

Verbale di accordo

Il giorno 19 marzo 2014, in Milano

- Intesa Sanpaolo S.p.A. (di seguito ISP), anche nella qualità di Banca Capogruppo e le società del Gruppo;

e

- le Segreterie Nazionali e le Delegazioni di Gruppo

premesso che

>

- il progressivo peggioramento della qualità del credito, la caduta degli investimenti da parte delle imprese e quindi un quadro economico di riferimento in costante difficoltà, sia a livello europeo che domestico, hanno inciso profondamente sulla capacità del settore di produrre adeguata redditività;
- sui conti economici delle banche si riflettono quindi le difficili condizioni del sistema produttivo del Paese alle quali si sommano problemi più strutturali connessi con la scarsa diversificazione delle fonti di ricavo, con l'elevata incidenza dei costi e con un quadro regolamentare sempre più pesante;
- i cambiamenti in atto, lo sviluppo dei ricavi, la semplificazione delle strutture, un più intenso ed efficace impiego della capacità produttiva, accompagnati da adeguate relazioni industriali, sono tutti fattori in grado di migliorare la redditività e la produttività del Gruppo. In tale prospettiva lo sviluppo delle tecnologie e dei modelli di servizio relativi nonché gli attuali bisogni della clientela comportano l'adozione di nuovi modelli distributivi;
- nell'ambito del quadro sopra tracciato, il dimensionamento quali-quantitativo dei dirigenti anche riguardo alla mutata organizzazione aziendale assume un ruolo essenziale anche allo scopo di favorire processi più ampi di crescita professionale di tutto il personale dipendente;
- pertanto, anche per accompagnare la necessaria evoluzione della relativa struttura organizzativa, ISP e le Società del Gruppo di cui all'allegato 1 ritengono

indispensabile procedere, entro il corrente anno, alla revisione complessiva degli organici e delle competenze della categoria dei dirigenti, configurandosi, in tale ambito, i presupposti oggettivi di risoluzione ad iniziativa dell'azienda dei rapporti di lavoro relativi;

- le Parti, ritenendo di gestire il processo di ridimensionamento degli organici dirigenziali con modalità condivise, intendono individuare, anche in deroga ed in sostituzione di quanto previsto dal CCNL applicabile alla categoria, specifiche misure di tutela compatibili con i bisogni delle persone e con il necessario processo di razionalizzazione della struttura manageriale delle aziende del Gruppo. Ciò con il duplice obiettivo di determinare trattamenti economici certi ed omogenei nei confronti dei dirigenti coinvolti assicurando nel contempo un adeguato intervento di tutela e di soddisfare le esigenze aziendali;
- l'art. 4 della legge n. 92 del 2012 prevede l'attivazione concordata di prestazioni a tutela dei lavoratori nell'ambito di processi di riduzione del personale dirigente "conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo della categoria";
- in tale prospettiva, nell'ambito dei processi di trasformazione e rimodulazione delle attività e di lavoro necessari al perseguimento degli obiettivi sopra indicati, le parti condividono l'opportunità di applicare la regolamentazione di riferimento per il settore facendo ricorso anche agli strumenti di sostegno al reddito previsti per tutte le categorie, inclusa quella dirigenziale, dal "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà);
- conseguentemente le parti condividono l'opportunità di circoscrivere nei termini di seguito specificati le iniziative nei confronti dei dirigenti che non fossero in possesso dei requisiti atti ad essere accompagnati al pensionamento;

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Nell'ambito del piano di adeguamento degli organici della categoria dirigenziale e delle relative competenze, ISP e le Società del Gruppo, nel periodo compreso tra la sottoscrizione del presente accordo ed il 30 giugno 2015 (di seguito "periodo di riferimento"), potranno complessivamente dare comunicazione della risoluzione di un numero massimo di 170 rapporti di lavoro dirigenziali. Nell'ambito del "periodo di riferimento", e fermo restando il numero massimo di risoluzioni sopra indicato, potranno essere risolti non più di 45 rapporti di lavoro di dirigenti che al momento della comunicazione di risoluzione non abbiano maturato i requisiti di legge per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'AGO o che, comunque, al momento della comunicazione di risoluzione non abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà.
3. In applicazione del presente accordo la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà con comunicazione scritta esclusivamente ai sensi e per gli effetti dell'art. 2118 c.c. con il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e di quant'altro previsto dalla vigente normativa legale e contrattuale in occasione della cessazione del rapporto di lavoro. Per le risoluzioni del rapporto comunicate nel "periodo di riferimento" è pertanto esclusa l'applicazione degli artt. 27 e 30 del CCNL 29 febbraio 2012 o delle analoghe previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.
4. Nei confronti dei dirigenti cui ISP o le Società del Gruppo riterranno di comunicare la risoluzione dei rapporti di lavoro ai sensi dei punti 2 e 3 che precedono, troveranno applicazione i trattamenti di seguito specificati:
 - a. ai dirigenti che al momento della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro abbiano già maturato i requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'AGO verrà corrisposto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso, un importo onnicomprensivo lordo corrispondente a 3 mensilità (Retribuzione Annuale Lorda diviso 13,5) da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, a condizione che tra le parti venga sottoscritto apposito verbale di conciliazione in

sede sindacale contenente esplicita rinuncia del dirigente ad ogni rivendicazione inerente la costituzione, lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro;

- b. ai dirigenti che al momento della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà - e che optino per l'accesso alle stesse a condizione che abbiano preventivamente sottoscritto apposito verbale di conciliazione in sede sindacale contenente esplicita rinuncia ad ogni rivendicazione inerente la costituzione, lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro - la risoluzione del rapporto non darà diritto ad alcun preavviso o alla relativa indennità sostitutiva ed il dirigente, oltre alle prestazioni a carico del Fondo erogate con le modalità previste dalla regolamentazione vigente, avrà diritto ad un importo omnicomprensivo lordo corrispondente a 3 mensilità (Retribuzione Annuale Lorda diviso 13,5) da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti; Inoltre, al personale che confluisce nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale sarà assicurato:

- ✓ in quanto già iscritto al Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O. ovvero di altre forme di previdenza di base, alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio;
- ✓ in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo, pari allo 0,75%) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza (incluso l'eventuale "ristoro"), moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;

- ✓ in quanto iscritto a forme di previdenza a prestazione definita, nel periodo di adesione al citato Fondo non è prevista alcuna erogazione integrativa all'assegno straordinario, ferma restando la validità di detto periodo per il calcolo del trattamento complementare, da erogare individualmente al momento del pensionamento;
- ✓ saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione AGO.

c. ai dirigenti (fino ad un numero massimo di 45) che al momento della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro non si trovino nelle condizioni sub 4a) e 4b), e che accedano alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, verrà corrisposto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso ed alle prestazioni emergenziali del Fondo, un importo omnicomprendivo lordo corrispondente a 1 mensilità (Retribuzione Annuale Lorda diviso 13,5) per ogni anno mancante alla maturazione dei requisiti previsti dalla legge per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. e, comunque, fino a un massimo di 9 mensilità da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti. L'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo ed il diritto alla corresponsione dell'indennità di risoluzione del rapporto sono condizionate dalla avvenuta sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione in sede sindacale contenente esplicita rinuncia del dirigente ad ogni rivendicazione inerente la costituzione, lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, al personale che confluisce nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni emergenziali e per la durata delle medesime sarà assicurato:

- ✓ in quanto già iscritto al Fondo sanitario integrativo del Gruppo Intesa Sanpaolo, il mantenimento dell'iscrizione alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio;
- ✓ saranno garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio;

Dichiarazione dell'Azienda

La Capogruppo, limitatamente ai dirigenti di cui al punto 4c), conferma la propria disponibilità a valutare con ogni possibile attenzione condizioni specifiche di comprovata gravità e disagio.

*** **

Ai dirigenti di cui ai punti 4b) e 4c) che non accederanno alle prestazioni straordinarie o emergenziali del Fondo di solidarietà verrà corrisposta esclusivamente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Per i dirigenti di cui al punto 4c) che fossero interessati - al fine di facilitare la loro ricollocazione sul mercato del lavoro - l'azienda, in aggiunta a quanto sopra pattuito, si rende disponibile a contribuire economicamente per un servizio di outplacement fino a concorrenza di un importo massimo di € 20.000,00. Sempre in aggiunta a quanto sopra pattuito, nel caso in cui il dirigente intendesse avviare un'attività libero professionale di consulenza finanziaria a favore di Società del Gruppo, al dirigente in possesso dei necessari requisiti legali e professionali potrà essere offerto un contratto con vincolo di esclusiva e con durata minima garantita di tre anni. In caso di perfezionamento del relativo contratto al dirigente verrà riconosciuto, in sostituzione del contributo al servizio di outplacement, un contributo per l'avvio della nuova attività professionale di importo pari a euro 50.000,00 lordi. Analogo contributo sostitutivo del servizio di outplacement, sempre in aggiunta a quanto sopra pattuito, verrà riconosciuto ai dirigenti che intendessero avviare altre attività di lavoro autonomo o imprenditoriali che non siano direttamente o anche indirettamente in concorrenza attuale o potenziale con le attività ed i servizi erogati dalle Società del Gruppo. In tal caso il contributo verrà corrisposto direttamente al dirigente ove l'attività abbia inizio nei 12 mesi successivi alla risoluzione del rapporto e previa insindacabile verifica: a) della oggettiva inesistenza di situazioni di potenziale concorrenza; b) e, comunque, previa esibizione di documentazione idonea a comprovare il concreto avvio dell'attività.

6. In tutte le ipotesi di risoluzione del rapporto sopra individuate, i trattamenti aggiuntivi rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso e/o sostitutivi della stessa, ivi inclusa la possibilità di accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, potranno essere riconosciuti – oltre che alle condizioni sopra specificate, e cioè previa sottoscrizione del verbale di conciliazione – esclusivamente in assenza di motivi ostativi alla decorrenza degli effetti del recesso nei 30 giorni successivi alla data di ricezione della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro. Diversamente, in conseguenza della comunicata risoluzione del rapporto di lavoro sarà dovuta esclusivamente l'indennità sostitutiva del preavviso.
7. Con decorrenza dal 1° luglio 2015, esaurito il "periodo di riferimento" nell'ambito del quale è tra l'altro esclusa l'applicazione degli artt. 27, 30 e 31 del CCNL 29 febbraio 2012 o delle analoghe previsioni del CCNL tempo per tempo vigente in quanto integralmente sostituiti dal presente accordo, in caso di risoluzione di rapporti lavoro dirigenziali ad iniziativa dell'impresa tornerà a trovare applicazione quanto disposto dal CCNL tempo per tempo vigente.
8. Fermo tutto quanto sopra, qualora emergano esigenze di copertura di posizioni dirigenziali, nel condiviso intento di valorizzare lo sviluppo professionale e di carriera delle risorse interne, ove coerente con le esigenze organizzative, ISP e le Società del Gruppo si impegnano, sino al 30 settembre 2015, a verificare prioritariamente la presenza di risorse con idonee ed accertate competenze già dipendenti delle società del Gruppo stesso. Sempre sino al 30 settembre 2015, ISP e le Società del Gruppo si impegnano a non assumere dall'esterno dirigenti e/o a non incaricare collaboratori professionali autonomi da assegnare alle medesime mansioni in precedenza svolte dal personale il cui rapporto è stato risolto ai sensi del presente accordo.
9. Nel "periodo di riferimento" le Parti firmatarie si impegnano, con cadenza trimestrale, ad una verifica congiunta delle modalità applicative del presente accordo.
10. In considerazione dello scenario che determina l'esigenza di adeguare gli organici

della categoria dirigenziale e delle loro competenze, nonché della necessaria riduzione del relativo costo, le Parti ai sensi e per gli effetti della normativa contrattuale e della legislazione vigente hanno raggiunto la presente specifica intesa finalizzata alla gestione concertata della situazione di tensione occupazionale della categoria dirigenziale ed alla individuazione di misure idonee ad attenuarne l'impatto sociale. Quanto previsto dal presente accordo, pertanto, sostituisce ogni diversa normativa applicabile.

11. Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti convengono altresì, ad ogni conseguente effetto legale e/o contrattuale, di aver definitivamente ottemperato ad ogni possibile adempimento procedurale previsto da qualunque normativa applicabile, in relazione al quale è stata fornita ogni necessaria informazione utile al pieno e consapevole confronto, nel cui ambito è stato raggiunto il presente accordo, dovendosi comunque intendere superata e sanata ogni eventuale anomalia procedimentale che potesse essersi prodotta.

Allegato 1

- INTESA SANPAOLO
- INTESA SANPAOLO GROUP SERVICES
- BANCA CR FIRENZE
- BANCA DELL'ADRIATICO
- BANCA DI CREDITO SARDO
- BANCA DI TRENTO E BOLZANO
- BANCA FIDEURAM
- BANCA IMI
- BANCA MONTE PARMA
- BANCA PROSSIMA
- BANCO DI NAPOLI
- CASSA DEI RISPARMI DI FORLI' E DELLA ROMAGNA
- CASSA DI RISPARMIO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
- CASSA DI RISPARMIO DEL VENETO
- CASSA DI RISPARMIO DELLA PROVINCIA DI VITERBO
- CASSA DI RISPARMIO DI CIVITAVECCHIA
- CASSA DI RISPARMIO DI PISTOIA E DELLA LUCCHESIA
- CASSA DI RISPARMIO DI RIETI
- CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA
- CASSA DI RISPARMIO IN BOLOGNA
- CASSE DI RISPARMIO DELL'UMBRIA
- EQUITER
- EURIZON CAPITAL SGR (inclusa EPSILON SGR)
- FIDEURAM FIDUCIARIA
- FIDEURAM INVESTIMENTI SGR
- IMI FONDI CHIUSI
- IMI INVESTIMENTI
- INTESA SANPAOLO FORMAZIONE
- INTESA SANPAOLO PERSONAL FINANCE
- INTESA SANPAOLO PREVIDENZA
- INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING
- MEDIO CREDITO ITALIANO
- MEDIO FACTORING
- SANPAOLO INVEST SIM
- SIREFID