



BANCA MONTE PARMA

**ACCORDO 14 GENNAIO 2012
PER L'INTEGRAZIONE
DI BANCA MONTE PARMA
NEL GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Schema riassuntivo

Illustriamo, di seguito, uno schema riassuntivo dei punti principali dell'accordo:

NESSUN LICENZIAMENTO e CONFERMA DEGLI APPRENDISTI

La riduzione del personale dipendente da Banca Monte Parma dovrà riguardare esclusivamente tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che maturano il diritto a pensione entro il 1° luglio 2018, pari, in base ai dati aziendali, a n. 57 unità.

VERRANNO QUINDI CONFERMATI TUTTI I GIOVANI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO.

PRODUZIONE DELL'ECOCERT (O DOCUMENTAZIONE EQUIPOLLENTE)

Tutto il personale nato entro il 31 dicembre 1960 dovrà trasmettere copia dell'Ecocert, o documentazione equipollente, ovvero delega appositamente sottoscritta (modulo allegato 1 e 1 bis all'accordo) all'Azienda, entro e non oltre il 31 gennaio 2012.

PENSIONAMENTI

I dipendenti che abbiano raggiunto entro il 31 marzo 2012 i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità, anticipata, di vecchiaia e/o per i trattamenti pensionistici dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.), cesseranno dal servizio alla data del 31 marzo 2012.

A coloro che, essendo in possesso di tali requisiti, faranno pervenire la propria specifica richiesta volontaria di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (modulo allegato 2 all'accordo) entro il 10 febbraio 2012, verrà riconosciuto un "premio di tempestività" pari a 2/13,5 della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a titolo di incentivo all'esodo, oltre al preavviso previsto contrattualmente, ovvero, se superiore al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe eventualmente percepito, se avesse potuto accedere al "Fondo di Solidarietà".

ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA' DEL SETTORE CREDITO

L'accesso al Fondo di Solidarietà dovrà avvenire:

- Dal 1° aprile 2012 per tutti coloro che maturino il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro il 1. gennaio 2017 compreso;
- Dal 1° gennaio 2013 per tutti coloro che maturino il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro il 1. ottobre 2017 compreso;
- Dal 1° gennaio 2014 per tutti coloro che maturino il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro il 1. luglio 2018 compreso.

A coloro che, essendo in possesso di tali requisiti, faranno pervenire la propria specifica richiesta volontaria di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (modulo allegato 3 all'accordo) entro il 20 febbraio 2012, verrà riconosciuto un "premio di tempestività" pari a 2/13,5 della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a titolo di incentivo all'esodo, al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

L'Azienda accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, nell'ultimo mese di servizio, formulate dal personale a part-time che intende accedere al Fondo di Solidarietà.

Per i Personale che accederà al Fondo di Solidarietà, al fine del calcolo dell'assegno di sostegno al reddito, la retribuzione terrà conto, nell'ultimo mese di servizio, delle voci "sospese" non oggetto di armonizzazione.

Al personale che accederà al Fondo di Solidarietà:

- sarà assicurato il mantenimento della copertura della Polizza Sanitaria in essere tempo per tempo per i dipendenti BMP in servizio, fino al 31 dicembre dell'ultimo anno solare di permanenza nel Fondo;
- verrà riconosciuto, a titolo di incentivazione all'esodo, in quanto iscritto al Fondo di Previdenza Complementare, un importo pari al valore attuale del contributo aziendale mensile al Fondo, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, per il numero di mesi di erogazione dell'assegno di sostegno da parte del Fondo di Solidarietà;
- saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore dei dipendenti BMP in servizio, fino alla data di fruizione del trattamento di pensione.

INTERVENTI PER IL CONTENIMENTO DEI COSTI

1. **Lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive:** deve essere limitato e potrà essere autorizzato dall'Azienda solo nei casi di particolare urgenza e necessità (con incontro tra Azienda e Sindacato, per individuare misure di contenimento, in caso di progetti contingenti che richiedano il ricorso non occasionale al lavoro straordinario). Dal 1. Gennaio 2012 al 31 dicembre 2013 tutto lo straordinario (e le prestazioni aggiuntive) feriale confluirà in Banca Ore.
2. **Banca Ore:** tutte le ore accantonate sino al 31 dicembre 2010 – la cui entità sarà comunicata ad ogni dipendente – dovranno essere pianificate, secondo le modalità dell'art. 100 comma 8 CCNL, e fruite entro il 31 dicembre 2012; le ore non fruite verranno cancellate. Le altre ore accantonate a partire dal 1. gennaio 2011 dovranno essere fruite secondo le modalità previste dal CCNL, cioè devono essere fruite entro 30 mesi dalla maturazione termine oltre il quale verranno inderogabilmente a meno (il CCNL non stabilisce cosa succede alle ore non fruite entro la scadenza del termine tuttavia, nel Gruppo Intesa Sanpaolo, tali ore, se non fruite, alla scadenza vengono cancellate; pertanto, ancorchè tale interpretazione aziendale non sia, da parte nostra, condivisa, INVITIAMO LE COLLEGHE E I COLLEGHI A PROGRAMMARE E FRUIRE LA BANCA ORE ENTRO I TERMINI FISSATI PER EVITARE CONTENZIOSI CHE DIVENTEREBBERO DI NATURA GIUDIZIARIA).
3. **Premio Aziendale (VAP) e Sistema Incentivante:** non saranno corrisposti per gli anni di competenza 2011, 2012 e 2013 (erogazione anno 2012, 2013, 2014).
4. **CIA e altre voci integrative aziendali:** viene "sospesa" per gli anni di competenza 2012 e 2013, e con riferimento a tale periodo, l'erogazione delle seguenti voci: c.d "assegno di gennaio", "quota extra standard dell'ex premio di rendimento", "assegno di maggio", "indennità sostitutiva buono pasto", "concorso spese tranviarie", "assegno di anzianità ex art. 6 CIA", "concorso spese per carichi di famiglia", "provvidenza per lavoratori studenti e figli" e "premio di fedeltà". Le voci di competenza del 2011, "quota extra standard dell'ex premio di rendimento" e "assegno di maggio", verranno regolarmente erogate nel corso dell'anno 2012.
5. **Riduzione dell'orario di lavoro in solidarietà:** a ciascun dipendente sarà applicata una riduzione dell'orario di lavoro, con corrispondente riduzione del trattamento economico, di 5 giornate nel 2012 e di 5 giornate nel 2013, da pianificare nel corso dell'anno; potranno essere utilizzate, a discrezione del lavoratore, le ex festività soppresse, con svolgimento dell'attività lavorativa nel corso di dette giornate, senza diritto ad alcun trattamento economico sostitutivo (sulle modalità di applicazione di questa previsione – di possibile utilizzo delle ex festività soppresse per la riduzione dell'orario di lavoro in solidarietà – dovrà essere effettuato un chiarimento, all'esito del quale vi forniremo le nostre indicazioni).
6. **Ferie:** Tutto il personale che accederà alla pensione o al Fondo di Solidarietà di settore dovrà fruire tutti i residui di Ferie non godute; a seguito di ciò la cessazione dal servizio potrà essere correlativamente differita. Il restante Personale che ha residui di ferie non godute, dovrà pianificare nel corso del 2012 le assenze tenendo conto che, in caso di residui di ferie eccedenti le 25 giornate, la fruizione non potrà prevedere un numero di giornate superiori a 25 giorni/anno oltre alle ferie e alle ex festività soppresse di competenza dell'anno di fruizione.
7. **Missioni:** dal 1. gennaio 2012 al 31 dicembre 2013, al personale in missione verrà riconosciuto esclusivamente il trattamento di rimborso a piè di lista (non si sarà in alcun caso corrisposta la diaria); il rimborso Kilometrico, in caso di autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio, sarà pari a quello riconosciuto, tempo per tempo, al Personale di Gruppo Intesa Sanpaolo (oggi Euro 0,38/km).
8. **Ticket pasto:** dal 1. gennaio 2012, per tutto il Personale che effettua la pausa intermeridiana, il Ticket pasto è fissato in Euro 5,16 al gg.
9. **Contributo di solidarietà:** dal 1. gennaio 2012 al 31 dicembre 2013, al personale di ogni ordine e grado che ha percepito nell'anno precedente una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) uguale o superiore a Euro 65.000 sarà trattenuto un contributo di solidarietà pari al 5% della quota della R.A.L. eccedente tale limite e sino a Euro 80.000 e pari al 10% per la parte eccedente gli Euro 80.000 .

10. **Demansionamento (deroga all'art. 2103 C.C.):** al fine di favorire la migliore possibilità di ricollocazione del Personale, a seguito dell'integrazione nel Gruppo ISP, sarà assicurata la piena fungibilità nell'ambito dell'intera categoria dei Quadri Direttivi e tra il Primo livello dei Quadri Direttivi e la 3a area professionale, anche in deroga all'art. 2103 C.C. .
11. **Part time:** saranno accolte, con gradualità e compatibilmente con le esigenze di servizio, le domande di part-time oggi in sospenso compatibili con le articolazioni di orario richieste dall'azienda, anche per compensare numericamente i rapporti di lavoro part-time che si concluderanno per pensionamento o ingresso nel Fondo di Solidarietà.
12. **Retribuzione utile ai fini TFR;** si farà esclusivo riferimento alle previsioni del CCNL

FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Viene garantito al Personale in servizio alla data dell'accordo la medesima aliquota di contribuzione aziendale al Fondo di Previdenza Complementare. Per il personale di nuova assunzione l'aliquota è pari al 2% dell'imponibile TFR.

POLIZZA SANITARIA

Viene garantita al Personale una copertura assicurativa con onere aziendale pari a quello attualmente sostenuto. Sarà fissato un incontro con la Compagnia Assicuratrice UNISALUTE, entro il 10 febbraio p.v., per il possibile ripristino, nell'attuale Polizza Sanitaria, della rete convenzionata senza franchigia.

CONDIZIONI CREDITIZIE AGEVOLATE

Vengono mantenute le attuali condizioni agevolate per le operazioni e i contratti sottoscritti e deliberati fino alla data della migrazione. Per quelle successive saranno applicate le condizioni agevolate, c.d. "Nuovo Pacchetto", del Gruppo Intesa Sanpaolo, tempo per tempo vigenti. E' possibile optare individualmente per il "Nuovo Pacchetto" anche per le condizioni di conto corrente.

ARMONIZZAZIONE CON I TRATTAMENTI DEL GRUPPO

Dal 1° gennaio 2014 sarà applicata al Personale BMP la normativa di Gruppo; alcune tra le voci aziendali soggette a sospensione ("assegno di maggio", "indennità sostitutiva buono pasto", "concorso spese tranviarie", "concorso spese per carichi di famiglia", "provvidenza per lavoratori studenti e figli") saranno oggetto di armonizzazione con tali normative, mentre per le altre ("assegno di gennaio", "quota extra standard dell'ex premio di rendimento", "assegno di anzianità ex. art. 6 CIA" e "premio di fedeltà") riprenderà regolarmente l'erogazione.

Dal 1° gennaio 2014 l'Azienda verserà la contribuzione datoriale per l'ingresso del personale BMP nel Fondo Sanitario di Gruppo.

TRASFERIMENTI DA STRUTTURE CENTRALI ALLE FILIALI PER RICONVERSIONE

Nell'individuazione del personale - attualmente assegnato alle strutture centrali - da riconvertire, riqualificare e riposizionare organizzativamente, con trasferimento verso attività commerciali e di sviluppo degli affari, si darà prioritariamente corso ai trasferimenti di coloro che abbiano fatto richiesta di trasferimento in filiale.

INCONTRI DI VERIFICA CONGIUNTA

- Entro il 24.02.2012 per la verifica dell'andamento delle fasi di raccolta delle adesioni volontarie
- A settembre 2012, gennaio 2013 e gennaio 2014 per verificare congiuntamente lo stato di attuazione dell'accordo e del complessivo progetto di riorganizzazione.

Siamo a disposizione per ogni informazione o approfondimento e per tutte le attività di consulenza, anche sugli aspetti legati alla Previdenza e al Fondo di Solidarietà, in collaborazione con il Patronato INCA CGIL di Parma (telefonate ai numeri 338-5982278 / 348-2521995 o inviate una mail a fisacpr2@rsadvnet.it).

**R.S.A. FISAC CGIL
Banca Monte Parma**