

**TUTTO CIÒ PREMesso LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

- a) che la Società, con lettera del 7 marzo 2011, ha comunicato ex artt. 15 e 18 del vigente CCNL per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, alle OO.SS. di categoria, l'avvio di una procedura di riduzione collettiva di personale riguardante 166 posizioni lavorative, nonché un piano di riorganizzazione della stessa Società;
- b) che a detta lettera ed alle motivazioni specificamente ivi contenute si fa per brevità integrale richiamo e rinvio;
- c) che la procedura si è poi sviluppata negli incontri, avvenuti nelle date del 16, 21, 23, 29, 30 marzo e 15, 19, 20, 21, 27, 28, 29 aprile 2011, nel corso dei quali si è proceduto a un approfondito esame congiunto dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi e delle ragioni che hanno determinato la decisione aziendale di procedere alla discussa riorganizzazione e contestuale riduzione del personale in esubero, nonché della possibilità di adottare misure in tutto o in parte alternative ai licenziamenti;
- d) che, nel corso dei predetti incontri, sono state fornite ulteriori informazioni richieste dalle OO.SS. relative alla situazione economica della Società e alla nuova struttura aziendale;
- e) che nel corso di tali incontri le Parti hanno cercato di individuare le soluzioni atte a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze negative sul piano sociale del progetto di ristrutturazione;
- f) che, all'esito del confronto - proseguito anche per 1 giorno oltre il termine previsto dalla procedura contrattuale - non è stato possibile addivenire alla ricercata intesa;
- g) che, con informativa del 18 maggio 2011, l'Azienda ha avviato la procedura ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che si è sviluppata negli incontri del 7, 10, 13, 14 e 15 giugno 2011;
- h) che le OO.SS. con loro lettera del 24 maggio 2011, hanno formulato ampie riserve circa la procedura stessa, impegnandosi pur tuttavia nella ricerca di soluzioni condivise per ridurre il prospettato negativo impatto sui lavoratori di Fidelity e sulle loro condizioni di lavoro;
- i) che le Parti, impregiudicate le rispettive posizioni, hanno comunque condiviso la possibilità di utilizzare il periodo relativo alla fase di confronto aziendale per proporre ai dipendenti vari strumenti ad adesione volontaria e verificare, entro il termine concordato, l'eventuale permanere di esuberi.

**Premesso:**

- **DIRCREDITO**, rappresentata dai Sigr. M. Boltri, G. Passante, A. Triacca e D. Baldi;
  - **FABI**, rappresentata dai Sigr. C. Milazzo e B. Cocciarelli;
  - **FIBAC/ISL**, rappresentata dai Sigr. G. Palladino, A. Poma, L. Papagno, F. Anticeto;
  - **FISAC/CGIL**, rappresentata dai Sigr. E. Dardanelli, G. Poeta Paccati, A. Caccia, R. Montagner;
  - **UILCA**, rappresentata dai Sigr. V. Cavrini, A. Ortolani, D. Savino, C. Callendo;
- (di seguito, congiuntamente denominati anche «i sindacati» o «le OO.SS.»)
- e, in rappresentanza dei lavoratori le delegazioni delle OO.SS.:
- **Fidelity S.p.A.**, rappresentata dai Sigr. P. Gelin, Filippo Negri, Maxime Pommereau, Valentina Scanzi (di seguito, anche «la Società» o «Fidelity»);
- Il giorno 15 del mese di giugno 2011 presso la Sede di Fidelity, sita in Via G. Silva, 34, si sono incontrati:

**VERBALE DI ACCORDO**

1. **Premesse**  
Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. **Commissione bilaterale di verifica**  
1. Le Parti convengono di istituire una Commissione bilaterale che avrà il compito di verificare e valutare l'applicazione di tutti gli strumenti previsti dal presente accordo, gli esiti delle sue fasi e le relative adesioni volontarie, nonché di ricevere un'informazione sull'andamento del piano industriale in argomento.  
2. La Commissione sarà costituita da due rappresentanti sindacali aziendali per sigla e da una delegazione aziendale *ad hoc* individuata e si riunirà tendenzialmente con cadenza settimanale - salvo particolari necessità - per tutto il periodo di cui al punto 12.  
3. **Numero complessivo di esuberi**  
1. Il numero complessivo di esuberi, dichiarati dalla Società, viene riformulato in 142, tale numero è ridotto in conseguenza delle ricollocazioni di cui al punto che segue e alle dimissioni di tre risorse già intervenute in corso di procedura.

4. **Ricollocazioni**  
A) **All'interno di Fidalita**  
In variazione di quanto rappresentato nella lettera di avvio della procedura, n. 7 risorse saranno ricollocate all'interno di Fidalita nelle posizioni di seguito descritte:  
- 2 responsabili di Entità Territoriale;  
- 1 responsabile del mercato auto;  
- 1 addetto mercato auto;  
- 2 addetti incassi;  
- 1 addetto crediti.  
Qualora le ricollocazioni attuate da Fidalita nell'ambito del piano industriale in argomento dovessero comportare, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse ed inferiori rispetto a quelle precedentemente svolte - e solo in tale caso - le eventuali e nuove assegnazioni saranno confermate e formalizzate in sede conciliativa dinanzi alla competente commissione di conciliazione prevista dal ccnl ABI, attraverso la sottoscrizione di accordi individuali in tal senso.

B) **All'interno del perimetro SG**  
1. Fidalita ha riscontrato che esistono, allo stato, nell'ambito di società appartenenti al perimetro SG in Italia, delle posizioni vacanti per numero 3 risorse. Pertanto, in linea con le proprie esigenze tecniche, produttive e organizzative, tali società hanno manifestato la disponibilità ad assumere risorse Fidalita nelle seguenti posizioni:  
a) 1 addetto gestione e liquidazione pratiche presso CGL Italia  
b) 1 addetto compliance officer junior presso Sogecap Italia  
c) 1 addetto invoicing accountant presso ALD Italia  
2. Inoltre in considerazione del fatto che l'attività di auditing per tutte le società del Perimetro SG verrà fornita esclusivamente da Società Generale S.A. Italian Branch, la stessa in ragione dell'accentramento delle attività stesse, assumerà senza soluzione di continuità nel rapporto, previa accettazione dei lavoratori medesimi, le 11 risorse in esubero di Fidalita, attualmente addette alle attività di audit, anche al fine di recuperare la professionalità e l'esperienza acquisita.  
3. Le ricollocazioni nell'ambito di Società del perimetro SG saranno realizzate a fronte dell'accettazione dell'offerta di lavoro formulata dalle singole società e previa risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con Fidalita e rinuncia a qualsivoglia richiesta e/o domanda connessa al rapporto di lavoro con la Società ed alla sua cessazione, nell'ambito di una transazione generale novativa da sottoscrivere davanti alla commissione di conciliazione prevista dal ccnl ABI. Il nuovo rapporto di lavoro verrà instaurato a tempo indeterminato e non sarà soggetto a periodo di prova.  
4. La Società si impegna inoltre a proseguire nell'attività di ricollocazione delle risorse di Fidalita presso le società del perimetro SG operanti in Italia, o in Europa, sollecitandole a segnalare le opportunità di assunzione. Fidalita, di conseguenza, proporrà alle predette Società le ulteriori candidature pervenute dal personale.

1. Ferma restando le previsioni di legge e di contratto, e in correlazione alla piazza di lavoro, verrà favorito il ricorso al lavoro a tempo parziale - a tempo indeterminato - nell'ambito di alcune strutture specifiche, tranne che per quelle risorse che occupano posizioni apicali o sono responsabili di unità organizzativa. In particolare, si rendono immediatamente disponibili:
- 8 part time nell'ambito della Direzione Rete Territoriale così ripartiti: 2 part time su ciascuna delle piazze di Milano, Bologna, Firenze e Roma;
  - 13 part time nell'ambito della Direzione Contact Center così ripartiti: 10 rapporti a tempo parziale sulla piattaforma di assistenza clienti VEC e 3 part time sulla piattaforma SGAC;
  - 4 part time nell'ambito della Direzione Recupero presso la piattaforma telefonica GETEL.
- Resta fermo che, per le posizioni di cui al punto precedente, il ricorso al lavoro part-time e la connessa articolazione dell'orario di lavoro, sarà organizzata e gestita esclusivamente in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società e sarà articolato su complessive 25 ore settimanali.
3. La Società provvederà alla riformulazione dell'orario di lavoro per le strutture interessate, laddove necessario, al fine di garantire la copertura dell'intero orario di servizio e la corretta turnazione presso le piattaforme telefoniche.
4. Le Parti si incontreranno in ogni caso nel corso del secondo semestre 2013 per valutare la possibilità di riconvertire il rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. L'accoglimento dell'offerta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time 25 ore comporterà la riduzione di 1 risorsa in esubero ogni 3 part time a 25h concessi.
6. Verranno valutate dalla Commissione bilaterale di verifica di cui al punto 2 e nelle fasi successive del confronto le ulteriori richieste di trasformazione a part-time, in relazione alla piazza di lavoro. Ai fini delle predette trasformazioni, e in relazione alle esigenze tecniche produttive e organizzative, si darà precedenza alle risorse con le seguenti caratteristiche:
- istanze provenienti dalle aree di esubero o oggetto di riorganizzazione;
  - precedenti richieste non accolte;
  - lavoratori con figli minori di 8 anni;
  - lavoratori diversamente abili;
  - lavoratori con carichi familiari legati a disabilità o gravi patologie.
- A parità di condizioni si seguirà il criterio temporale con precedenza in base all'ordine di presentazione della richiesta. Al fine di un completo monitoraggio delle richieste, si procede all'invito alla manifestazione di interesse a tutti i colleghi (Allegato 1) che potranno fornire indicazione anche della tipologia (verticale/orizzontale) e dell'orario settimanale.
- Nel caso di istanze di part-time accolte si procederà alla conseguente riduzione proporzionale (FTE) degli esuberi.
- 6. Mobilità territoriale**
1. Le richieste dei lavoratori che si rendessero disponibili a prestare servizio presso sedi diverse da quelle dove operano attualmente ed interessate alla chiusura, alla riduzione di organico e/o all'accantonamento dell'attività della propria unità anche presso la sede di Milano, verranno tenute in considerazione dall'Azienda, per l'assegnazione, laddove possibile, a sedi di lavoro limitrofe presso le quali si fossero resi disponibili posizioni di lavoro a seguito dell'applicazione del presente accordo.
2. Al personale portatore di handicap grave a norma della legge 104/92 e/o assunto ai sensi della L. 68/99, in applicazione delle normative di legge, verrà assegnata, laddove possibile, la sede lavorativa più prossima alla propria residenza, anche prevedendo percorsi di riqualificazione/riconversione professionale. In ogni caso il numero di tali risorse per unità produttiva non dovrà essere inferiore a uno e superiore al limite minimo previsto dalla L. 68/99 per unità produttiva.
3. La mobilità territoriale che si renderà necessaria a copertura delle posizioni lavorative che si siano rese vacanti verrà regolata per tutte le risorse da quanto previsto dal presente punto.
- a. Unità Operativa di Gepac Pisa e Mogliano Veneto**
1. Ferma la chiusura prevista per l'unità operativa di Pisa, per effetto dell'accantonamento a Milano delle attività ivi svolte, e il dichiarato esubero di 14 risorse, la Società si dichiara disponibile a valutare l'eventuale interesse delle risorse dell'unità di Pisa al trasferimento su Milano con rapporto di lavoro a tempo pieno in funzione del

1. Le Parti – considerata la strategicità della formazione - convengono sulla opportunità che le Risorse coinvolte nel processo di riorganizzazione di cui alla presente procedura siano inserite in appositi programmi di riconversione e di riqualificazione professionale finanziabili anche
7. I predetti contributi economici, oltre che quanto previsto al punto che precede, saranno riconosciuti per un periodo massimo di cinque anni a decorrere dalla data di trasferimento.
  6. A titolo di miglior favore, al lavoratore trasferito ai sensi del presente accordo, riconosciuto portatore di handicap grave ai sensi della legge 104/92, saranno inoltre riconosciute due ulteriori giornate al mese di permesso retribuito a carico della Società.
  5. In alternativa a quanto previsto al punto 2), il lavoratore/lavoratrice potrà optare per un importo forfettario giornaliero (legato alla effettiva presenza al lavoro) onnicomprensivo di:
    - da 50 a 150 km 30 € lordi giornalieri;
    - oltre i 150 km 50 € lordi giornalieri;
 La predetta distanza dalla nuova sede di lavoro è calcolata con riferimento alla dimora abituale. Resta in tal caso escluso quanto previsto al precedente comma 4.
  4. Nei casi previsti ai precedenti commi 2 e 3 del presente articolo, la Società rimborserà anche le spese effettivamente sostenute per un viaggio A/R (treno 2<sup>a</sup> classe) alla settimana verso la dimora abituale del lavoratore trasferito. La Commissione bilaterale valuterà la possibilità per i casi particolarmente disagiati di provvedere all'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi.
  3. Nel caso di lavoratore *part-time* verticale per 3 giorni consecutivi alla settimana il predetto importo per le spese di affitto di cui al punto che precede, verrà convertito in un rimborso per le spese di alloggio (secondo la policy di alloggio aziendale) effettivamente sostenute per massimo due notti sulla piazza di Milano per ciascuna settimana lavorativa.
  2. Fermo quanto sopra, nel caso di lavoratore che si trasferisca senza cambiare la propria residenza e quindi senza applicazione delle norme contrattuali collettive in materia, sarà in ogni caso riconosciuto un contributo onnicomprensivo per le spese di affitto e condominiali effettivamente sostenute fino ad un massimo di € 1.100,00 lordi mensili (tale importo massimo è ridotto del 20% nel caso di piazze diverse da Milano e Roma).
  1. I trasferimenti del Personale di cui alla lettera a) del presente punto, nonché gli eventuali trasferimenti derivanti dall'applicazione del presente accordo e/o conseguenti al piano di riorganizzazione, saranno regolati secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali collettive, salvo quanto disciplinato dal presente accordo.
- Trattamento economico**
2. In considerazione dell'accantonamento su Milano delle attività svolte presso le strutture operanti a Mogliano Veneto secondo quanto definito dal piano di riorganizzazione, è previsto il trasferimento su Milano dell'intero organico dell'Unità Operativa e dell'Unità di Supporto costituito complessivamente da 21 risorse. L'azienda è altresì disponibile ad accogliere, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, le richieste di *part-time* verticale per 3 giorni consecutivi alla settimana delle risorse di Mogliano che si trasferiranno su Milano.
  3. L'articolazione del *part-time* verticale di cui ai punti 1 e 2 e la distribuzione oraria dello stesso dovrà consentire la copertura dell'intera settimana lavorativa.
  4. L'Azienda si riserva inoltre di concedere flessibilità orarie in entrata e uscita (entro 2 ore giornaliere il primo e l'ultimo giorno della settimana lavorativa, con recupero settimanale).
  5. Nel caso di trasferimenti full time l'Azienda di riserva di concedere l'orario settimanale 4x9, a condizione che si riesca a garantire l'intera copertura settimanale del servizio.

8. **Accesso al Fondo di solidarietà**
1. Le Parti per ridurre il numero di esuberanti prevedono di ricorrere all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni.
  2. La facoltà di accesso al Fondo di solidarietà è estesa a tutto il personale di Fidelity, aree professionali, quadri direttivi e dirigenti, per un massimo di 60 mesi di permanenza nel predetto Fondo e comunque fino al raggiungimento dei requisiti (c.d. "finestra") per conseguire la pensione di anzianità o vecchiaia e/o comunque dei trattamenti pensionistici dell'A.G.O., secondo le leggi vigenti.
  3. L'accesso al Fondo di solidarietà avverrà con carattere di gradualità in funzione della maturazione del requisito d'accesso (c.d. "finestra") al Fondo, con effetto dal 01/07/2011 al 31/12/2012, ferma la possibilità per la Società di differire tale accesso nel termine massimo di 6 mesi a fronte di particolari esigenze tecniche, produttive e organizzative e fermo che la Società valuterà con particolare attenzione situazioni di effettivo disagio connesse ad un eventuale trasferimento del lavoratore.
  4. In questa fase la domanda di adesione irrevocabile al Fondo dovrà essere presentata attraverso la sottoscrizione del modulo (allegato 2) e pervenire alla Società entro il periodo di adesione volontaria. Al citato modulo dovrà essere accluso, se non già in possesso della Società, l'estratto certificativo (ECOCERT) rilasciato dalla competente sede INPS. La predetta domanda conterrà, come previsto dal DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni, la volontà irrevocabile di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso al Fondo di solidarietà. Tale risoluzione consensuale sarà formalizzata avanti la Commissione di conciliazione prevista dal ccnl, nell'ambito di una transazione generale novativa con rinuncia a qualsiasi richiesta e/o domanda connessa al rapporto di lavoro con la Società ed alla sua cessazione.
  5. Fermo quanto al punto che precede, la data di cessazione del rapporto di lavoro sarà in ogni caso subordinata a conferma da parte della Società. La Società comunicherà, successivamente alla fase di verifica, a tutti gli aderenti, la rispettiva data di cessazione.
  6. La Società si riserva inoltre di far fruire obbligatoriamente in tutto o in parte le eventuali ferie maturate e non godute, preliminarmente alla cessazione del rapporto di lavoro.
  7. Al predetto personale che farà pervenire alla Società entro e non oltre 10 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'adesione irrevocabile al Fondo e la volontà irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro sarà riconosciuto un "premio di tempestività" da erogarsi quale incentivo all'esodo, pari a due mensilità lorda.
  8. Ai fini del calcolo dell'importo del predetto incentivo, per "mensilità" si intende 1/13° della retribuzione annua lorda individuale spettante al singolo dipendente alla data di cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione delle voci tributive variabili ed eventuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo straordinari, rimborsi spese, indennità a qualsiasi titolo, benefits e bonus.
  9. Al predetto personale sarà mantenuta, a carico Azienda, la copertura sanitaria per tutto il periodo di permanenza nel Fondo.
  10. La Società consentirà, il mese che precede l'accesso al Fondo, il rientro a full time per il personale temporaneamente part time, alla data del presente accordo, prima dell'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.
  11. In caso di previsioni legislative che dovessero modificare le attuali disposizioni relative ai criteri temporali di accesso alla pensione, le Parti si incontreranno per individuare le eventuali necessarie misure da adottare.

attraverso le prestazioni ordinarie erogabili dal Fondo di Solidarietà del settore del credito istituito con D.M. 158/2000 (art. 5, comma 1, lettera a) punto 1). Saranno perciò predisposti mirati progetti di formazione e addestramento professionale funzionali alla realizzazione dei predetti obiettivi di riconversione e di riqualificazione professionale e volti a favorire il mutamento e/o l'aggiornamento delle professionalità delle Risorse coinvolte, assicurando in particolare l'acquisizione delle competenze necessarie per implementare il nuovo progetto di "business" in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale. Tali progetti di formazione saranno condivisi con le O.S.S. per il successivo accesso ai previsti finanziamenti.

12. Si precisa che la manifestazione di adesione da parte del lavoratore a tale strumento e la relativa risoluzione del rapporto di lavoro con Fidelity saranno subordinate all'effettivo accoglimento della domanda da parte del Fondo.
9. **Piano di incentivazione volontaria**
1. Le Parti si rendono disponibili a valutare un piano di incentivazione volontaria, in base al quale la Società corrisponderà un importo, a titolo di incentivo all'esodo, a quei lavoratori – fermi i limiti di cui alla dichiarazione di esubero - che si renderanno disponibili a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro nel periodo definito al successivo punto 12.
  2. La misura dell'incentivo all'esodo è definita prevedendo un incentivo base pari a 20 mensilità lorde offerto a tutti i dipendenti, salvo le specifiche esclusioni e limiti previsti nel presente accordo, al quale possono aggiungersi le seguenti maggiorazioni:
    - per età: da 30 a 35 anni, 2 mensilità lorde; da più di 35 a 45 anni, 4 mensilità lorde; oltre 45 anni, 6 mensilità lorde;
    - per anzianità di servizio: da 2 a 5 anni, 2 mensilità lorde; da più di 5 a 10 anni, 4 mensilità lorde; oltre 10 anni, 6 mensilità lorde;
    - per lavoratore invalido: 6.000 Euro lordi;
    - per ciascun familiare interamente a carico: 1.000 Euro lordi;
    - nel caso di genitore unico: 1.500 euro lordi;
    - al lavoratore che aderisce al piano di incentivazione volontaria entro 10 giorni dal presente accordo: 3 mensilità lorde.
  3. Ai fini del calcolo dell'importo del predetto incentivo all'esodo per "mensilità" si intende 1/13° della retribuzione annua lorda individuale spettante al singolo dipendente alla data di cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione delle voci retributive variabili ed eventuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo straordinari, rimborsi spese, indennità a qualsiasi titolo, benefit e bonus. Ai fini del predetto conteggio, verrà considerata l'incidenza percentuale dei periodi di lavoro part time effettuati nel corso del rapporto di lavoro con Fidelity (vedi chiarimento a verbale).
  4. La corresponsione dell'incentivo all'esodo di cui ai punti che precedono, è subordinata alla esplicita ed integrale adesione, da parte di ciascun dipendente, di tutto quanto definito nel presente accordo, nonché alla risoluzione consensuale da formalizzarsi avanti la Commissione di conciliazione prevista dal ccnl, nell'ambito di una transazione generale con rinuncia a qualsivoglia richiesta e/o domanda connessa al rapporto di lavoro con la Società ed alla sua cessazione.
  5. Si precisa che la data di cessazione dal rapporto di lavoro con Fidelity sarà comunicata, successivamente al periodo di verifica, dalla Società, che si riserva di far fruire obbligatoriamente in tutto o in parte le eventuali ferie maturate e non godute preliminarmente alla cessazione del rapporto di lavoro e comunque anche di differire la data di cessazione nel termine massimo di 6 mesi a fronte di particolari esigenze tecniche, produttive e organizzative. In ogni caso laddove le richieste di esodo incentivato fossero relative a posizioni lavorative eccedenti i limiti percentuali per le direzioni di seguito indicate, Fidelity si riserva la possibilità di accettare o negare tali richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive:
    - Direzione Sistemi Informativi 30%;
    - Direzione Crediti 30%;
    - Direzione Risk Management 30%;
  6. Le predette percentuali devono includere anche le eventuali adesioni al Fondo di solidarietà di settore.
  7. Restano inoltre espressamente escluse dal piano di incentivazione volontaria le posizioni lavorative con competenze chiave e altamente specialistiche, nonché - in misura eccedente il 10% - il personale con mansioni commerciali.

## 10. Outplacement

1. La Società si impegna, altresì, ad attuare un programma di *outplacement* a carico azienda, su base volontaria e individuale, per un periodo di 12 mesi a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro per i dipendenti che abbiano aderito all'esodo incentivato di cui al punto che precede. La Commissione bilaterale verrà coinvolta nel monitoraggio dell'attività svolta dalla società incaricata dell'*outplacement*.

## 11. Condizioni di favore ai dipendenti

1. A tutto il personale che risolverà il rapporto di lavoro con Fidalitalia ai sensi del predetto accordo, sarà riconosciuto il mantenimento delle condizioni di favore sui finanziamenti (c.d. prestiti personali) e mutui già erogati da SG Mutui fino alla loro naturale scadenza.

## 12. Tempi di verifica per la fase volontaria

1. Con riferimento a tutto quanto sopra, le Parti convengono che, entro il 4 luglio 2011, i lavoratori potranno aderire volontariamente alle misure sopra indicate.
2. Le Parti concordano, sin da ora, che effettueranno in quest'arco di tempo verifiche nell'ambito della predetta commissione bilaterale, con cadenza settimanale, che si concluderanno in ogni caso entro l'8 luglio 2011. In tale sede le Parti si incontreranno al fine di verificare il numero dei lavoratori che avranno di fatto aderito alle misure di cui sopra e la loro dislocazione territoriale al fine di valutare l'effettivo numero di esuberanti che dovessero ancora residuare.

## 13. Valutazione ulteriori strumenti

1. A partire dall'8 luglio e fino al 15 luglio 2011 le Parti completeranno la fase di confronto proseguendo la valutazione complessiva delle materie di cui alla procedura ex lege 223/91.
2. La Parti si danno atto che restano impregiudicate le rispettive posizioni e valutazioni.
3. Il confronto verrà finalizzato a riscontrare l'esito della fase volontaria di cui sopra e l'eventuale permanere di esuberanti. Nel contempo si verificheranno l'andamento complessivo della base occupazionale e il contenimento dei costi. In tale fase le parti valuteranno la possibilità di utilizzare ulteriori strumenti quali ad es. i contratti di solidarietà e non escludendo, se necessario, il ricorso alla parte obbligatoria del Fondo di solidarietà, nonché la sezione emergenziale del fondo stesso.
4. Questa fase di confronto e valutazione si svilupperà fino al 15 luglio 2011 e solo successivamente saranno inviate le comunicazioni al Ministero del Lavoro relative al proseguo della procedura di cui alle legge 223/91.

## Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. ribadiscono che il compito svolto dalle fasi di confronto e valutazione del confronto sindacale di cui alla L. 223/91 è ritenuto vincolante per il giudizio sul pieno e valido espletamento del confronto sindacale di cui alla L. 223/91.

FIDITALIA S.p.A.

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA