

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 31 luglio 2013 a Milano presso la sede della società Selmabipiemme Leasing S.p.a.

Tra

Selmabipiemme Leasing S.p.a. (la **Società** o **Selmabipiemme**)

Rappresentata da: Sig. Giovanni Vanotti Direttore Risorse Umane, assistito dagli Avvocati Luca Capone e Marta Ferrario, consulenti aziendali

e

Le delegazioni delle OO.SS. (le **OO.SS.**).

UILCA in delegazione formata da:

RSA Sig. Gianluigi Piano assistito dai rappresentanti della Segreteria Territoriale Sigg. Giovanni Gianninoto e Sebastiano Cassia

FABI in delegazione formata da:

RSA Sig. Matteo Maselli assistito dal rappresentante della Segreteria Territoriale Sig. Luciano Piccoli

FISAC CGIL, in delegazione formata da:

RSA, Signor Andrea Bruto assistito dai rappresentanti della Segreteria Territoriale Sigg. Alessandro Credali e Luciano D'Aronco

La Società e le OO.SS. definite collettivamente le **Parti**.

Premesse

- a) La Società ha deciso di attuare un piano di riorganizzazione aziendale che comporta la chiusura delle Filiali di Roma, Firenze e Ancona e la riduzione dell'organico nelle Filiali di Napoli, Bologna e Bari al fine di ridurre la base dei propri costi operativi e, ove possibile, al fine di ritornare ad una situazione di utile stante la chiusura in perdita anche dell'esercizio 2012/2013.
- b) La Società ha attivato la procedura ai sensi degli Artt. 17 e 20 (di seguito la **Procedura**) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012 (**CCNL**) mediante consegna alle OO.SS. della lettera informativa in data 18 giugno 2013 (la **Comunicazione**).
- c) La Comunicazione si intende qui richiamata e costituisce parte integrante di questo accordo.
- d) La Procedura si è regolarmente svolta tra Selmabipiemme e le OO.SS. In particolare la Procedura ha dato luogo ad un costruttivo ed articolato confronto nell'ambito degli incontri del 18 giugno 2013, 26 giugno 2013 (a cui ha partecipato anche la Dott.ssa Alexandra Young, Direttore Centrale del Personale di Mediobanca S.p.A., in qualità di rappresentante del socio di maggioranza della

8

Società), 4 luglio 2013, 12 luglio 2013, 22 luglio 2013, 26 luglio 2013 e 31 luglio 2013.

- e) Nel corso dei suddetti incontri la Società ha fornito ulteriori informazioni e documentazione, come richiesto dalle OO.SS.
- f) Le OO.SS., dopo ampio confronto, hanno preso atto del fatto che nonostante siano state già decise diverse azioni volte al contenimento dei costi non inerenti al costo del lavoro (quali, la diminuzione del costo del parco auto, la rinegoziazione del canone di locazione della sede centrale della Società, la revisione della procedura delle trasferte, il mancato pagamento del VAP, ecc.) non vi è la possibilità per la Società di rivedere la programmata razionalizzazione dei propri presidi territoriali.
- g) Le Parti hanno conseguentemente ricercato possibili soluzioni idonee a contenere l'impatto occupazionale della riorganizzazione e a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nella Società mediante la ricollocazione del personale in esubero all'interno del Gruppo Mediobanca e all'interno del Gruppo BPM.
- h) Le Parti, infatti, hanno individuato nella ricollocazione anche presso altre società del Gruppo Mediobanca e/o del Gruppo BPM del personale in esubero, lo strumento prioritario cui fare ricorso.
- i) Le Parti hanno individuato, altresì, quale ulteriore strumento per affrontare la situazione degli esuberanti, l'incentivazione all'esodo volontaria.
- j) Le Parti hanno inoltre preso in considerazione l'ipotesi di trasformare i rapporti di lavoro a tempo pieno in più rapporti di lavoro a tempo parziale presso le Filiali di Bologna, Napoli e Bari della Società quale ulteriore possibile strumento da utilizzare per diminuire le ricadute sul personale, ma la Società l'ha ritenuta allo stato non percorribile.
- k) La Società ha informato le OO.SS. che non è percorribile l'ipotesi di decentrare presso le Filiali oggetto di riduzione, alcuna attività attualmente svolta presso la sede centrale della Società.
- l) Su richiesta delle OO.SS. la Società ha valutato la possibilità di internalizzare delle attività attualmente esternalizzate, ma ha verificato che tale ipotesi non è al momento percorribile.
- m) Le Parti hanno, infine, preso atto che ad oggi non risultano lavoratori tra quelli in esubero che siano in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dall'accordo aziendale siglato in data 5 febbraio 2009 per accedere al Fondo alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito di cui all'art. 5, 1° comma, lettera b) del DM 28 aprile 2000 n. 158 (e successive modificazioni).



- n) Le Parti danno atto che le previsioni di cui al presente accordo sono coerenti con la situazione aziendale descritta al punto f) che precede ed idonee a contenere l'impatto sociale derivante dal piano di riorganizzazione aziendale.

Tutto ciò premesso,

le Parti pattuiscono e convengono quanto segue

1. Richiamo delle premesse

1.1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo e hanno valore negoziale.

2. Ambito di applicazione del presente accordo

2.1. Il presente accordo si applica esclusivamente al personale della Società attualmente in forza presso le Filiali come risultante dall'Allegato A della Comunicazione.

3. Esuberi

3.1. L'Azienda dichiara che l'esubero coinvolge: tutte le risorse attualmente in forza presso le Filiali di Roma, Firenze e Ancona (pari a 10 persone), 1 risorsa presso la Filiale di Napoli, 2 risorse presso la Filiale di Bologna e 2 risorse presso la Filiale di Bari, per un totale complessivo di 15 risorse.

4. Tempi di attuazione del programma di risoluzione dei rapporti di lavoro

4.1. I provvedimenti di risoluzione dei rapporti di lavoro avverranno, per quanto possibile e in coerenza con le esigenze aziendali, nei termini che le Parti concordemente stabiliscono essere quelli rispettivamente di chiusura delle Filiali di Roma, Firenze e Ancona ad oggi ipotizzata in linea di massima per il 30 settembre 2013 e di riduzione del personale delle Filiali di Napoli, Bologna e Bari ad oggi ipotizzata in linea di massima per il 30 settembre 2013.

5. Ricollocazioni all'interno del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM

5.1. Le Parti concordano che per quei dipendenti in esubero che dovessero essere ricollocati in altra società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM a parità di mansione e retribuzione e senza necessità di trasferimento in altra città, non sarà prevista alcuna somma a titolo di incentivo di cui al punto 7 che segue.

5.2. Le Parti concordano che non sarà prevista alcuna somma a titolo di incentivo di cui al punto 7 che segue per coloro tra i dipendenti in esubero che dovessero rifiutare una ricollocazione in altra società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM a parità di mansione e retribuzione e senza necessità di trasferimento in altra città.

5.3. La Società prenderà in considerazione la possibilità di offrire un incentivo all'esodo per coloro tra i dipendenti in esubero che dovessero rifiutare una ricollocazione in altra società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM a parità di



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

mansione, ma con retribuzione inferiore rispetto a quella attualmente percepita. I criteri di calcolo di tale incentivo verranno discussi con le OO.SS. in apposito incontro.

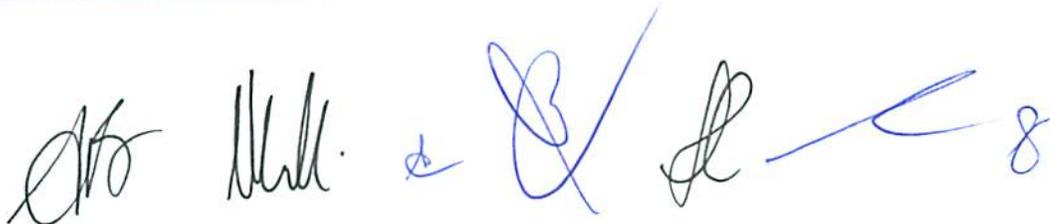
5.4. Le Parti concordano che per coloro tra i dipendenti in esubero che rifiutassero la ricollocazione presso una società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM con necessità di cambio di residenza che comporti un trasferimento superiore a 50 km. verrà offerto un incentivo all'esodo pari al 100% dell'incentivo di cui al punto 7 che segue.

5.5. Le Parti concordano che per coloro tra i dipendenti in esubero che rifiutassero la ricollocazione presso una società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM in una città diversa (distanza minima non inferiore ai 50 km. rispetto all'attuale sede lavorativa) ma senza necessità di cambio di residenza verrà offerto un incentivo all'esodo pari al 50% dell'incentivo di cui al punto 7 che segue.

5.6. Le Parti concordano che per quei dipendenti in esubero che dovessero essere ricollocati in altre società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM in una città diversa con cambio di residenza, si applicherà quanto previsto dall'art. 88 del CCNL credito. Le Parti concordano, altresì, che agli stessi dipendenti a cui si applicherà l'art. 88 CCNL credito ai sensi del periodo precedente e che dovessero decidere di acquistare un alloggio nel nuovo comune di residenza invece di stipulare un contratto di locazione, la Società corrisponderà l'equivalente di quanto avrebbe corrisposto a titolo di canone di locazione come determinato ai sensi dell'art. 88 CCNL credito per un importo complessivo non superiore a quanto previsto dal D.M. n. 10774 del 30 dicembre 2002 e comunque entro l'importo massimo complessivo di Euro 20.000 che deve intendersi comprensivo di quanto eventualmente già corrisposto dalla Società a titolo di canone di locazione.

5.7. Le Parti concordano che per quei dipendenti in esubero che dovessero essere ricollocati in altre società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM in una città diversa da quella attuale che comporti un aumento della tratta di percorrenza comune di residenza-comune del luogo di lavoro sulla singola tratta, ma senza necessità di cambio di residenza, la Società riconoscerà per 5 anni un'indennità lorda annua forfettaria nella misura indicata nella seguente tabella. Le Parti concordano che detta indennità resterà esclusa dalla base di calcolo di gratifiche, paga oraria, straordinari, TFR e da qualsiasi altro istituto retributivo indiretto e sarà corrisposta mensilmente.

Aumento della percorrenza "casa/lavoro" sulla singola tratta	Importo lordo annuo complessivo
da 31 km. a 70 km.	Euro 2.500
da 71 km. a 100 km.	Euro 3.500
superiore a 101 km.	Il Dipendente potrà scegliere tra: a. Euro 5.000



	<p>b. contributo alloggio</p> <p>L'opzione non è definitiva. Infatti, il dipendente avrà la facoltà di cambiare, per una sola volta, la propria scelta purché tale mutamento avvenga nei primi 6 mesi dalla data di inizio della prestazione lavorativa presso la nuova sede di lavoro.</p>
--	---

5.8. Le Parti concordano che, in alternativa all'indennità di cui al punto 5.7. che precede, i dipendenti potranno scegliere la corresponsione in un'unica soluzione da pagarsi entro il 30 settembre 2013 di un'indennità forfettizzata pari al 50% dell'indennità a cui avrebbero avuto diritto in applicazione dei criteri di cui alla tabella indicata nel punto 5.7. che precede.

5.9. Le Parti concordano che per l'individuazione dei km. di percorrenza di cui ai punti 5.4., 5.5. e 5.7. che precedono verrà utilizzato il sito www.viamichelin.it.

5.10. Le Parti concordano che l'indennità di cui al punto 5.7. che precede non è cumulabile con quanto previsto dal CCNL credito.

5.11. Le Parti concordano, altresì che nel caso in cui le spese di viaggio sostenute dal dipendente e debitamente documentate siano superiori agli importi di cui al punto 5.7. che precede, la Società riconoscerà la differenza sino ad un massimo di Euro 500,00 mensili comprensivi degli importi di cui al punto 5.7. che precede.

5.12. Le Parti concordano che per quei dipendenti in esubero che dovessero essere ricollocati in altre società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM con un livello di inquadramento e retributivo inferiore rispetto a quello attuale, la Società corrisponderà a titolo di incentivo una somma pari alla differenza tra l'attuale retribuzione annua lorda e quella corrisposta dal nuovo datore di lavoro moltiplicata per 3.

5.13. Per quei dipendenti in esubero che dovessero essere ricollocati in altre società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM con necessità di trasferimento in un'altra città, la Società si impegna a chiedere espressamente al nuovo datore di lavoro, ove nel futuro se ne presentasse la possibilità, di prendere in considerazione la richiesta di ritrasferimento presso la sede di provenienza dei lavoratori della Società.

5.14. La Società si impegna a fare espressa richiesta alle altre società del Gruppo Mediobanca che dovessero assumere i propri dipendenti, a far riconoscere l'anzianità convenzionale.

5.15. In caso di ricollocazione con trasferimento di dipendenti con famigliari a carico con handicap certificato o figli minori di età inferiore ai 3 anni, qualora si rendesse disponibile una posizione equivalente presso un'unità locale più vicina a quella di origine, la Società si impegna (e farà espressa richiesta alle società del



Gruppo Mediobanca perché facciano altrettanto) ad accogliere la richiesta di trasferimento dei lavoratori che in tal momento avessero i requisiti di cui sopra.

6. Conversione del contratto di lavoro subordinato in contratto di agenzia

6.1. Le Parti concordano che per coloro tra i lavoratori in esubero che, in possesso dei requisiti di legge, accetteranno la conversione del contratto di lavoro subordinato in contratto di agenzia verrà riconosciuto un importo, da determinarsi caso per caso, a titolo di supporto all'avviamento della nuova attività.

7. Incentivazione all'esodo volontaria

7.1. Le Parti concordano che per coloro tra i dipendenti in esubero che accetteranno una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, verrà corrisposta una somma a titolo di incentivo all'esodo secondo i seguenti criteri:

- 24 mesi di retribuzione per coloro che hanno un'anzianità di servizio inferiore ai 5 anni alla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- 27 mesi di retribuzione per coloro che hanno un'anzianità di servizio compresa tra i 5 e i 10 anni alla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- 30 mesi di retribuzione per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

7.2. Le Parti concordano che il corrispettivo di cui al punto 7.1. che precede sarà aumentato di:

- 2 mensilità di retribuzione, per coloro che accettano di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro il 20 settembre 2013;
- 2 mensilità di retribuzione per ciascun familiare fiscalmente a carico;
- 3 mensilità di retribuzione per ciascun familiare con handicap certificato fiscalmente a carico.

7.3. Le Parti concordano che le mensilità aggiuntive di cui al punto 7.2. che precede sono cumulabili tra loro.

7.4. La mensilità utile ai fini del calcolo viene identificata con il Codice Voce 1100 TOT. RETRIBUZIONE presente nella busta paga di giugno 2013.

7.5. Le Parti concordano che per coloro tra i dipendenti in esubero che accetteranno l'incentivo all'esodo di cui al punto 7.1. che precede non sarà dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso, in considerazione della consensualità della risoluzione del rapporto di lavoro.

7.6. Le Parti concordano che ogni pagamento di cui al presente punto 7 nonché ogni pagamento previsto dal presente accordo è condizionato alla sottoscrizione di una transazione generale e novativa in relazione alla esecuzione e cessazione del

rapporto di lavoro, da formalizzarsi ex artt. 410 e 411 c.p.c. e 2113 ultimo comma c.c. e da convalidare ai sensi della Legge 92/2012.

8. Outplacement

8.1. Onde favorire il più possibile la ricollocazione del personale, la Società si impegna per i dipendenti che aderiranno all'incentivazione all'esodo volontaria di cui al punto 7 che precede e che non verranno ricollocati in altre società del Gruppo Mediobanca o del Gruppo BPM a fare ricorso allo strumento dell'outplacement conferendo mandato ad una società di propria scelta a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di corrispondere al dipendente il controvalore economico pari a Euro 3.000.

8.2. La durata dell'outplacement sarà al massimo di 12 mesi.

9. Criteri di scelta per la risoluzione dei rapporti di lavoro

9.1. Qualora all'esito delle ricollocazioni o dell'incentivazione all'esodo volontaria, rimanesse del personale in esubero presso le Filiali di Napoli, Bologna e Bari, la Società applicherà i criteri di legge.

10. Riassunzioni

10.1. La Società si impegna ad offrire la riassunzione ai lavoratori addetti alle Filiali di Roma, Ancona e Firenze che dovessero essere licenziati in base al punto 9 che precede, e che ne facessero espressa richiesta, qualora le Filiali venissero riaperte nell'arco di 5 anni da oggi ovvero vi fosse la necessità, nell'arco di 3 anni da oggi, di assumere nuove risorse con le medesime mansioni nelle Filiali coinvolte dalla riduzione di personale.

11. Incontro successivo

11.1. Le Parti si impegnano ad incontrarsi a settembre 2013 in data da concordarsi al fine di valutare l'applicazione di quanto previsto nel presente accordo.

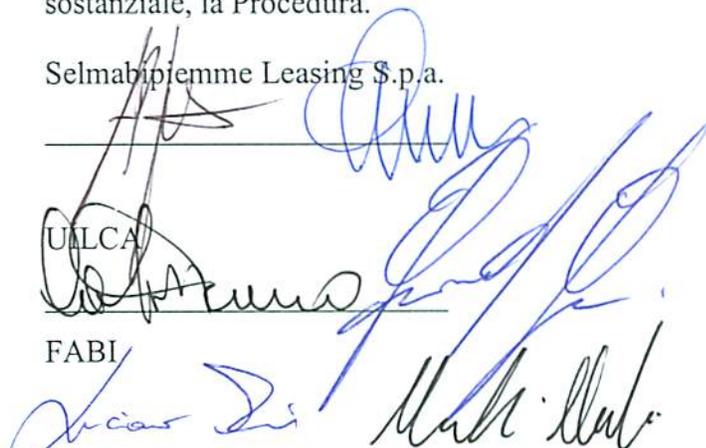
12. Dichiarazione di regolare espletamento della procedura

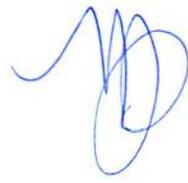
12.1. Le Parti – rimossa e rinunziata ogni eccezione formale e sostanziale – si danno atto e riconoscono di aver regolarmente esperito, ad ogni effetto, formale e sostanziale, la Procedura.

Selmabipiemme Leasing S.p.a.

ULCA

FABI




FISAC CGIL



