



dei ricavi e la riduzione dei costi, dichiarando inoltre la propria disponibilità all'individuazione di misure volte ad attenuare l'impatto sociale della prevista riorganizzazione;

- Nell'ambito dei 50 giorni previsti dal contratto collettivo per l'espletamento della procedura non è stato tuttavia possibile raggiungere alcun accordo;
- La procedura attivata si concludeva, pertanto, il 21 novembre 2013 senza esito;
- Con lettera del 4 dicembre 2013 la Società avviava la procedura ex artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, confermando in n. 39 gli esuberi derivanti dal piano di ristrutturazione aziendale previsto;
- In particolare, nella lettera precitata, il cui contenuto costituisce parte integrante del presente accordo, la Società specificava le ragioni che hanno determinato le perdite di esercizio registrate negli ultimi tre anni ed illustrava altresì le misure programmate, per ciascuna Area dell'azienda, ai fini della riduzione dei costi e dell'efficientamento della struttura;
- A seguito dell'avvio della precitata procedura, si tenevano fra le Parti presso la sede di Milano, Via Arbo 49, degli incontri alle date del 10 dicembre 2013, 16 dicembre 2013, 17 dicembre 2013, 19 dicembre 2013 e 20 dicembre 2013;
- Al termine dei suddetti incontri, gli esuberi venivano ridotti in n. 32, nei termini seguenti:  
Area Sales & Distribution – Sales Network: esubero di District Coordinator ridotto da 5 a 3  
Area Marketing & Communication – Brand & Communication: esubero di Addetti Brand ridotto da 1 a 0  
Area Risk – Logical Security, Operational Risk, Fraud: esubero di Addetti Fraud ridotto da 1 a 0  
Area Operations - On Boarding: esubero di Addetti Credit Analysis ridotto da 4 a 3  
Area Operations - Change & Portfolio: esubero di Addetti Test ridotto da 6 a 5  
Area Customer Experience & Process: esubero di Addetti Customer Solutions ridotto da 4 a 3;
- Le OO.SS. hanno contestato il numero degli esuberi dichiarati dall'azienda;
- Le Parti, imprejudicate le rispettive posizioni, sono addivenute alla decisione concorde di ricercare nell'ambito della fase di consultazione sindacale ex lege n. 223/1991, in un regime di reciproca correttezza, misure alternative da proporre ai dipendenti e verificare, entro il termine stabilito, l'eventuale permanenza di esuberi.

#### Tutto ciò premesso,

Tra le Parti si conviene e stipula quanto segue:

#### 1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo ed hanno anch'esse valore negoziale.

#### 2. Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica al personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi.

#### 3. Numero complessivo degli esuberi

Il confronto tra le Parti ha portato alla riduzione del numero degli esuberi inizialmente dichiarato dalla Società da n. 39 a n. 32.

In aggiunta a quanto sopra, la Società si impegna a verificare la possibilità di ridurre il numero degli esuberi di ulteriori tre unità mediante la trasformazione, previa richiesta scritta degli interessati, di due posizioni occupate attualmente a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale in ciascuna delle seguenti, specifiche Aree:

- Area Operations Customer Experience & Process – Team addetti Customer Solutions (2 part-time orizzontali, di 4 ore giornaliere per 5 giorni a settimana, o 2 misti a 7,5 ore giornaliere per 2 gg. più 1 giorno a 5 ore a settimana, pari ad un'unità di lavoro)
- Area Operations On Boarding – Team Credit Analysis (2 part-time orizzontali di 4 ore giornaliere per 5 giorni a settimana, o 2 misti a 7,5 ore giornaliere per 2 gg. più 1 giorno a 5 ore a settimana, pari ad un'unità di lavoro)
- Area Operations Change and Portfolio - Team Testing (2 part-time orizzontali di 4 ore giornaliere per 5 giorni a settimana, o 2 misti a 7,5 ore per 2 gg. più 1 giorno a 5 ore a settimana, pari ad un'unità di lavoro)

Tali eventuali trasformazioni potranno permettere la gestione di ulteriori 3 esuberi.

La possibilità di effettuare la richiesta di riduzione di orario con le modalità sopra descritte, sarà messa a disposizione di tutti i dipendenti della Banca. Durante la fase di verifica, le richieste pervenute saranno valutate sulla base delle competenze dei dipendenti.

In ogni caso, saranno prese in considerazione prioritariamente le richieste provenienti dalle aree interessate dagli esuberi.

#### 4. Piano di incentivazione

Le Parti concordano che la Società, nell'intento di ridurre gli impatti sociali ed economici della programmata ristrutturazione, attuerà un piano di incentivazione che si aprirà il 9 gennaio 2014 e si concluderà entro il 20 gennaio 2014.

- La Società procederà alla risoluzione dei rapporti di lavoro con un n. di 32 dipendenti - salvo quanto previsto nel punto 3. che precede - entro il 28 febbraio 2014.
- I licenziamenti verranno, in particolare, disposti utilizzando quale primo e prioritario criterio il raggiungimento di un accordo individuale di non opposizione al licenziamento, con conseguente ratifica mediante verbale di conciliazione in sede protetta. Nell'ipotesi in cui tale criterio si rivelasse insufficiente alla riduzione del personale nei termini sopra indicati, i restanti licenziamenti saranno disposti, a seguito del negativo esito delle ulteriori verifiche di cui al successivo punto 8., utilizzando i criteri previsti dalla Legge.
- Al dipendenti che sottoscriveranno, nei termini infra stabiliti, un accordo nell'ambito del quale prestino acquiescenza al licenziamento e rinuncino all'impugnazione dello stesso, nonché a qualsiasi altra pretesa fondata o anche solo occasionata dal rapporto di lavoro intercorso, saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
  - Incentivo all'esodo per un importo pari a 26 mensilità lorde per tutti i dipendenti;
  - Incentivo all'esodo di un'ulteriore mensilità lorda per i dipendenti che abbiano carichi familiari alla data dell'1 ottobre 2013, (fatta eccezione per le nascite avvenute successivamente alla predetta data e considerate fiscalmente a carico) oppure che usufruiscano alla data del 1 ottobre 2013 dei permessi per la legge 104/92;
  - Mantenimento sino alla scadenza del 31 dicembre 2014 della Polizza assicurativa annuale di copertura sanitaria;
  - Attivazione, a cura e spese della Società, di un programma di *outplacement* dalla durata di 12 mesi con un Ente scelto dall'azienda stessa, da attivarsi entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- La mensilità lorda costituente base di calcolo per l'incentivo all'esodo sarà pari ad 1/13° della retribuzione annua lorda individuale percepita dal dipendente alla data di cessazione del rapporto di

lavoro, con riferimento ai soli elementi fissi ed esclusione delle voci retributive variabili ed eventuali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, compensi per lavoro straordinario, rimborsi spese, indennità a qualsiasi titolo erogate, *benefit* e *bonus*.

- e) Nei confronti dei dipendenti attualmente occupati a tempo parziale, la mensilità base per il calcolo dell'incentivo all'esodo sarà riproporzionata sulla base della media dell'orario di lavoro prestato dal dipendente nel corso del rapporto di lavoro. La retribuzione di riferimento presa in considerazione per il riproporzionamento sarà quella in essere alla data di cessazione;
- f) Le Parti si danno atto che l'incentivo all'esodo, così come sopra calcolato, è da intendersi al lordo, esente da imponibilità contributiva, ai sensi dell'art. 12 l. 30/04/1969, n. 153, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 02/09/1997, n. 314, e soggetto alla ritenute fiscali ex art. 17, 1° comma, lettera a) T.U.I.R. (tassazione separata).
- g) La corresponsione dell'incentivo all'esodo di cui ai punti che precedono è subordinata all'esplicita ed integrale adesione di ciascun dipendente a tutto quanto contenuto nel presente accordo, che dovrà pervenire entro e non oltre il 20 gennaio 2014 nonché alla sottoscrizione di un accordo individuale, che dovrà essere formalizzato successivamente, ex artt. 410 e ss. c.p.c., presso una sede protetta (individuata nell'ABI), nel quale ciascun dipendente, come detto, dovrà:
- Prestare acquiescenza al licenziamento;
  - Rinunciare altresì ad ogni e qualsiasi azione, diritto e/o pretesa, traenti titolo o occasionati, anche solo indirettamente, dal rapporto di lavoro e dalla sua cessazione, ivi compresi i diritti di cui all'art. 15, 6° comma, della l. n. 264/1949.
- h) L'erogazione dell'incentivazione all'esodo di cui ai punti che precedono avverrà con il cedolino del mese successivo la formalizzazione dell'accordo individuale di cui al punto f), ad eccezione delle lavoratrici in regime di tutela della maternità di cui al successivo punto 7. per le quali l'erogazione avverrà entro 30 giorni dall'effettiva cessazione del rapporto di lavoro.
- i) La Società pubblicherà il presente accordo ed il relativo modulo di adesione al piano di incentivazione sulla Intranet aziendale e con ogni altro mezzo idoneo a raggiungere la totalità dei lavoratori.
- j) La Società registrerà tutte le richieste di incentivazione all'esodo secondo un criterio cronologico di ricezione (via e-mail con conferma di ricezione, tramite una casella di posta elettronica appositamente dedicata e riservata), accogliendole secondo quanto disposto nel successivo punto 5.

#### 5. Criteri di valutazione delle richieste

La Società valuterà le richieste di incentivazione all'esodo pervenute secondo i seguenti criteri:

- Ai lavoratori le cui domande pervengano oltre il limite del 20 gennaio 2014 non sarà riconosciuto nessuno dei trattamenti previsti dal presente accordo;
- Nell'accettazione delle richieste verrà data priorità a quelle pervenute dalle Aree interessate dagli esuberi;
- Con riferimento ai ruoli chiave o richiedenti competenze specialistiche, per i quali, non sussistendo possibilità di sostituzione con processi di mobilità interaziendale, fosse necessario ricorrere al mercato esterno, la Società si riserva il diritto di rifiutare le richieste pervenute sino ad un massimo di 8.

#### 6. Disposizioni particolari

La Società si impegna, inoltre, a contenere il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario ed a proseguire nelle azioni di contenimento dei costi generali già intraprese negli scorsi anni.

La Società si riserva la facoltà di far fruire, in tutto o in parte, le eventuali ferie maturate e non godute preliminarmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

A coloro che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un contratto di mutuo con la Società, saranno mantenute, rispetto al primo mutuo sottoscritto in ordine temporale, le condizioni applicate, tempo per tempo, ai dipendenti fino alla naturale scadenza del finanziamento.

#### 7. Tutela della maternità

Nei confronti del solo personale in regime di tutela della maternità, ferma restando la necessità di aderire al programma di incentivazione nei termini e con le modalità di cui ai punti che precedono, la cessazione del relativo rapporto di lavoro potrà essere disposta, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8, 4° comma, della l. n. 236/1993, successivamente al compimento di 1 anno di età del bambino a condizione che le lavoratrici interessate chiedano di usufruire per intero ed in via continuativa del congedo parentale (c.d. "astensione facoltativa") alla scadenza del congedo di maternità (c.d. "astensione obbligatoria"). Il rimanente periodo sino al compimento dell'anno di età del bambino, verrà considerato come aspettativa non retribuita.

#### 8. Fase di verifica

Esaurita la fase di incentivazione all'esodo entro il termine del 20 gennaio 2014, le Parti si impegnano a verificarne l'esito entro il 17 febbraio 2014. Le parti si incontreranno in incontri già programmati nelle date del 23 e 24 gennaio 2014.

Qualora non sia stato raggiunto, per effetto delle richieste di adesione, il numero degli esuberi previsto, la Società si impegna a valutare, nell'ambito di un esame congiunto il ricorso a misure alternative al licenziamento quali:

- Misure di solidarietà anche a carico dei lavoratori;
- Ulteriore ricorso al part-time;
- Aspettative non retribuite;
- Fondo ordinario.

Qualora, anche dopo il completo esaurimento della fase di verifica di cui ai commi che precedono, residuino ulteriori esuberi, le Parti, pur rimanendo sulle rispettive posizioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 4. che precede, si impegnano ad un ultimo confronto al fine di valutare eventuali, ulteriori misure utili ad attenuare gli impatti occupazionali, ivi compreso il ricorso al Fondo emergenziale del credito.

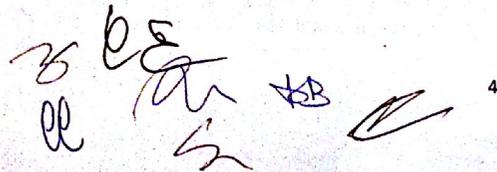
In tale ultimo caso, stante la dichiarazione della Società di voler procedere agli eventuali licenziamenti residui in conformità ai tempi di cui alla l. n. 223/1991, qualora non si verificino le condizioni sopra indicate, le Parti si impegnano fin d'ora a presentare domanda di accesso al Fondo di settore (per prestazioni emergenziali) di cui al D.M. 26 aprile 2010, n. 51635.

La presente procedura si concluderà entro il 17 febbraio 2014. Nel caso di necessità le Parti si impegnano a valutare eventuale proroga dei termini della procedura.

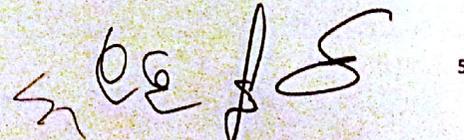
#### 9. Mansioni

Le Parti concordano, ex art. 4, comma 11, l. n. 223/1991, che il personale che all'esito della presente procedura rimanga in servizio potrà essere utilizzato, verificata l'impossibilità di ricollocazione in mansioni equivalenti, in mansioni diverse da quelle svolte e non corrispondenti alla qualifica di appartenenza, anche in deroga all'art. 2103, 2° comma, c.c.

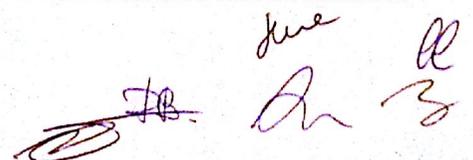
La Società si impegna ad effettuare gli interventi formativi necessari nei confronti di coloro che cambieranno mansione.



4



5



## 10. Dichiarazione di regolare svolgimento della procedura

Le Parti, rinunziata ogni eccezione formale e sostanziale, riconoscono di aver regolarmente esperito ad ogni effetto la procedura prevista dall'art. 20 del CCNL Credito e si danno inoltre atto della correttezza e congruità delle trattative svolte, nonché dell'esame congiunto conseguente alla comunicazione di apertura della procedura per riduzione del personale.

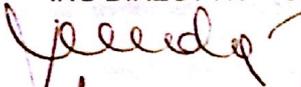
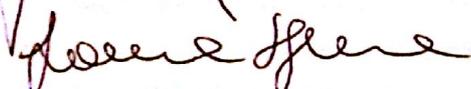
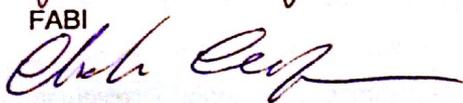
In particolare, le Parti si danno reciprocamente atto, ex art. 4 l. n. 223/1991, della completezza ed adeguatezza delle informazioni contenute nella lettera del 4 dicembre 2013, con la quale è stato dato avvio alla presente procedura, con conseguente rinuncia ad ogni contestazione in merito.

## 11. Disposizioni finali

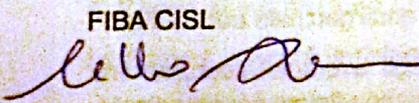
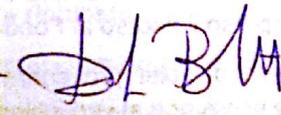
Con la stipula del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito ed esaurito tutte le procedure previste dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti 20/12/2013

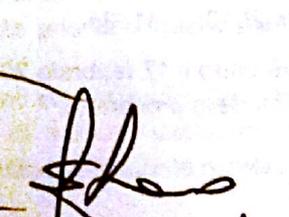
ING DIRECT NV – Succursale Italiana 20.12.13

  
  
FABI  


FIBA CISL

FISAC CGIL

  
  
UILCA  
 