depositate, ovvero figli di Dipendenti deceduti in costanza di servizio.

Art.16

Riconoscimento particolare alle squadre di provenienza

All'Unità Organizzativa da cui provengono i Dipendenti inviati in missione per la realizzazione della manovra di passaggio di *Carime* al Sistema Informativo Target del Gruppo (addestratori/formatori), verrà corrisposto nel mese di settembre 2004 un riconoscimento particolare pari a euro 110 giornalieri, da moltiplicarsi per i giorni di missione di ogni Collaboratore dell'Unità interessata.

Tale riconoscimento sarà suddiviso in parti uguali tra tutti i componenti dell'Unità interessata, salvo quelli in missione, limitatamente ai giorni di assenza.

L'efficacia e la validità del presente documento è condizionata all'approvazione da parte dei competenti Organi Deliberanti.

Letto, approvato, sottoscritto.

BANCHE POPOLARI UNITE SCRL

BANCA POPOLARE DI BERGAMO SPA

BANCA CARIME SPA

BANCA POPOLARE DI ANCONA SPA

FALCRI - Federazione Autonomia Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani

FIBA/CISL - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi

FISAC/CGIL - Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito

UIL C.A. - UIL Credito Esattorie e Assicurazioni