

VERBALE DI ACCORDO

In Parma, il giorno

tra

- Banca Monte Parma S.p.A.,

e

- gli Organismi Sindacali Aziendali e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA

premessi che

- il bilancio di Banca Monte Parma (di seguito BMP) evidenzia da un biennio un crescente disavanzo;
- Banca d'Italia ha rilevato aspetti di criticità di natura strategica, di governo e controllo nella gestione del credito e della liquidità, imponendo tra l'altro a Banca Monte Parma il rispetto di requisiti patrimoniali specifici che l'Organo di Controllo ha ritenuto di mantenere, nonostante l'ingresso della Banca stessa nel Gruppo Intesa Sanpaolo dal 26 luglio 2011;
- per effetto dell'ingresso nel Gruppo Intesa Sanpaolo è stata programmata la migrazione informatica al fine di ottimizzare procedure e processi; sono, inoltre, stati previsti interventi per favorire lo sviluppo commerciale e con esso il generale accrescimento dei ricavi; ciò nonostante non è possibile procrastinare un significativo intervento riduttivo sul fronte dei costi, con soluzioni strutturali che tengano conto della singolarità della situazione;
- in tale contesto Intesa Sanpaolo (di seguito ISP), nella qualità di Capogruppo, ha pertanto avviato con comunicazione del 26 settembre 2011 – che qui si dà per integralmente trascritta – la procedura ex artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007, per la riduzione di almeno 100 risorse;
- su richiesta delle OO.SS. si è dato corso al negoziato nel condiviso rispetto delle previsioni di legge e di contratto in materia;
- le Parti si sono incontrate in data 13, 19 ottobre, 3, 10 e 15 novembre e durante detti incontri l'Azienda ha consegnato documentazione, che qui si richiama, in ordine al processo di razionalizzazione organizzativa comportante sia il ridimensionamento degli organici di almeno 100 unità sia la riduzione in via strutturale del costo del lavoro, onde ridurre in modo consistente l'attuale *cost income* per adeguarlo ai livelli della Capogruppo;
- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto si sono ricercate possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale;
- considerato che le risultanze del confronto sindacale non avevano consentito alle Parti di definire la procedura contrattuale con il raggiungimento delle auspiccate convergenze tra le Parti medesime, Intesa Sanpaolo, nella qualità di Capogruppo ha notificato alle OO.SS. con

lettera datata 16 novembre 2011, che qui si dà per trascritta, che la procedura ex artt. 18 e 19 CCNL doveva considerarsi conclusa ad ogni conseguente effetto senza accordo tra le Parti;

- con successiva lettera datata 17 novembre 2011, anch'essa qui data per trascritta, Banca Monte Parma ha dato alle OO.SS. aziendali disdetta formale e sostanziale di tutti gli accordi aziendali definiti con le OO.SS. ed applicati a tutto il personale dipendente, comprendendo anche la pregressa contrattazione integrativa aziendale nonché eventuali prassi aziendali costituite su materie comunque attinenti al rapporto di lavoro, fatta eccezione per la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa;
- nel delineato quadro di riferimento Banca Monte Parma ha avviato con lettera del 2 dicembre 2011, che qui si dà per integralmente trascritta, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni, precisando che la programmata riorganizzazione/ristrutturazione comporta, oltre ad un'eccedenza di personale di 96 unità e alla non conferma in servizio degli apprendisti che hanno in corso il relativo contratto, l'esigenza indifferibile di ridurre in via strutturale il costo del lavoro nelle relative diverse componenti, anche mediante il ricorso agli strumenti richiamati dall'art. 18 CCNL;
- su richiesta delle OO.SS. si è dato corso, in sede aziendale, all'esame congiunto previsto dalla attivata normativa di legge.

Tenuto conto di tutto quanto sopra premesso, le Parti, nell'intento comune di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione dei menzionati processi di riorganizzazione e ristrutturazione convengono di definire e concludere la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223 del 1991 nei termini ed alle condizioni che seguono:

- 1) le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- 2) le Parti condividono di realizzare la riduzione strutturale dei costi di cui in premessa attraverso un significativo ridimensionamento degli organici e l'attivazione degli strumenti e degli istituti di carattere normativo ed economico richiamati anche dall'art. 18 del CCNL 8 dicembre 2007;
- 3) la riduzione del personale dipendente da Banca Monte Parma dovrà riguardare esclusivamente tutto il personale, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che matura il diritto a pensione entro il 1° luglio 2018 compreso (ad oggi, sulla base di dati noti all'Azienda, n. 57 unità), comunque non oltre le eccedenze di personale dichiarate nella lettera di avvio della procedura ex L. 223/1991 indicate nel penultimo alinea della premessa del presente accordo, al netto delle cessazioni già intervenute o definite a decorrere dal 1° ottobre 2011 sino alla data odierna (n. 17 unità);
- 4) lo strumento attraverso cui pervenire alla predetta riduzione degli organici viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, nel D.M. 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - e successive modifiche ed integrazioni, ivi compreso pertanto l'accordo nazionale 8 luglio 2011, che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così recita testualmente (art. 8):
"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 commi 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.”;
- 5) allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, tutto il Personale nato entro il 31 dicembre 1960 compreso dovrà trasmettere copia dell'ECOCERT o documentazione equipollente ovvero la delega debitamente compilata e sottoscritta (allegato n. 1) unitamente al modulo 1 bis, che costituisce parte integrante al presente accordo. Tale modulo dovrà essere riconsegnato, ad ogni conseguente effetto, all'Ufficio Risorse Umane di BMP, con le modalità che saranno portate a conoscenza di tutto il personale interessato, entro e non oltre il termine finale del 31 gennaio 2012. In caso di mancato riscontro da parte dell'interessato nei termini suddetti ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali potranno essere assunti da BMP nei confronti del soggetto responsabile i provvedimenti del caso;
- 6) atteso che i dipendenti di ogni ordine e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che abbiano raggiunto, entro il 31 marzo 2012, i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità o anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, risultano in numero complessivamente inferiore al numero di riduzioni di organico concordate, gli stessi cesseranno prioritariamente dal servizio alla data del 31 marzo 2012. A coloro, tra questi, che faranno pervenire all'Azienda entro il 10 febbraio 2012 la propria richiesta in modo conforme all'allegato n. 2 verrà consentito di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro dalla fine della giornata del 31 marzo 2012 con riconoscimento, a titolo di "premio di tempestività", di una somma pari a 2/13,5 della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Detta somma verrà erogata all'interessato, ad integrazione del TFR a titolo di incentivo all'esodo, al momento della risoluzione consensuale oltre al valore del trattamento di preavviso contrattualmente previsto ovvero, se superiore, al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe eventualmente percepito, ove avesse potuto accedere al Fondo di Solidarietà;
- 7) le Parti definiscono che l'accesso al Fondo di Solidarietà dovrà avvenire da parte degli aventi titolo come segue:
- a) dal 1° aprile 2012, da parte di 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;
 - b) dal 1° gennaio 2013, da parte di tutti coloro che maturino il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. entro la data ultima del 1° ottobre 2017 compreso;
 - c) dal 1° gennaio 2014, da parte di tutti coloro che maturino il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O. entro la data ultima del 1° luglio 2018 compreso.

A coloro tra questi che facciano pervenire all'Azienda entro il 20 febbraio 2012 specifica richiesta formulando la propria irrevocabile proposta di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Società compilando il modulo (allegato n. 3) verrà riconosciuto, a titolo di

"premio di tempestività", una somma pari a 2/13,5 della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Detta somma verrà erogata all'interessato, ad integrazione del TFR a titolo di incentivo all'esodo, al momento della risoluzione consensuale con contestuale accesso al Fondo di solidarietà;

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS., l'Azienda accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a part-time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.

- 8) le Parti si incontreranno entro il mese di novembre 2012 per verificare il numero complessivo di uscite definite in applicazione degli artt. 6) e 7) che precedono, fermo restando che l'Azienda non procederà ad alcun licenziamento in applicazione del presente accordo che interessi personale che non matura i requisiti di pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia entro il 1° luglio 2018 compreso;
- 9) al personale di cui al punto 7) che confluirà nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale:
 - sarà assicurato, in quanto già beneficiario dalla polizza assicurativa per i dipendenti di BMP, il mantenimento della copertura in essere tempo per tempo per il personale in servizio fino al 31 dicembre dell'ultimo anno solare di permanenza nel Fondo stesso, alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere tempo per tempo per il personale in servizio;
 - in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;
 - saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione AGO;
- 10) tenuto peraltro conto anche di quanto regolato dall'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007, le Parti concordano inoltre che:
 - a) sia necessariamente limitato il ricorso al *lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive* che potrà essere autorizzato dall'Azienda solo nei casi di particolare urgenza e necessità. In caso di ricorso non occasionale al lavoro straordinario connesso all'attuazione di progetti, circoscritti nel tempo e/o conseguenti a fenomeni di riorganizzazione e ristrutturazione, le misure idonee a garantirne il contenimento saranno oggetto di apposito incontro in sede locale. Quanto precede con esclusione del progetto di migrazione in fase di realizzazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2012 e sino al 31 dicembre 2013, tutte le prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario svolte nei giorni feriali confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore".

Le ore accantonate e non ancora scadute verranno inderogabilmente meno alla scadenza contrattualmente prevista, mentre, per effetto della prassi applicata in deroga al CCNL presso BMP, le ore accantonate sino al 31 dicembre 2010 – la cui entità sarà comunicata individualmente al Personale interessato - saranno disponibili per la fruizione con le modalità previste dal comma 8 dell'art. 100 del CCNL 8 dicembre 2007, esclusivamente sino al 31 dicembre 2012;

- b) il *Premio aziendale ed il sistema incentivante 2011, 2012 e 2013*, alla luce anche dei risultati previsti, non sia comunque corrisposto; nel corso del 2015 si darà corso all'eventuale erogazione tenuto conto dei risultati dell'esercizio 2014, nel rispetto delle previsioni del CCNL;
- c) sia sospeso, per gli anni 2012 e 2013, il riconoscimento della c.d. quota extra standard dell'*ex premio di rendimento*. Non verrà quindi erogato alcun importo a tale titolo; le voci c.d. "assegno di gennaio", c.d. "assegno di maggio", "indennità sostitutiva buono pasto", "concorso spese tranviarie", "assegno di anzianità ex art. 6 CIA", "concorso spese per carichi di famiglia" e "provvidenza per lavoratori studenti e figli", "premio di fedeltà" derivanti da specifiche causali conseguenti alla pregressa contrattazione integrativa aziendale e/o ad accordi aziendali - siano essi verbali e/o scritti - e/o a prassi aziendali non saranno erogate per il medesimo periodo e con riferimento allo stesso; resta fermo il superamento dalla data di sottoscrizione del presente accordo di tutte i pregressi trattamenti economici anche una tantum anch'essi derivanti da specifiche causali conseguenti alla pregressa contrattazione integrativa aziendale e/o ad accordi aziendali - siano essi verbali e/o scritti - e/o a prassi aziendali;
- d) *ferie, permessi per ex festività sopresse, riduzione dell'orario di lavoro CCNL:*
- a ciascun dipendente sia applicata una riduzione dell'orario di lavoro, con corrispondente riduzione del trattamento economico pari a 5 giornate nel 2012 e ad ulteriori 5 nel 2013. La pianificazione avverrà secondo modalità, tempi e criteri stabiliti da BMP; dette riduzioni di orario saranno attuate anche ricorrendo alle prestazioni di cui agli artt. 5 comma 1 lettera a) punto 2 e art. 10 del DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni;
 - ai fini di quanto stabilito al precedente alinea potranno essere utilizzati i permessi ex festività, con svolgimento dell'attività lavorativa nel corso di dette giornate, senza diritto ad alcun trattamento economico sostitutivo.
 - BMP provveda a far fruire tutti i residui di ferie non godute al Personale di cui ai punti 6) e 7) prima della relativa cessazione dal servizio, che potrà eventualmente essere correlativamente differita, anche tenendo conto di quanto stabilito alla lettera a) del presente articolo. Nei confronti del restante Personale che si trovi in detta situazione BMP pianificherà nel corso del 2012 le assenze, tenendo conto che in caso di residui eccedenti le 25 giornate la fruizione non potrà prevedere un numero di giornate superiori a 25 per anno oltre alle ferie e alle ex festività di competenza dell'anno di fruizione;
- e) a far data dalla sottoscrizione del presente accordo e sino al 31 dicembre 2013, al personale in *missione* venga riconosciuto esclusivamente il trattamento di rimborso a piè di lista e non sia in alcun caso corrisposta la diaria;
- f) la misura del *ticket pasto* per tutto il personale che effettui l'intervallo meridiano sia fissata, a far tempo dal 1° gennaio 2012, in euro 5,16;
- g) a far data dal 1° gennaio 2012 e sino al 31 dicembre 2013, al personale di ogni ordine e grado che ha percepito nell'anno precedente una R.A.L. uguale o superiore a euro

65.000, sarà trattenuto un contributo di solidarietà pari al 5% della quota della RAL eccedente tale limite e sino ad 80.000 euro e pari al 10% per la parte eccedente gli 80.000 euro;

- h) al fine di favorire la migliore possibilità di ricollocazione del personale a seguito dell'integrazione nel Gruppo ISP sia assicurata la piena fungibilità nell'ambito dell'intera categoria dei quadri direttivi e tra il primo livello dei quadri direttivi e la terza area professionale, anche in deroga alle previsioni dell'art. 2103 CC;
 - i) saranno accolte, con gradualità e compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive, le domande di *part-time* ad oggi in sospenso compatibili con le articolazioni di orario richieste dall'azienda anche attraverso attribuzione di diversa figura professionale e/o differente assegnazione logistica. Ciò anche tenendo conto di compensare numericamente i rapporti di lavoro a part time che si concluderanno per effetto dell'ingresso nel Fondo di Solidarietà o pensionamento;
- 11) in considerazione dell'oggettiva esigenza di razionalizzare e/o integrare le attività svolte presso BMP in quelle della Capogruppo e/o delle Società del Gruppo, si rende necessario procedere alla riconversione, riqualificazione e riposizionamento organizzativo di risorse – che saranno individuate in forma specifica - altrimenti in eccedenza, da riorientare verso attività commerciali e di sviluppo degli affari; nell'individuazione degli stessi si darà prioritariamente corso ai trasferimenti di Personale assegnato a strutture centrali che abbia presentato domanda di trasferimento in Filiale.

Nella circostanza le Parti si danno fin d'ora atto che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei richiamati processi di riconversione/riqualificazione e riposizionamento del personale di cui al presente accordo, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5 lett. a), punto 1) del D.M. 158/2000 prorogato con D.M. 226 del 2006 e successive integrazioni e modifiche e delle previsioni dell'accordo nazionale 8 luglio 2011, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari;

- 12) in relazione alla complessa articolazione del Progetto di cui in premessa e dei correlati processi di riorganizzazione e ristrutturazione nonché di riconversione/riqualificazione del personale sono previsti specifici momenti di confronto e di verifica tra le Parti firmatarie delle presenti intese per quanto riguarda:
- entro il 24 febbraio 2012, l'andamento della fase di raccolta delle domande di risoluzione consensuale di cui ai punti 6) e 7) nonché l'esito del processo di raccolta dei modelli ECOCERT o documentazione equipollente anche allo scopo di effettuare la verifica congiunta in ordine ai dati complessivi acquisiti con riferimento al personale di cui agli artt. 6) e 7);
 - nei mesi di settembre 2012, gennaio 2013 e gennaio 2014 allo scopo di verificare congiuntamente lo stato di attuazione del presente accordo e del complessivo progetto di riorganizzazione;
- 13) nelle more di accorpare le posizioni di previdenza complementare dei dipendenti BMP nei fondi di Gruppo ISP, nei confronti del Personale in servizio alla data del presente accordo rimane operativo il sistema della previdenza complementare in atto. Nel caso eventuale di personale di nuova assunzione l'aliquota contributiva è pari al 2% dell'imponibile TFR;
- 14) in materia di assistenza sanitaria, BMP garantirà al personale una copertura assicurativa con onere aziendale pro capite pari a quello attualmente sostenuto. Entro la prima decade di febbraio 2012 sarà fissato un incontro con la Compagnia assicuratrice per valutare il possibile ripristino dell'utilizzo della rete convenzionata senza franchigia.

- 15) ai fini della determinazione della retribuzione annua di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto si farà esclusivo riferimento a quanto stabilito tempo per tempo dal CCNL;
- 16) a decorrere dal 1° gennaio 2014 sarà applicata al Personale dipendente di BMP, ove compatibile, la complessiva normativa di Gruppo applicata al Personale di nuova assunzione presso le Società del Gruppo, con la precisazione che le voci retributive c.d. "assegno di maggio", "indennità sostitutiva buono pasto", "concorso spese tranviarie", "concorso spese per carichi di famiglia" e "provvidenza per lavoratori studenti e figli", sospese sino alla fine del 2013, saranno oggetto di armonizzazione con le citate normative di Gruppo.

Per quanto attiene alla previdenza complementare nei confronti del Personale in servizio alla data del presente accordo sono confermate le aliquote in vigore.

Per l'assistenza sanitaria l'Azienda verserà a decorrere dal 1° gennaio 2014 quanto stabilito dallo Statuto del Fondo Sanitario quale contribuzione datoriale per l'ingresso nel medesimo alle regole ivi stabilite.

Per quanto riguarda le condizioni agevolate restano ferme le precedenti condizioni per tutte le operazioni/contratti sottoscritti/deliberati entro la data della migrazione. Per tutte le operazioni/contratti successivi a tale data saranno applicate le condizioni agevolate c.d. "nuovo pacchetto" tempo per tempo vigenti. Resta ferma la possibilità di opzione individuale di passaggio al nuovo pacchetto per quanto riguarda le condizioni di conto corrente;

- 17) le Parti si confermano e danno infine atto che:
- fermo quanto stabilito dal presente accordo e dal Protocollo delle Relazioni Industriali 23 dicembre 2010, a decorrere dalla data odierna ogni pattuizione (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, il CIA 16 dicembre 2005), uso o consuetudine in atto presso BMP in materia di rapporto di lavoro e di relazioni sindacali integrativa rispetto alle previsioni del CCNL, è da ritenersi, ad ogni conseguente effetto, inefficace e/o annullata e comunque integralmente superata;
 - con la sottoscrizione del presente Accordo, che avrà validità ed efficacia sino a tutto il 31 dicembre 2013 le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso, ad ogni effetto, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della l. n. 223 del 1991, nonché le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, secondo quanto regolato e disposto dal D.M. 28 aprile 2000, n. 158 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi ricomprendendo l'accordo 8 luglio 2011.

BANCA MONTE PARMA S.p.A

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

Spett.
Banca Monte Parma
Ufficio Risorse Umane
Piazzale Jacopo Sanvitale, 1
PARMA

Anticipata al fax numero 0521/209....

Il sottoscritto
nato a il matricola n., in
servizio presso Banca Monte Parma in possesso, alla data del 31 marzo 2012, dei
requisiti previsti dalla legge per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico
dell'Assicurazione Generale Obbligatoria propone in via irrevocabile a Banca Monte
Parma di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla fine della
giornata del 31 marzo 2012, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo
all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dall'Accordo 14 gennaio 2012.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

Il

.....

(firma)

Spett.
Banca Monte Parma
Ufficio Risorse Umane
Piazzale Jacopo Sanvitale, 1
PARMA

Anticipata al fax numero 0521/209....

Il sottoscritto
nato a il matricola n., in servizio
presso Banca Monte Parma che matura, alla data del
(data compresa tra il 1° aprile 2012 e il 1° luglio 2018), i requisiti previsti dalla legge
per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale
Obbligatoria, propone in via irrevocabile a Banca Monte Parma di risolvere
consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data di cui all'Accordo 14 gennaio
2012, previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, anche
al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e
regolati dall'Accordo 14 gennaio 2012

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

li

.....
(firma)

Parma, 14 gennaio 2012

Spettabili OO.SS.
Banca Monte Parma

Con riferimento all'accordo siglato in data odierna l'Azienda precisa che, alla luce di quanto nello stesso stabilito per il Personale in servizio, al fine di non determinare disparità di trattamento nei confronti del Personale che accede al Fondo di Solidarietà, la retribuzione dell'ultimo mese di servizio terrà conto anche delle voci sospese al punto 10, lettera c), non oggetto di armonizzazione secondo quanto previsto al punto 16).

Banca Monte Parma