

## Ipotesi d'Accordo

Il giorno 29 Maggio 2015 si sono incontrate:

ITALFONDIARIO S.p.A. – rappresentata dal Direttore delle Risorse Umane Dr. Pietro Largo e dai Sigg. Lorenzo Rota e Antonio Fichera (in seguito, anche “Società” o “Azienda” e, assieme alle rappresentanze sindacali, le “Parti”)

e

le OO. SS. di ITALFONDIARIO S.p.A.

R.S.A. FABI – nelle persone del segretario Cristina Quaglia e del segretario territoriale di Milano Franco Morandi;

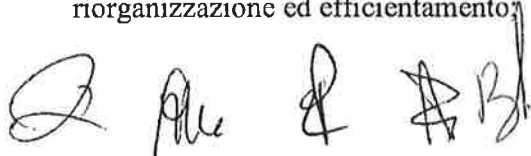
R.S.A. FIBA/CISL – nella persona del segretario Marzia Ramacci

RR.SS.AA. FISAC/CGIL – nelle persone dei segretari Marco Antonini, Loredana Muraca, Franco Amendolagine, del segretario territoriale della Lombardia Faggiano, del segretario provinciale di Cagliari Piredda, del segretario regionale della Puglia Lopez e del segretario territoriale di Roma con delega nazionale Giancarlo Ilari;

RR.SS.AA. UIL.CA nelle persone dei segretari Roberto Romani e Francesco Brunetti, del coordinatore nazionale Italfondionario Luciano Oppenheimer e del segretario regionale Lombardia Alberto Buoso.

### premesse che

- il generale stato di crisi economica e finanziaria ha investito fortemente anche l'intero sistema bancario e, al suo interno, ha avuto effetti particolarmente negativi sul settore delle sofferenze, evidenziando i seguenti elementi negativi:
  - a) forte propensione conservativa da parte degli Istituti di Credito nei confronti di nuove operazioni di cartolarizzazione;
  - b) estrema difficoltà ad acquisire contratti di gestione per conto di Istituti di Credito;
  - c) costante deterioramento della qualità complessiva del credito;
  - d) crescente difficoltà nel recupero dei crediti;
- gli elementi di cui sopra hanno determinato una significativa contrazione degli incassi, evidenziando una situazione di oggettiva insostenibilità, considerando inoltre che i rapporti contrattuali con il principale cliente di Italfondionario si sono significativamente modificati e, a decorrere dal 2015, la Società non riceverà più un flusso di circa 15.000 nuove sofferenze l'anno (che venivano in passato garantite dal cliente);
- lo scenario sopra illustrato è destinato a perdurare nel tempo ed impone alla Società azioni attente e continue di controllo e riduzione dei costi, da realizzarsi anche attraverso un processo di riorganizzazione ed efficientamento;



- in tale contesto economico aziendale, Italfondionario ha avviato le procedure di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 Gennaio 2012, consegnando alle OO.SS. in data 22 Aprile 2015 la prevista informativa, che si intende qui integralmente richiamata, nella quale la Società evidenziava l'esistenza di eccedenze di personale quantificate in 70 unità e la necessità di interventi su alcuni istituti contrattuali atti a ridurre complessivamente il costo del lavoro;
- negli incontri tenutisi nei giorni 6, 12, 13, 20, 27 e 28 Maggio, le Parti hanno approfonditamente discusso allo scopo di individuare soluzioni atte a contenere le eccedenze dichiarate e l'impatto sociale della riduzione di organico nonché a ridurre, per quanto possibile, gli interventi sul costo del personale nel rispetto dell'art. 20 CCNL.
- nell'ambito del confronto con le OO.SS., la Società ha altresì espresso la volontà di mantenere l'attuale organizzazione territoriale ed a conferma ha comunicato di aver avviato un programma di investimenti informatici e tecnologici, il cui completamento è previsto nel corso del 2015, nonché un piano di formazione finalizzata al miglioramento delle competenze tecniche ed organizzative, indirizzati sia alla sede di Roma che alle filiali di Milano, Padova, Parma, Cagliari, Bari, Reggio Calabria e Catania. La Società ha inoltre comunicato alle OO.SS. di aver avviato il processo di stabilizzazione di tutte le risorse delle suddette filiali che collaborino con Italfondionario da più di 36 mesi;
- in merito al suddetto processo di stabilizzazione, le OO.SS., pur prendendo positivamente atto dell'iniziativa aziendale di procedere ad un numero complessivo di assunzioni superiore a quanto previsto, per gli anni 2014/2015 e 2016, dall'Accordo 12 aprile 2012, hanno richiesto che una proposta di assunzione venga formulata, entro il più breve tempo possibile, ai collaboratori con contratto a progetto in forza alla data del presente Accordo;

### **Tutto ciò premesso**

Le Parti hanno convenuto quanto segue:

#### Articolo 1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo, le cui clausole devono intendersi inscindibilmente connesse le une con le altre.

#### Articolo 2 – Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese del credito

All'esito del confronto sindacale ed in ragione dei complessivi accordi raggiunti (e contenuti nel presente Verbale), la Società ha ridotto, anche attraverso incrementi di attività verso nuovi clienti e l'ampliamento di quelle rivolte alla clientela già acquisita, il numero di esuberanti indicato nella lettera del 22 Aprile 2015 e le Parti hanno convenuto che l'esuberante sarà gestito nel seguente modo:

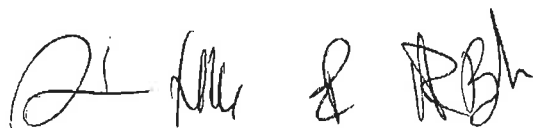
- a. Per la gestione delle eccedenze di personale si farà ricorso su base volontaria allo strumento del "Fondo di solidarietà" per un numero minimo di 25 (venticinque) unità. L'Azienda si riserva la facoltà di accettare, a suo insindacabile giudizio, le domande eccedenti il numero sopra indicato fino ad un massimo di 35 adesioni. Potranno accedere al fondo esclusivamente gli interessati che non optino per l'erogazione degli assegni straordinari in unica soluzione.
- b. Le adesioni potranno riguardare i dipendenti di tutte le categorie (Dirigenti, Quadri Direttivi, Aree Professionali) in servizio alla data odierna che abbiano manifestato il proprio interesse

- entro il 28 aprile 2015 e che risolveranno il rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2015; condizione essenziale per l'accoglimento dell'adesione è la maturazione, entro il periodo massimo di 60 mesi successivi alla data di cessazione e comunque non oltre il 30 giugno 2020, del diritto alla pensione di anzianità/anticipata o di vecchiaia a carico dell'AGO. Le domande di adesione presentate saranno accolte seguendo il criterio della maggior vicinanza alla maturazione dei requisiti per il pensionamento di anzianità/anticipata o di vecchiaia.
- c. I dipendenti che si trovino nelle condizioni indicate al punto b che precede e che desiderino aderire al presente Accordo, dovranno formulare la relativa domanda – secondo le modalità operative comunicate dall'Azienda – entro e non oltre il 17 giugno 2015. Le richieste presentate saranno accolte, previa verifica e certificazione dell'Ente Previdenziale del possesso da parte del richiedente dei prescritti requisiti, con effetto dal 1° luglio 2015.
  - d. Per accedere al “Fondo di solidarietà” , il dipendente interessato dovrà necessariamente sottoscrivere, in sede protetta, un verbale di transazione *ex art.* 2113 c.c., con rinuncia ad ogni pretesa nei confronti dell'Azienda nonché al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva secondo le previsioni dell'art. 10, commi 14, 15 e 16 del D.M. n.158/2000.
  - e. Il lavoratore che percepirà l'assegno straordinario a carico del “Fondi di solidarietà” ha l'obbligo, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante tutto il periodo di erogazione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione all'Azienda ed al Fondo presso l'INPS, dell'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendente o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della revoca totale o parziale dell'assegno e della contribuzione figurativa. In caso di mancata osservanza dell'obbligo in parola, troveranno applicazione le sanzioni previste dal D.M. 158/2000.
  - f. A coloro che avranno accesso al “Fondo di solidarietà” sarà integrato, con erogazione annuale anticipata a titolo di incentivazione all'esodo, per ciascun mese di corresponsione e per la durata complessiva della prestazione, l'importo dell'assegno straordinario di sostegno del reddito erogato dal Fondo di solidarietà, sino a raggiungere la misura dell'80% (ottanta per cento) dell'ultima retribuzione mensile lorda percepita in servizio, calcolata sulla base del complesso delle voci imponibili contributive considerate ai fini della determinazione dell'assegno straordinario. L'erogazione dell'incentivo avverrà con cadenza annuale per il numero delle mensilità spettanti nell'anno e sarà assoggettata al regime fiscale riservato agli importi erogati a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del t.f.r.
  - g. Al personale che usufruirà delle prestazioni straordinarie del “Fondo di solidarietà” e che opererà per il mantenimento, limitatamente al periodo di permanenza nel Fondo stesso, della forma di assistenza sanitaria aziendale, sarà garantita, con onere a carico dell'Azienda e limitatamente alla quota attualmente a carico aziendale, l'assistenza sanitaria tempo per tempo prevista dalla normativa applicabile al personale avente il medesimo inquadramento. Tali disposizioni attengono al personale già iscritto al Fondo sanitario Intesa San Paolo o titolare di polizza sanitaria. L'Azienda segnalerà, via e-mail, agli interessati le date di scadenza per il pagamento delle quote a loro carico.
  - h. Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia al D.M. 158/2000. In caso di rilevanti modifiche all'attuale normativa pensionistica, le Parti si rincontreranno per valutare eventuali misure.

### Articolo 3 – Misure di contenimento del costo del lavoro

In considerazione della situazione complessiva rappresentata nella comunicazione di avvio delle procedure *ex CCNL* di cui in premessa ed in via del tutto temporanea e straordinaria, si interverrà, per gli anni 2015,2016 e 2017, sui seguenti istituti contrattuali:

- a. Premio aziendale : nessuna erogazione per gli esercizi 2015, 2016 e 2017



b. Missioni. Le Parti concordano che, a modifica di quanto previsto dai CCNL tempo per tempo applicati ai dipendenti di tutte le categorie (Dirigenti, Quadri Direttivi, Aree professionali), a tutto il personale in missione, a decorrere dal 1° giugno 2015, verrà riconosciuto unicamente il rimborso a piè di lista e non verrà in nessun caso corrisposta la diaria.

c. Lavoro straordinario / Prestazioni aggiuntive. A decorrere dal 1° giugno 2015 e per tutta la durata del presente Accordo, viene espressamente convenuto fra le Parti, anche in deroga a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro di riferimento, che le prestazioni aggiuntive/supplementari in qualsiasi giornata rese, confluiranno obbligatoriamente, fino al limite di 100 (cento) ore annue, nella "banca delle ore".

d. Previdenza integrativa personale dirigente. A partire dall'anno 2015 e per gli anni 2016 e 2017, la contribuzione vigente per il personale Dirigente verrà ridotta dell'1,5%.

e. Polizza infortuni. La polizza infortuni sarà relativa alla sola copertura extraprofessionale per gli anni 2015, 2016 e 2017.

f. Contratti di Solidarietà. A ciascun dipendente verrà applicata una riduzione dell'orario di lavoro con corrispondente riduzione del trattamento economico per un numero di 3 (tre) giornate per l'anno 2015 e 4 (quattro) giornate all'anno per gli anni 2016 e 2017.

L'astensione dall'attività lavorativa verrà regolata su richiesta del singolo lavoratore con le modalità in vigore per l'utilizzo di ferie entro il 30 novembre di ogni anno. Decorso tale termine, in caso di mancata fruizione si procederà ad assegnazione d'ufficio.

Dette riduzioni d'orario saranno attuate ricorrendo alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) ed all'art.10 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158, e successive modificazioni.

#### Articolo 4 – Part-time

L'Azienda, anche allo scopo di contenere il numero di eccedenze di personale di cui alla comunicazione di avvio delle procedure ex art.17 e 20 CCNL 19 gennaio 2012, accoglierà, a decorrere dal 1° settembre 2015, n. 3 nuove domande di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario settimanale di 20H antimeridiane della durata di 12 mesi, eventualmente rinnovabili. Le Parti hanno convenuto di avviare un confronto in materia di part-time a partire dal mese di ottobre 2015.

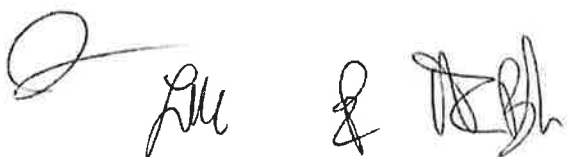
#### Articolo 5 - Stabilizzazioni

L'Azienda formulerà una proposta di assunzione, alle condizioni di cui al Verbale di Accordo 12 aprile 2012, ai collaboratori con contratto a progetto ai quali non sia stata già sottoposta alla data odierna. La proposta verrà formulata nei tempi tecnici necessari e comunque non oltre il 31 agosto 2015.

#### Articolo 6 - Esternalizzazioni

A far data dal 1° luglio 2015, si procederà alla internalizzazione di attività amministrative, attualmente affidate a società esterne, ed alla contestuale assunzione di n. 2 (due) risorse.

#### Articolo 7 - Relazioni sindacali



Le Parti riconoscono che il metodo della consultazione e del confronto è quello più proficuo per la soluzione dei problemi gestionali ed organizzativi e si impegnano ad utilizzarlo in ogni occasione si dovesse presentare, anche per migliorare ed ottimizzare le condizioni di lavoro e l'organizzazione aziendale.

Con questo spirito le Parti hanno concordato di avviare un ampio confronto in materia di organizzazione del lavoro a partire dal mese di luglio 2015.

Le Parti sono altresì impegnate a procedere, a partire dal mese di ottobre 2015, ad un confronto teso a definire un testo unificato delle normative integrative attualmente in vigore per il personale dell'Azienda, fermo restando che detto confronto non potrà determinare costi aggiuntivi per la Società.

#### Articolo 8 - Durata dell'Accordo

Il presente Accordo avrà durata dal 1° giugno 2015 e scadenza al 31 dicembre 2017.

#### **Disposizioni finali**

Con il presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver regolarmente esperito e concluso le procedure di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012, avviate con lettera del 22 Aprile 2015.

Le Parti si danno altresì atto di aver utilizzato tutti gli strumenti ordinari e straordinari previsti dal CCNL per la positiva gestione delle problematiche aziendali e stabiliscono di effettuare verifiche congiunte sull'andamento e sull'organizzazione aziendale con cadenza annuale e, comunque, al verificarsi di eventi straordinari, su richiesta di ciascuna delle Parti.

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

*Sistema incentivante:*

L'Azienda si impegna a ridurre il monte bonus annuo erogato per gli anni 2015,2016 e 2017 di un importo pari ad almeno 300.000 €.

L'Azienda dichiara che l'attuale sistema incentivante è coerente con i principi in materia emanati dalla Banca d'Italia, per quanto applicabili.



FABI  


FISAC  


UILCA  