

## Verbale di Accordo

Oggi 10 giugno 2011 presso la sede di Barclays Bank PLC di via Arconati 1 in Milano si sono incontrati

Barclays Bank PLC (qui di seguito anche solo «la Banca» o «Barclays») in persona della dott.ssa Paola Vezzaro e del dott. Claudio Minerdo da una parte

e

per Dircredito-FD: Giuseppina Passante

per Fabi: Franco Morandi

per Fiba – CISL: Pierpaolo Merlini

per Fisac – CGIL: Alessandra Orlando, Francesca Lorusso

per Uilca – UIL: Riccardo Picchi, Emiliano Proverbio

e le RSA: Monica Brugnoli (Fabi), Carlo Contento (Sinfub), Silvia De Cecco (Fiba – CISL), Domenico Di Mango (Fiba – CISL), Daniela Faggiano (Fisac – CGIL), Paolo Lentini (Fabi), Sonia Marzocca (Uilca – UIL), Efisio Tidu (Uilca – UIL), Cinzia Schintu (Dircredito-FD), Maria Feniello (Dircredito-FD), Silvio Serraino (Fabi) dall'altra, qui di seguito anche "Le Parti".

Premesso che:

Barclays Bank PLC Italia con lettera del 6 aprile 2011 ha comunicato *ex art. 18 del CCNL*, alle OO.SS. di categoria, l'avvio di una procedura di informazione e consultazione sindacale prodromica all'attuazione di una riorganizzazione e razionalizzazione aziendale.

Nella lettera citata che qui si intende integralmente richiamata e nei successivi incontri la Banca ha illustrato i motivi e gli obiettivi della ristrutturazione e le misure che la Banca intende adottare.

In particolare, considerata la difficile situazione descritta dalla Banca, la stessa ha illustrato il piano di riorganizzazione e razionalizzazione aziendale riguardante le seguenti posizioni in esubero nell'ambito della nuova organizzazione che la Banca intende adottare:

- 40 lavoratori della Divisione *Corporate* – area *Coverage*,
- 23 lavoratori della Divisione *Global Retail Bank (GRB)*, in conseguenza alla riduzione nella necessità di supporto precedentemente fornito dal *Front Office Retail* alla Divisione *Corporate*,
- 29 lavoratori della Divisione *Global Retail Bank (GRB)*, in conseguenza della chiusura di 14 *Filiali Retail*,
- 75 lavoratori distribuiti nelle Direzioni *Human Resource*, *Finance*, *Rischi*, *COO* e *Direzione Retail*, che forniscono servizi di supporto alle altre Divisioni.

Su richiesta delle OO.SS., che hanno manifestato la non condivisione circa il percorso prospettato dalla Banca, si è dato corso all'esame congiunto nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti in materia.

Nel corso di numerosi incontri (15, 27 e 28 aprile, 1, 3, 7, 8 e 10 giugno 2011) le Parti hanno cercato di raggiungere soluzioni condivise idonee a fronteggiare con coerenza ed equilibrio le ricadute conseguenti alla riorganizzazione e razionalizzazione aziendale.

La Banca e le OO.SS. hanno, nel corso di questi incontri, individuato diversi strumenti per rendere possibili soluzioni meno traumatiche per i lavoratori interessati.

Nell'ambito del confronto, le Parti hanno convenuto che la crescente dimensione dell'organizzazione Barclays in Italia e l'incremento delle complessità a ciò legate, richiedono un rafforzamento del sistema di Relazioni Industriali da realizzarsi tramite la definizione di momenti di confronto tra Banca e OO.SS., con l'obiettivo comune di delineare un sistema di informazione in particolare sulle strategie, politiche industriali e andamenti occupazionali.

La Banca, infine, a fronte di specifica richiesta avanzata dalle OO.SS. dichiara che, fatta salva l'attuale ristrutturazione ivi incluso quanto previsto dal seguente art. 11, nonché la procedura di cui all'informativa del 30 maggio 2011, allo stato, non prevede di attivare ulteriori procedure con ricadute occupazionali fino al 31.12.2011 e si impegna comunque a fornirne informativa preventiva anche se ciò dovesse avvenire successivamente a tale data. La Banca si rende inoltre disponibile ad incontrare nuovamente le OO.SS. nel primo trimestre dell'esercizio fiscale 2012 al fine di informarle circa il complessivo andamento aziendale e relative prospettive.

All'esito del confronto è stato possibile addivenire ad una intesa, nei termini di seguito illustrati.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

### **1) Premessa**

Le premesse fanno parte integrante ed inscindibile del presente Accordo.

### **2) Azioni di contenimento costi**

Le Parti concordano che la Banca, compatibilmente con le proprie esigenze ed in ogni caso sino al 31 dicembre 2011, si impegna a ridurre sensibilmente l'utilizzo degli straordinari nonché a incentivare la fruizione delle spettanze annuali e dei residui di ferie e a continuare nelle azioni di contenimento delle spese generali e amministrative e delle consulenze, massimizzandone l'efficacia.

### **3) Dimissioni e cessazioni intervenute nel corso della procedura contrattuale**

Le Parti si danno atto che il numero degli esuberi è ridotto nella misura di 25 unità alla luce delle dimissioni e delle cessazioni intervenute nelle aree dichiarate in esubero dopo l'avvio della procedura ex art. 18 e sino ad oggi e si ridurrà di un'ulteriore unità per ciascuna ulteriore dimissione e/o cessazione che interverrà sino al 30 settembre 2011, secondo quanto definito dai successivi artt 8 e 9.

### **4) Riduzione esuberi**

Alla luce di quanto sopra, in accoglimento delle richieste delle OO. SS., le Parti hanno effettuato una ulteriore analisi e la Banca ha verificato la possibilità di procedere alla ricollocazione, in base alle proprie esigenze tecnico organizzative e produttive, di 46 lavoratori ancora occupanti posizioni professionali dichiarate in esubero nella Divisione *GRB* presso le Filiali *Retail* che verranno chiuse nonché nel *Front Office Retail*. La positiva realizzazione di tali ricollocazioni, anche territoriali, comporterà una riduzione di 46 unità del numero degli esuberi nella Divisione *GRB*, indicati nella lettera di avvio della procedura. La Banca ha altresì verificato la possibilità di ridurre gli esuberi di ulteriori 2 unità nella Direzione *COO* e 2 nella *Direzione Retail*.

Pertanto l'esubero complessivo risulta essere pari a 92 unità, così distribuite:

- Divisione *Barclays Corporate* - area *Coverage*: 36
- Direzione *HR*: 2
- Direzione *COO*: 17
- Direzione *Risk*: 16
- Direzione *CFO*: 4
- *Direzione Retail*: 17

### **5) Part-time**

Le Banca procederà alla conferma, se richiesta dagli interessati, degli attuali 13 *part-time* in scadenza, accetterà fino ad un massimo di 9 richieste di trasformazione - anche temporanee - in *part-time* (sia verticale che orizzontale) di altri rapporti di lavoro *full-time* (con possibilità di cambio di mansione e ricollocazione ai sensi di quanto definito al successivo art. 9) e valuterà con la massima attenzione e disponibilità ulteriori richieste di trasformazione - compatibilmente con le esigenze organizzative e le professionalità dei dipendenti interessati, dando precedenza ai lavoratori con figli in età inferiore ai 3 anni. Le Parti concordano che in relazione alla conversione di tre rapporti di lavoro da *full-time* a *part-time* a 5 ore giornaliere (o 25 settimanali) gli esuberi indicati alle premesse saranno ridotti di un'unità.

A tutti i dipendenti che trasformeranno il proprio orario di lavoro da *full-time* a *part-time* in applicazione del presente Accordo sarà data la precedenza per il ritorno a tempo pieno in caso di esigenze aziendali che richiedano in futuro l'aumento del personale negli ambiti di applicazione del presente Accordo (compatibilmente con i diritti di precedenza di altri lavoratori *part-time* derivanti

da disposizioni di legge o di contratto). In caso le richieste di ritorno a tempo pieno fossero eccedenti rispetto alle posizioni disponibili verrà data la precedenza ai lavoratori con il carico familiare più elevato, poi a quelli con la maggiore anzianità di servizio ed infine alla valutazione aziendale rispetto a necessità tecnico organizzative.

L'andamento delle richieste di *part-time* sarà parte dei momenti di verifica nell'ambito degli incontri secondo quanto previsto dalle norme finali.

#### **6) Incentivazione all'esodo**

La Banca, nell'intento di diminuire le conseguenze economiche e sociali della decisione adottata, si impegna a corrispondere, al fine di incentivarne l'esodo, ed esclusivamente a ciascuno degli Impiegati e Quadri che sottoscriveranno accordi di risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro entro e non oltre il 13 luglio 2011 (ancorché con data di cessazione del rapporto successiva ma in ogni caso non oltre il 30 settembre 2011), in occasione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro, un importo a titolo di incentivo all'esodo secondo i termini e le modalità di seguito indicati. Il pagamento di tale importo avverrà solo successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione di accordi individuali di conciliazione anche in sede sindacale di rinuncia ad ogni e qualsivoglia domanda, azione o diritto conseguenti, connessi o relativi all'esecuzione nonché alla cessazione degli interscambi rapporti di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 e ss. c.p.c. Tale pagamento avverrà in un'unica soluzione entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto, subordinatamente alla sottoscrizione degli accordi individuali transattivi.

Le parti convengono che l'ammontare dell'incentivo base sarà determinato in 24 Mensilità Base Lorde e incrementato come di seguito:

- Età anagrafica compresa tra 45 anni e 50 anni: 1 Mensilità Base Lorde
- Età anagrafica compresa tra 51 anni e 55 anni: 2 Mensilità Base Lorde
- Età anagrafica superiore a 55 anni: 3 Mensilità Base Lorde
- Dipendenti che operano nelle aree dichiarate in esubero: 2 Mensilità Base Lorde
- Dipendenti che usufruiscono della Legge 104/1992: 1 Mensilità Base Lorde
- Dipendenti con familiari fiscalmente a carico: 2.000 euro lordi per ogni carico familiare nel limite massimo di due carichi familiari

La Mensilità Base Lorde per il calcolo dell'incentivazione sarà determinata sulla base della retribuzione fissa annua lorda individuale (minimo tabellare + eventuale assegno "ad personam") divisa per 13.

#### **7) Prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà**

Fermi i criteri di priorità di uscita definiti dal DM 158/2000, le Parti concordano che l'utilizzo del Fondo di "Solidarietà per il sostegno al reddito" rappresenta uno strumento per la gestione degli esuberanti. I lavoratori potranno rappresentare la loro eventuale disponibilità all'adesione volontaria allo strumento entro il 30 giugno 2011. Le Parti effettueranno ogni determinazione in merito all'utilizzo del predetto strumento e a tal fine concordano già da ora di fissare un primo momento di

valutazione al riguardo entro il 30 giugno 2011. La Banca terrà in considerazione i costi relativi all'eventuale utilizzo di tale strumento, che andranno valutati in relazione alle domande nel frattempo intervenute.

A coloro i quali avessero già maturato o matureranno entro il 30 settembre 2011, i requisiti per il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia che sottoscriveranno accordi di risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro entro e non oltre il 13 luglio 2011 (ancorché con data di cessazione del rapporto successiva ma in ogni caso non oltre il 30 settembre 2011) verrà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo pari a 8 Mensilità Base Lorde ai sensi di quanto definito dall'art 6.

#### **8) Adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo da parte di dipendenti di Divisioni non interessate dalla ristrutturazione**

La Banca consentirà l'eventuale adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo, presentata secondo i termini e con le modalità di cui al precedente art. 6, da parte di dipendenti occupati in aree non interessate dall'esubero di personale nel complesso dell'organizzazione Barclays Bank PLC Italia, comunque con l'esclusione di posizioni e competenze chiave e altamente specialistiche.

#### **9) Ricollocazioni**

In accoglimento delle richieste delle OO.SS., la Banca valuterà la possibile ricollocazione del personale in esubero su posizioni vacanti anche a seguito dell'accoglimento delle domande di cui all'art. 8 che precede.

Ai fini di tali eventuali ricollocazioni, sempre in ogni caso su posizioni professionalmente compatibili e fungibili, la Banca, al fine di favorire la fungibilità e la ricollocazione, conferma l'impegno e la disponibilità ad attivare percorsi di riqualificazione che facilitino e supportino il processo di ricollocazione. La Banca valuterà inoltre, la congruità retributiva del personale da ricollocare rispetto alle posizioni resesi vacanti e procederà, in caso di valutazione positiva, alla ricollocazione del lavoratore in esubero previo, se del caso, adeguamento retributivo, da formalizzare individualmente nelle sedi competenti ai sensi e per gli effetti dell'artt. 410 e ss. c.p.c. e 2113 c.c., fatto salvo l'inquadramento contrattuale. La Banca nella gestione delle ricollocazioni, effettuate ai sensi del presente articolo, in comuni diversi da quello dell'attuale sede di lavoro terrà in considerazione, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico, organizzative e produttive, sedi di destinazione meno disagiati per i dipendenti interessati.

#### **10) *Outplacement e second work life***

La Banca si rende disponibile a fornire ai dipendenti che sottoscriveranno l'accordo di risoluzione consensuale ai sensi degli artt. 6 e 8 del presente Accordo un servizio di *outplacement* e di *second work life* erogato da primarie aziende del settore per la durata di 12 mesi e organizzerà nel più breve tempo possibile un incontro con le OO. SS. per illustrare i servizi offerti.

### **11) Norme finali**

Le Parti con la stipula del presente Accordo fissano un incontro per il giorno 14 luglio 2011 per verificare il risultato raggiunto dalle misure atte ad attenuare gli effetti delle ricadute occupazionali delineate nel presente Accordo. Resta espressamente inteso che qualora la Banca dovesse effettuare nuove assunzioni per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti a quelle svolte dai dipendenti che hanno risolto consensualmente il proprio rapporto di lavoro ai sensi del presente Accordo, entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto stesso, valuterà prioritariamente eventuali candidature presentate dagli stessi. Le Parti concordano momenti di verifica settimanali a partire dal 17 giugno 2011, da tenersi con le RSA in particolare per quanto attiene alle conversioni in Part Time e alle ricollocazioni.

Le Parti con la stipula del presente Accordo dichiarano regolarmente espletata e conclusa, per quanto di loro competenza, la procedura di informazione e consultazione sindacale *ex art. 18* del Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Pertanto la Banca procederà, come anticipato nella lettera di avvio della procedura, ad implementare la nuova organizzazione, alla chiusura dei Centri Impresa e delle Filiali *Retail*, nonché ai conseguenti trasferimenti dei dipendenti.

La Banca, nel caso in cui l'obiettivo di riduzione dell'organico definito nella lettera di apertura della procedura *ex art. 18*, e ridotto ai sensi del presente Accordo, non venisse integralmente raggiunto entro la data dell'incontro di verifica del 14 luglio sopra citato, si riserva di avviare la procedura di licenziamento collettivo *ex Legge n. 223 del 1991*.

### **12) Dichiarazione delle OO. SS**

Il presente accordo verrà sottoposto all'attenzione delle assemblee dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Barclays Bank PLC

OO. SS. e RSA