

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno venerdì 11 ottobre 2013, in Ferrara, presso la Sede di Via Bologna 467 della Capogruppo Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. in Amministrazione Straordinaria

tra

la Capogruppo Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. in Amministrazione Straordinaria, anche in nome e per conto di Carife S.E.I. S.c.a.r.l. e Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A. nelle persone dei Commissari Straordinari Prof. Avv. Bruno Inzitari e Dott. Giovanni Capitanio

e

la Delegazione sindacale trattante rappresentata da:

DIRCREDITO nelle persone dei sigg.ri: Toraldo Elena, Bicchecchi Mauro, Fanan Mauro, Bazzi Andrea, Davi Maurizio, Inserra Catello, Ligas Fabrizio

FABI nelle persone dei sigg.ri: Granelli Attilio, Gessi Maria Cristina, Arzilli Claudio, Cacciari Francesca, D'Anna Alfredo, De Razza Angelo Stefano, Fiorentini Nicoletta, Mascina Filippo

FIBA/CISL nelle persone dei sigg.ri: Incletolli Mauro, Nanni Sabrina, Barioni Marco, Dalprato Luca, Fornasini Matteo, Nanetti Lanfranco, Paganini Marco, Torelli Giuseppe

FISAC/CGIL nelle persone dei sigg.ri: Tripodi Giovanna, Dapporto Luca, Pallara Paolo, Veronese Ilaria, Cavallini Nicola, Lardori Armando, Lista Vincenzo, Montanari Paolo

UGL CREDITO nelle persone dei sigg.ri: Lodi Francesca, Pampolini Silvana, Zocca Benito, Brandani Enrico,

UILCA/UIL nelle persone dei sigg.ri: Bregola Daniele, Rovigatti Pietro, Iseppi Roberto, Silla Marina

premesso che

- ❖ il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto n. 151 del 27 maggio 2013, ha disposto, su proposta della Banca d'Italia - intervenuta a seguito delle sfavorevoli risultanze degli accertamenti ispettivi di vigilanza -, lo scioglimento degli Organi con funzioni di amministrazione e controllo della Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. e la sottoposizione della stessa ad amministrazione straordinaria, a decorrere dal 30/5/2013, ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. a) e b) e dell'art. 98 del Testo Unico Bancario;
- ❖ nell'ambito dell'attività di amministrazione straordinaria in capo ai Commissari, è risultata evidente la necessità di pervenire ad un forte contenimento dei costi strutturali anche del Personale, e di ridimensionamento della struttura aziendale, coerentemente con il nuovo assetto del Gruppo che ha visto diminuire progressivamente le opportunità commerciali, anche tenuto conto della grave crisi economica in corso, ed il livello di antieconomicità di diverse dipendenze;
- ❖ per pervenire al contenimento dei costi del Personale, e per raggiungere gli obiettivi necessari, i Commissari Straordinari hanno ritenuto di adottare misure per le quali è previsto il ricorso, ai sensi degli artt. 20 e 21 del C.C.N.L. 19/1/2012 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, alla procedura sindacale a livello di Gruppo prevista in presenza di tensioni occupazionali;
- ❖ la Capogruppo ha pertanto avviato, con comunicazione informativa alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo datata 1/8/2013 (che qui si intende richiamata e costituisce parte integrante del presente accordo), la Procedura contrattuale ai sensi degli artt. 20 e 21 del C.C.N.L. vigente anche in nome e per conto delle Società Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A.

e Carife S.E.I. S.c.a.r.l. ed indirizzata al Personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali;

- ❖ le Parti riconoscono e si danno atto della correttezza della Procedura in corso e dell'ampio e articolato esame congiunto protrattosi per più riunioni, e tenuto conto della complessità dei temi in discussione hanno concordato di prorogare i termini della Procedura fino alla data ultima del 15/10/2013, fermo quanto disposto successivamente con il presente accordo;
- ❖ le Parti si danno atto, altresì, che sono ancora in corso, e proseguiranno come sopra, gli incontri con la Delegazione trattante costituita ai sensi dei precedenti alinea, volti all'analisi e definizione delle misure necessarie per il contenimento dei costi e l'individuazione delle condizioni di sostenibilità per le misure di seguito individuate;
- ❖ le Parti, ferme le esigenze e gli obiettivi di cui alla Comunicazione iniziale, hanno individuato alcune misure preventive che - pur nelle more del confronto - si è concordato di adottare con immediatezza, ferme restando le condizioni di sostenibilità che dovranno essere assicurate.

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Il presente accordo si applica al Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi e, limitatamente agli artt. 3 b) 5 e 6, al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti.

Art. 3

Nelle more dell'articolato confronto avviato e del completamento della Procedura, nonché in vista anche della definizione di ulteriori strumenti di contenimento dei costi e di efficientamento e ogni altra opportuna azione, all'esito della succitata Procedura sindacale, anche con riguardo agli imprescindibili profili di sostenibilità economica della complessiva manovra, con la sottoscrizione del presente accordo e con finalità ricognitiva, si stabilisce di raccogliere da parte di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo Bancario con contratto a tempo indeterminato coinvolte nella presente Procedura, manifestazioni di interesse relativamente a:

- a) la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso un'incentivazione all'esodo caratterizzata da tempi rapidi di esecuzione;
- b) l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore, sia per la parte ordinaria (sospensione attività lavorativa) che straordinaria (Fondo Esuberi), secondo quanto stabilito dal D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni (D.M. 26/4/2010 e D.M. 3/8/2012);
- c) l'accesso volontario al contratto a tempo parziale;
- d) la concessione di aspettative non retribuite.

Art. 4

(esodo incentivato)

I contenuti dell'offerta di esodo incentivato sono i seguenti:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro senza oneri di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso;
- cessazione del rapporto di lavoro entro la data del 31 dicembre 2013;

- incentivo all'esodo pari a una annualità della retribuzione fissa lorda annua (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) e, pertanto, soggetto esclusivamente alla tassazione separata di spettanza del percettore;
- verbale di conciliazione in sede "protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c.;
- per i finanziamenti già erogati e per un tempo massimo di due anni dalla data di cessazione, continueranno ad essere praticate le condizioni bancarie e creditizie dei dipendenti.

Le manifestazioni di interesse all'offerta (allegato 1), pubblicizzata attraverso una comunicazione aziendale e di gruppo, dovranno essere trasmesse a mezzo raccomandata A/R alla Direzione Risorse Umane di Gruppo entro il termine essenziale del 31/10/2013; verranno protocollate tenendo conto della data di spedizione della raccomandata, requisito questo che definirà la precedenza nell'accoglimento delle stesse.

L'offerta non concerne:

- (1) il Personale Dirigenziale, come previsto all'art. 2 del presente Accordo;
- (2) i dipendenti che entro il 31/12/2013 matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O.. Per i dipendenti che matureranno il predetto requisito nel primo semestre del 2014, l'incentivo si intende ridotto del 50%;
- (3) il personale che gestisce fasce di clientela e/o portafogli di clienti di considerevole interesse per il Gruppo.

Verrà accolto un numero di domande coerente con i dichiarati obiettivi di riduzione di costi ed inoltre l'Azienda si riserva la facoltà di non accogliere domande provenienti da altro Personale con competenze chiave o specialistiche o comunque rilevanti per le prospettive di risanamento dell'Azienda, di cui verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di interesse, nonché alle OO.SS. in sede di verifica consuntiva delle adesioni all'offerta di cui al presente accordo.

Resta inteso fin d'ora che ai dipendenti che risolveranno il rapporto di lavoro secondo quanto sopra previsto entro il 31/12/2013, non verranno applicate, fino alla data di cessazione, le eventuali misure di contenimento del costo del lavoro di cui si tratta all'interno della Procedura sindacale in corso.

La presente misura dovrà essere definita in tempi utili rispetto al termine della Procedura, al fine di poter avere un quadro completo dei costi e della sostenibilità, economica e organizzativa, della complessiva operazione e dell'Accordo finale di Procedura.

Art. 5 (prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà)

In relazione all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, per le quali l'Azienda ritiene che i dipendenti che risultino in possesso dei requisiti possano essere, allo stato, pari a 110 unità, le Parti prevedono che si procederà alla riduzione degli organici entro il 31/12/2013.

Per conseguire la riduzione degli organici viene concordemente individuato, al verificarsi delle condizioni predette, anche in conformità con le previsioni contrattuali vigenti, anche il ricorso al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 e con D.M. 3/8/2012 e con le relative disposizioni sul "Fondo di Solidarietà", 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 anticipata o di 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 alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3 - per ciascuno dei casi di cui ai comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, 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 esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia.”

Pertanto le Parti concordano che tutto il Personale del Gruppo interessato dalla presente Procedura, che maturerà:

- entro il 31/12/2018 per le aree professionali e i quadri direttivi
- entro il 31/12/2015 per i dirigenti

il diritto a pensione anticipata e/o di vecchiaia e/o la c.d. “opzione donna” di cui alla L. 243/2004, potrà accettare l’*“offerta al pubblico”* per l’accesso volontario alle prestazioni straordinarie del “Fondo di Solidarietà” (di cui all’art. 5, comma 1, lett. b), secondo le regole stabilite dal D.M. 158/2000 - prorogato con D.M. n. 226/2006 e successive modificazioni ed integrazioni di cui all’accordo Quadro tra ABI e Organizzazioni Sindacali dell’8/7/2011 e di cui al D.M. 3/8/2012 e relative disposizioni sul “Fondo di Solidarietà”).

A detto Personale verrà riconosciuto:

- un contributo a tantum da versare al Fondo di Previdenza Complementare a cui è iscritto il dipendente, pari al contributo a carico dell’Azienda calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione A.G.O., secondo le norme attualmente in vigore; a tal fine verrà presa a riferimento la retribuzione annua lorda percepita dal lavoratore alla data della cessazione del rapporto di lavoro;
- il proseguimento della copertura sanitaria per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà con le stesse modalità tempo per tempo in vigore per il personale in servizio e con premio a carico dell’Azienda;
- il mantenimento delle stesse condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio, per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà. Alla scadenza del periodo di permanenza nel Fondo, ai dipendenti verranno applicate le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo vigenti per gli ex dipendenti pensionati.

L’Azienda si riserva di riconoscere alle dipendenti che faranno richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà con la c.d. “opzione donna” di cui alla Legge 243/2004, un incentivo all’esodo nella misura di una annualità della retribuzione fissa lorda annua e, pertanto, soggetto esclusivamente alla tassazione separata di spettanza della percettrice.

Qualora l’Azienda non dia luogo ad alcun tipo di incentivazione, le dipendenti avranno la facoltà di revocare la richiesta.

I dipendenti che intendono accettare l’offerta, che si intende espressamente subordinata alle condizioni di cui sopra, dovranno compilare e presentare la specifica richiesta di risoluzione consensuale del rapporto con rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, allegata al presente accordo (allegato 2).

L’Azienda si riserva la facoltà di non accogliere domande provenienti dai dipendenti con competenze chiave o specialistiche o comunque rilevanti per le prospettive di risanamento dell’Azienda come pure si riserva di stabilire le modalità temporali di accesso al fondo di solidarietà.

In presenza di modifiche legislative e/o contrattuali che determinino variazioni nelle condizioni di accesso al trattamento pensionistico da parte dell’A.G.O. attraverso il Fondo di Solidarietà, le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi e per individuare adeguate soluzioni, ferma la sostenibilità di entrambe le Parti.

Art. 6
(prestazioni ordinarie del fondo di solidarietà)

Sospensione dell'attività lavorativa per tutto il Personale (aree professionali, quadri direttivi e dirigenti) - Le Parti hanno concordemente deciso di far ricorso alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi degli artt. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e art. 10 del D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni. Per realizzare tale obiettivo, le Parti individuano la sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro (comutate sulla base del criterio comune di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da attuarsi entro il 31/12/2015, con corrispondente riduzione del trattamento economico (sia per lavoratori con contratto a tempo pieno che a tempo parziale). La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà con modi, tempi e criteri concordati con l'Azienda secondo modalità organizzative che consentano di garantire il servizio, con il limite massimo di contribuzione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

La manifestazione di interesse di cui all'allegato 3 dovrà essere inviata alla Direzione Risorse Umane di Gruppo entro il termine essenziale del 31/10/2013, con le modalità specificate nella Comunicazione Aziendale che verrà pubblicata.

Sotto il profilo economico, gli interessati saranno destinatari – fermo quanto di seguito previsto – delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, secondo criteri, misure e con l'applicazione dei massimali tempo per tempo vigenti, di cui all'art. 10 del D.M. 158/2000.

Considerato che, ai sensi dell'art. 9, comma 4 del D.M. 158/2000, il Fondo di Solidarietà eroga le suddette prestazioni (assegno ordinario e contribuzione correlata) nei limiti di un determinato ammontare, resta inteso che il ricorso alle prestazioni ordinarie di sostegno al reddito avverrà entro e non oltre i predetti limiti.

Le Parti si impegnano a definire la quantificazione complessiva delle giornate di riduzione dell'orario di lavoro/sospensione dell'attività lavorativa con una prima fase di riduzione delle stesse su base volontaria. La presente misura, che si applica a tutto il Personale (aree professionali, quadri direttivi, dirigenti) dovrà essere definita in tempi utili rispetto al termine della Procedura, al fine di poter avere un quadro completo dei costi e della sostenibilità, economica e organizzativa, della complessiva operazione e dell'Accordo finale di Procedura.

Art. 7
(concessione di contratti a tempo parziale, aspettativa non retribuita)

In stretta correlazione con la riorganizzazione aziendale prevista dopo la sottoscrizione del presente accordo e tenuto contestualmente conto delle esigenze familiari/personali dei dipendenti, l'Azienda si rende disponibile, compatibilmente con gli obiettivi di efficienza complessiva, a valutare con priorità le richieste di lavoro a tempo parziale o richieste di rinnovo anche con durata triennale, che perverranno dai dipendenti (allegato 4). Al fine di conciliare le esigenze personali con le esigenze aziendali, le Parti si incontreranno per valutare il numero delle domande pervenute e la possibilità dell'assegnazione delle risorse interessate ad unità operative diverse dalle precedenti, se meglio compatibili con il quadro orario richiesto dal dipendente.

Qualora l'Azienda preveda l'assegnazione ad unità diversa da quella di appartenenza, le risorse avranno la facoltà di revocare la richiesta di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in deroga a quanto prevede l'art. 57 del vigente C.C.N.L., si impegna altresì ad accettare richieste di aspettativa non retribuita anche per un periodo superiore all'anno (allegato 5).

Art. 8
(condizioni di applicabilità del presente accordo)

Le manifestazioni di interesse ad accedere all'offerta degli strumenti previsti nel presente accordo, pubblicizzata attraverso comunicazione aziendale e di gruppo, dovranno pervenire alla Direzione Risorse Umane di Gruppo – entro il termine essenziale del 31/10/2013. Le Parti si incontreranno il 4/11 p.v., per verificare il numero delle domande/manifestazioni di interesse pervenute e valutare conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'informativa della trattativa in corso, condizione necessaria perché l'Azienda confermi il proprio impegno a dare corso, sussistendone i presupposti, alle operazioni come sopra definite, nel contesto delle motivazioni e degli obiettivi di cui alla Comunicazione iniziale della Procedura. In tal caso le Parti si impegnano a dare compiuta definizione alle misure da adottare entro la data dell'11/11/2013.

Nel caso in cui, ad esito della fase ricognitiva di cui sopra, non vengano raggiunti i complessivi obiettivi di riduzione di organico e le relative misure di contenimento dei costi compatibili con la sostenibilità economico/organizzativa, le Parti proseguiranno il confronto fino e non oltre la predetta data dell'11/11/2013, al fine di ricercare le necessarie soluzioni.

Le parti si impegnano a prendere in considerazione entro la data dell'11/11/2013 tutte le forme di riduzione di costo previste dagli artt. 20 e 21 del CCNL vigente, come indicato nella succitata informativa, come pure ogni altra misura utile ad assicurare la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale.

In assenza di accordo, alla stessa data la procedura si intenderà comunque definitivamente chiusa con facoltà delle Parti per le rispettive determinazioni.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante:

DIRCREDITO _____

FABI _____

FIBA/CISL _____

FISAC/CGIL _____

UGL CREDITO _____

UILCA/UIL _____

I Commissari Straordinari

anche in nome e per conto di:

Carife S.E.I. S.c.a.r.l.,
Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A.

Prof. Avv. Bruno Inzitari

Dott. Giovanni Capitanio
