

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 giugno 2013, in Modena,

tra

L'Azienda:

- Banco di Sardegna S.p.A.;

e

le Organizzazioni Sindacali:

- DIRCREDITO – F.D.
- FABI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- UGL CREDITO
- UILCA-UIL

premesso che

- 1) in data 13 marzo 2012 è stato approvato il Piano Industriale 2012 – 2014 di Gruppo “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia”. Esso è stato presentato a tutte le OO.SS. ed alle comunità rappresentandone le linee guida nonché le relative azioni, sia ordinarie che straordinarie, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
- 2) nel Piano si dà atto che lo scenario di riferimento recessivo per il 2012, nonché le manovre poste in essere a livello governativo, la contrazione delle attività produttive nonché i mutamenti della domanda, il progressivo calo dei ricavi ed il contestuale aumento delle rettifiche e delle sofferenze nonché gli impatti sul ROE, hanno portato ad un contesto complessivo oltremodo difficoltoso che ha imposto immediati interventi al fine di mantenere i parametri economico – finanziari in linea con quanto richiesto dalle autorità nazionali ed internazionali, all'interno del quale perseguire la mission e gli obiettivi propri del Gruppo e quindi anche del Banco di Sardegna S.p.A.
- 3) il Piano, al fine di prevenire il deterioramento della situazione, ha sviluppato, attraverso processi di riorganizzazione e ristrutturazione, un intervento straordinario sulle varie strutture del Gruppo e relative Banche, con l'obiettivo, da un lato, di rafforzare il ruolo di indirizzo e controllo della Capogruppo (come garanzia di maggior presidio dei rischi in linea con le direttive dell'Autorità di Vigilanza) e, dall'altro, di riorganizzare l'assetto delle Banche territoriali in un'ottica di semplificazione dell'assetto del Gruppo, finalizzata all'ottimizzazione del presidio locale e alla riduzione dei costi, per raggiungere il principale obiettivo di una redditività adeguata e sostenibile nel tempo; detti obiettivi sono stati perseguiti attraverso una serie di interventi straordinari sulla struttura del Gruppo (si citano ad esempio le operazioni di aggregazione infragruppo, l'adozione del nuovo modello di governo, il rafforzamento della macchina operativa, etc.) che hanno determinato eccedenze di personale inizialmente per 1.100 risorse, con possibilità di ridurle a 450 unità attraverso l'adozione di una serie di strumenti ed a determinate condizioni;
- 4) anche in questi primi mesi dell'anno 2013, l'economia dei paesi dell'Eurozona e l'Italia in particolare hanno mostrato il persistere di un pesante clima recessivo del quale è difficile prevedere la durata e un concreto miglioramento. Per quanto concerne il sistema bancario, permangono insufficienti le attese sull'evoluzione delle masse intermedie. La qualità del credito continuerà a condizionare le prospettive di redditività del sistema bancario.
- 5) le vigenti normative contrattuali di settore (art. 20 del vigente CCNL) prevedono che, in presenza di tensioni occupazionali - anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che prefigurano ricadute negative sui livelli occupazionali le imprese - prima di ricorrere all'applicazione



delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 - forniscano agli organismi sindacali aziendali, una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare, anche nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004;

- 6) in ragione delle citate norme ed in relazione alle ricadute negative sui livelli occupazionali del citato Piano Industriale, Banca popolare dell'Emilia Romagna S.C. - nella sua veste di Capogruppo - anche in nome e per conto delle Società del Gruppo - ha dato avvio alla procedura sindacale prevista dagli artt. 18 e 19 del c.c.n.l. 8.12.2007 (oggi artt. 20 e 21 vigente c.c.n.l.), con comunicazione datata 6 giugno 2012, proseguita sino alla sottoscrizione dell'Accordo sindacale del 15 settembre 2012 (d'ora in poi anche "l'Accordo"), giungendo con esso alla definizione della relativa procedura contrattuale;
- 7) l'esubero di 1100 unità inizialmente previsto dal Piano in conseguenza della realizzazione dei menzionati processi di riorganizzazione e ristrutturazione, attraverso gli strumenti concordati nell'Accordo (quali la riqualificazione, la riconversione e il riposizionamento professionale e la ricollocazione all'interno del Gruppo), è stato ridotto a 450 unità,;
- 8) l'Accordo, al fine di limitare l'impatto sociale della riduzione dei livelli occupazionali, ha quindi previsto per tutti i dipendenti che abbiano già maturato il diritto alla pensione o che lo matureranno durante la vigenza del Piano Industriale (2012/2014) un programma di esodo volontario incentivato. In caso di mancata adesione da parte di tutti i Lavoratori/Lavoratrici sopra identificati, e fino a concorrenza delle 450 unità, ciascuna Azienda del Gruppo attiverà le procedure di cui alla legge n. 223 del 1991, artt. 4 e 24;
- 9) tenuto conto che alla data della verifica ci si è trovati nella situazione delineata al precedente alinea, il Banco di Sardegna S.p.A. ha avviato con lettera datata 14 giugno 2013, ritualmente notificata a tutti i destinatari ed anch'essa qui data per trascritta, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni e integrazioni, riguardante 130 unità risultanti in esubero;
- 10) su richiesta delle OO.SS. si è dato corso, in sede aziendale, all'esame congiunto previsto dall'art. 4 c. 5 della legge 223/1991.

tutto ciò premesso, le Parti, nel comune intento di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione dei menzionati processi di riorganizzazione e ristrutturazione, anche in esecuzione di quanto disposto dal citato "Accordo", concordano di definire e concludere la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/1991 nei termini ed alle condizioni che seguono

Art. 1

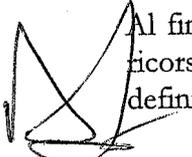
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2

Le parti considerano qui integralmente trascritti ad ogni conseguente effetto tutti i motivi e le informazioni già comunicati nei vari incontri avvenuti nelle varie fasi del confronto sindacale. L'informativa del 14 giugno u.s. unitamente ai relativi allegati (Allegato n. 1 - slides di presentazione del Piano Industriale 2012 - 2014; allegato n. 2 - Accordo del 15 settembre 2012; allegato n. 3 - Personale in servizio al 13/06/2013 esclusi i dirigenti; Allegato n. 4 - Esuberanti in forza al 13/06/2013 esclusi i dirigenti) costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Art. 3

Al fine di limitare l'impatto sociale della riduzione dei livelli occupazionali, le parti dichiarano di fare ricorso a tutti gli strumenti già previsti nell'Accordo secondo i termini, condizioni e le modalità ivi definite.



Art. 4

Lo strumento attraverso cui pervenire alla predetta riduzione degli organici viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, nel D.M. 28 aprile 2000, n. 158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - e successive modifiche ed integrazioni, ivi comprese quelle di cui all'Accordo Nazionale 8 luglio 2011 recepite con D.M. 3 agosto 2012, che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero, così recita testualmente (art. 8), e il cui contenuto viene fatto proprio dalle Parti:

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 al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, 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 esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."

Art. 5

Pertanto, le Parti convengono che prioritariamente cesserà il rapporto di lavoro di tutti i Lavoratori/Lavoratrici che abbiano già maturato, ovvero che matureranno, il diritto a pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia, e/o comunque dei trattamenti pensionistici dell'A.G.O., entro il 31 dicembre 2014 compreso, anche se con diritto al mantenimento in servizio.

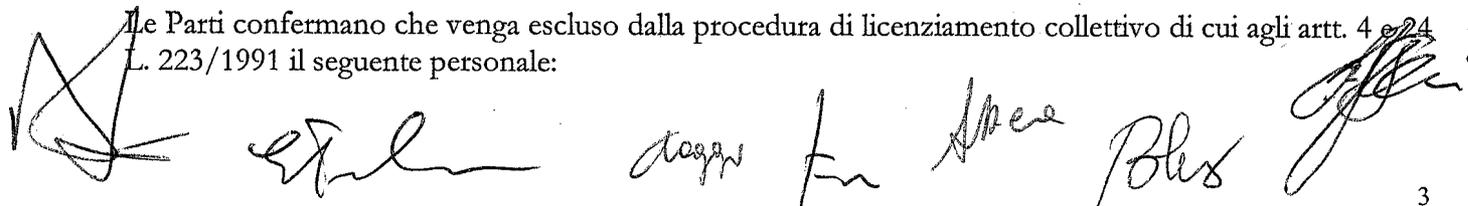
Nell'ambito del personale di cui al comma che precede a coloro che abbiano fatto validamente pervenire all'Azienda la propria richiesta in modo conforme alle modalità di cui alla "Parte A" del Verbale di Accordo del 15/09/2012, viene consentito di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con tutti gli adempimenti, condizioni e i requisiti ivi previsti.

Nei confronti del restante personale in possesso dei requisiti di cui al presente articolo l'Azienda comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, con decorrenza dalla data di maturazione del diritto a pensione.

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro avverrà (i) con effetto dal 30 giugno 2013 per il personale che a tale data abbia già maturato il diritto alla pensione; (ii) con effetto dal giorno precedente a quello di maturazione del diritto alla pensione per il personale che maturerà il relativo diritto dal 1° luglio 2013 al 31 dicembre 2014.

Conseguentemente, in esercizio della facoltà prevista dall'art. 24, 1° comma ultimo periodo, della legge 23 luglio 1991 n. 223, così come interpretato dall'art. 8, 4° comma, D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in legge con modificazioni dalla L. 19 luglio 1993, n. 236, le Parti stabiliscono che le risoluzioni unilaterali del rapporto di lavoro avverranno nell'arco temporale dal 30 giugno 2013 al 31 dicembre 2014, con conseguente proroga del termine di 120 giorni previsto dalla legge per l'intimazione dei licenziamenti.

Le Parti confermano che venga escluso dalla procedura di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 L. 223/1991 il seguente personale:



- il personale femminile il cui conseguimento alla pensione si perfezioni esclusivamente previa opzione per il calcolo pensionistico con il sistema contributivo;
- il personale disabile con percentuale di invalidità superiore al 60%;
- categorie protette ove ricorrano le condizioni previste dalla normativa.

Art. 6

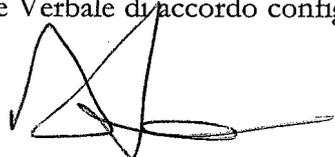
Fermo quanto sopra, le Parti confermano che l'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero, ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), del D.M. n. 158 del 2000 – e successive modifiche ed integrazioni, ivi comprese quelle di cui all'Accordo Nazionale 8 luglio 2011 recepite con D.M. 3 agosto 2012 - avviene adottando il criterio della maturazione del diritto alla pensione nei termini definiti con l'Accordo del 15 settembre 2012 e del 9 aprile 2013 da parte del personale che abbia validamente manifestato la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avverrà con tutti gli adempimenti, condizioni e i requisiti ivi previsti.

Art. 7

Le Parti – rimossa e rinunziata ogni eccezione sostanziale e formale -- si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo è stata regolarmente esperita e conclusa ad ogni effetto formale e sostanziale, ed in piena conformità e coerenza con ogni profilo disciplinato da norme di contratto e/o di legge - la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, nonché la prevista preventiva procedura contrattuale, per dare applicazione al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – e successive modifiche ed integrazioni, ivi comprese quelle introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 e che si considera regolarmente esperita la procedura di legge, considerando completamente sanati ad ogni conseguente effetto, in applicazione delle vigenti disposizioni in materia di cui all'art. 4, comma 12, della L. 223/1991 così come modificato dall'art. 1, comma 45, della L. 92/2012, eventuali vizi della Comunicazione di apertura della procedura medesima. Le Parti si danno atto, inoltre, che il presente Verbale di accordo configura contratto collettivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, L. 223/1991.

L' Azienda:

BANCO DI SARDEGNA S.P.A. _____



Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. _____



FABI _____



FIBA-CISL _____



FISAC-CGIL _____



UGL CREDITO _____



UIL.CA-UIL _____

