

Verbale di Accordo

In Roma,

Il giorno **30.12.2013** \$

tra

Credito Fondiario S.p.A. – Fonspa Bank (di seguito, "Fonspa" o "la Banca" o "la Società" ovvero "l'Azienda")

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL, SINFUB ed UGL Credito e le Segreterie Nazionali/Territoriali delle medesime Organizzazioni Sindacali (di seguito: "le Organizzazioni Sindacali" o "le OO.SS." o "Parte Sindacale" ovvero, se citate congiuntamente con l'Azienda, "le Parti")

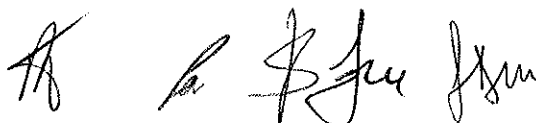
premesse che

- Fonspa presenta una situazione di sostanziale inattività nel settore dei mutui fondiari residenziali – a suo tempo avviata ma in seguito dismessa – e svolge limitata operatività anche nel settore della gestione amministrativa di pregresse operazioni di cartolarizzazione;
- il descritto contesto – in relazione anche alla perdurante crisi economica – ha comportato il determinarsi di una serie di bilanci in forte perdita, con il correlato concreto rischio di liquidazione della società;
- in data 31 ottobre 2013 la proprietà di Fonspa – European Principal Assets Limited - ha ceduto, previa autorizzazione della competente Autorità di Vigilanza, la totalità del controllo azionario di Fonspa alle Società Tages Holding S.p.A., Harvip Investimenti S.p.A. ed Harvest Investment B.V., con contestuale comunicazione dell'operazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, a norma di CCNL;
- il Consiglio di Amministrazione della Banca, nominato dai nuovi azionisti, ha approvato un Piano di Impresa (di seguito Piano), illustrato alle Organizzazioni Sindacali Aziendali e Nazionali in uno specifico incontro tenutosi il 5 novembre, nel cui ambito le OO.SS. hanno rimarcato l'assenza della parte cedente;
- in tale riunione l'Azienda ha evidenziato come il Piano prevede un rilancio della Società che postula una rivisitazione completa di struttura e dimensionamenti attuali e riguarda la totale rifocalizzazione dell'attività, trasformando la Società in operatore bancario indipendente che – agendo per conto proprio o per conto terzi – sia *leader* nella gestione dinamica di attivi creditizi deteriorati o illiquidi e del rischio sottostante, favorisca l'incontro di offerta e domanda in tale mercato ed offra consulenza specializzata ad investitori istituzionali e fondi specializzati;
- in riferimento a tale scenario, Fonspa, ha presentato, altresì, le linee guida della connessa necessaria riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, sottolineandone le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, con particolare riguardo ad interventi sul piano occupazionale;
- nel successivo incontro del 19 novembre, l'Azienda ha formalmente avviato la procedura ex artt. 17 e 20 del CCNL ABI 19.1.2012, confermando e motivando l'esigenza di un totale superamento dell'attuale struttura organizzativa di Fonspa, in funzione della ridefinizione/rifocalizzazione della *mission* aziendale; in tale sede, inoltre, a richiesta delle

Organizzazioni Sindacali, la Banca ha precisato come il Piano preveda il mantenimento della licenza bancaria, dell'iscrizione all'ABI e dell'attuale sede territoriale dell'Azienda;

- in relazione alla predetta situazione, l'Azienda ha, altresì, evidenziato che l'organico a regime della Società – rispetto alle attuali 142 risorse al netto dei Dirigenti – prevede 26 posizioni organizzative in sostanziale continuità rispetto al pregresso ambito di attività e la conseguente individuazione di 116 eccedenze di personale; in proposito, la Banca ha manifestato la disponibilità all'individuazione, nell'ambito del confronto sindacale, di un massimo di ulteriori 16 posizioni adeguabili alle esigenze organizzative aziendali; il tutto a complemento di un organico finale complessivo di 42 addetti, sempre esclusi i Dirigenti;
- Fonspa, nell'occasione, ha formalmente comunicato la propria disponibilità a ricercare - attraverso il confronto contrattualmente previsto e prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla Legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni ed integrazioni – possibili soluzioni per gli esuberanti dichiarati, utilizzando gli strumenti di legge e di contratto vigenti in materia, anche in concorso tra loro, inclusi quelli stabiliti dal D.M. n. 158/2000 e successive modificazioni e integrazioni;
- contemporaneamente Fonspa ha evidenziato anche l'esigenza di prevedere significativi interventi di contenimento strutturale del costo del lavoro, con rivisitazione della normativa integrativa, accordi e provvidenze aziendali di fatto applicati, fermo l'impegno a mantenerle nel presente assetto sino alla fine della procedura contrattuale avviata;
- le Organizzazioni Sindacali hanno avanzato articolate osservazioni e considerazioni, sia sul Piano illustrato che in materia di metodi e strumenti utili ad affrontare le problematiche rappresentate, affermando la loro prioritaria volontà di ridurre il più possibile le ricadute occupazionali del Piano ed evidenziando la possibilità di individuare ulteriori strumenti atti a contenere il numero delle eccedenze, attraverso l'utilizzo di specifiche previsioni contrattuali, con riferimento, in primo luogo, ai contratti di solidarietà ed alla concessione dei part time;
- la Banca – pur avendo attentamente esaminato le ipotesi sottoposte, anche alla luce degli obiettivi del Piano e dei correlati riflessi economici – ha confermato che l'oggettiva situazione dell'Azienda e le ragioni sottostanti all'avvio della procedura contrattuale non rendono possibile ricorrere a quanto proposto dal sindacato, in quanto non avrebbe gli effetti strutturali necessari per l'equilibrio dell'operazione;
- Parte Sindacale, dal canto suo, ha evidenziato come il complesso delle soluzioni da individuare per gestire l'operazione non possa prescindere da oggettive considerazioni circa la particolarità della stessa – sia quanto a situazione aziendale, che in termini di ricadute del Piano presentato dalla Banca – e debba, pertanto, rispondere a criteri di sostanziale equità, trasparenza e volontarietà dei lavoratori;
- a far tempo dal 21 novembre si sono succeduti numerosi incontri di confronto e di approfondimento congiunto – in data 26, 27 e 29 novembre, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 20 e 23 dicembre 2013 – durante i quali si è compiutamente esaminata la materia trattata, tanto per gli aspetti tecnico-organizzativi, quanto per i profili contrattuali;
- in data 23 dicembre, le Parti hanno sottoscritto un documento di sintesi denominato: "Principali contenuti del Verbale di Accordo tra Credito Fondiario S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali", che costituisce il riepilogo delle intese intercorse tra le Parti medesime ed è stato allegato al Verbale di Riunione siglato tra le stesse in pari data, con impegno a formalizzare la firma dell'articolato completo del Verbale di Accordo, contenente tali pattuizioni, entro e non oltre il






2

30.12.2013, con il condiviso avvio – nel frattempo – della fase informativa sulle previsioni dell'accordo e di invio della documentazione relativa a tutto il Personale;

- in data odierna, le Parti hanno dato esecuzione a quanto sopra, procedendo alla disamina congiunta ed alla condivisione del testo definitivo del predetto Verbale di Accordo

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1

Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

2

Occupazione

All'esito del confronto sindacale ed in ragione delle intese raggiunte con il presente Accordo, le eccedenze di Personale, dichiarate in numero di 116 all'inizio della procedura contrattuale, sono state ridotte a 100, in funzione dell'individuazione di 16 ulteriori profili professionali adeguabili – anche con opportuni interventi formativi e di riqualificazione – alle figure ricercate dall'Azienda in relazione alle esigenze connesse al nuovo modello organizzativo ed ai suoi contenuti operativi, in particolare quelli delle Divisioni di Business e commerciali.

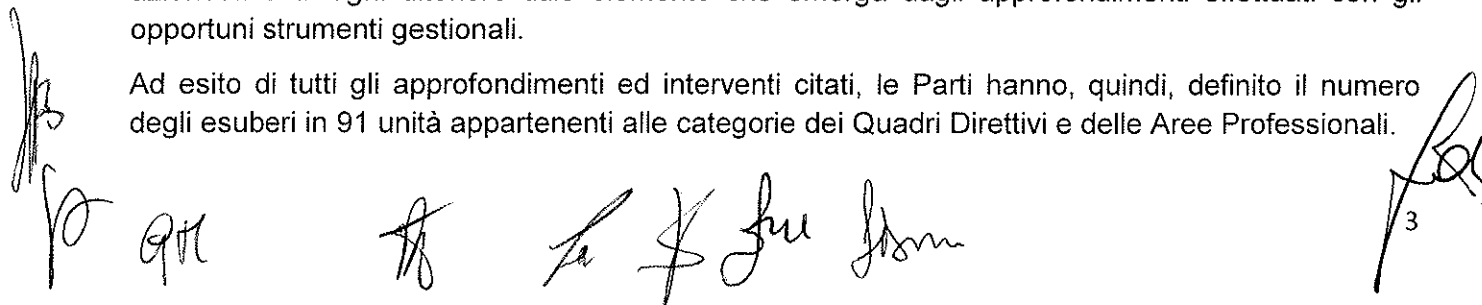
Inoltre, gli esuberanti dichiarati sono stati ulteriormente ridotti a 97, in ragione delle intervenute dimissioni di 2 dipendenti e della individuazione di 1 ulteriore posizione organizzativa in continuità rispetto al precedente assetto aziendale, rientrante nella struttura di Staff (posizione che è possibile coprire con una risorsa interna di idonea professionalità).

Nell'ambito del confronto esperito, inoltre, l'Azienda ha manifestato la disponibilità a mantenere in servizio, in aggiunta all'organico a regime previsto dal Piano, 2 risorse con gravi e certificate situazioni di disabilità personale ed ulteriori 4 dipendenti aventi caratteristiche di competenza e professionalità rispondenti ai profili necessari per le nuove attività aziendali; dette ultime 4 risorse saranno mantenute a condizione che accettino la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale per una durata di 3 anni – a partire dall'1.1.2014 – ed orario di lavoro di 25 ore settimanali.

Tutti i profili professionali che formeranno l'organico come sopra definito, sono individuati sulla base di un'oggettiva analisi di competenze e conoscenze professionali, già possedute o rapidamente implementabili ed adattabili, sia per quanto attiene alle posizioni organizzative aventi carattere di sostanziale continuità rispetto al precedente assetto, sia per le figure da inserire in attività peculiari del nuovo modello organizzativo, con particolare riguardo alle risorse da assegnare alle Divisioni di Business del medesimo.

Quanto sopra è attuato tramite oggettiva e completa valutazione dei curriculum professionali aziendali e di ogni ulteriore utile elemento che emerga dagli approfondimenti effettuati con gli opportuni strumenti gestionali.

Ad esito di tutti gli approfondimenti ed interventi citati, le Parti hanno, quindi, definito il numero degli esuberanti in 91 unità appartenenti alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Dichiarazione delle Parti: in relazione a quanto sopra previsto circa il mantenimento in servizio di 4 ulteriori dipendenti purché con trasformazione dell'attuale rapporto a tempo parziale per la durata di 3 anni, le Parti si impegnano a verificare, nel corso di uno specifico incontro in sede aziendale, da tenere entro il mese di gennaio 2015 se – in presenza di oggettive condizioni operative e di sostenibilità economica da parte aziendale – si renda praticabile ripristinare anticipatamente il rapporto di lavoro a tempo pieno per tutte o parte delle suddette risorse.

Dichiarazioni dell'Azienda: In riferimento a quanto già esplicitato in corso di trattativa, la Banca conferma che:

- gli obiettivi di rilancio della Società e di sviluppo della nuova attività aziendale per l'intera durata del Piano sono supportati da adeguati investimenti economici e tecnologici mirati a garantire la stabilità della compagine aziendale e la sua implementazione nel tempo, per quanto possibile. Sulla base di tali presupposti, l'Azienda dichiara che, nell'arco di validità del Piano 2014-2016, non prevede di effettuare ulteriori diminuzioni di organico di tipo collettivo, fatte ovviamente salve le eventuali risoluzioni individuali. Ove nel medesimo periodo, per circostanze eccezionali ed imprevedibili, si determinassero contrazioni di attività tali da incidere sull'assetto aziendale, la Banca si impegna ad affrontarle, in sede di confronto e/o procedura sindacale, facendo prioritariamente ricorso agli strumenti contrattuali (quali contratti di solidarietà difensiva, part time etc.) che non incidono direttamente sui livelli occupazionali;
- in relazione all'effettivo andamento dell'operatività aziendale nell'arco temporale del Piano 2014/2016, ove si determinassero esigenze di implementazione dell'organico, per le relative assunzioni si ricorrerà – sulla base della coerenza tra profilo professionale del personale licenziato e profilo professionale ricercato - al bacino di risorse inserite nelle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, anche oltre il periodo di efficacia del diritto di precedenza ex art. 8, comma 1, della Legge n. 223/1991 e, segnatamente, per 24 mesi successivi ai licenziamenti collettivi e correlativi ingressi nelle prestazioni in parola.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: in riferimento a quanto più volte sottolineato in sede di incontri circa la specifica rilevanza da attribuire ad ogni azione e/o strumento che possa consentire la creazione di opportunità di lavoro per le persone inserite nella sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà, le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione all'Azienda affinché dedichi particolare attenzione, ove se ne presenti l'occasione, a segnalare, per eventuali necessità di clienti e/o fornitori e/o interlocutori di cui sia messa a conoscenza, profili professionali di tali risorse coerenti con le necessità degli interlocutori, per ogni possibile valutazione.

La Banca prende atto della raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali, con positivo impegno in tal senso.

3

Azioni e strumenti per la gestione degli esuberanti di personale

Al fine di individuare precisi criteri di identificazione del personale in esubero ed idonee azioni e strumenti per gestire – preferibilmente e per quanto più possibile – in via consensuale ed incentivata gli esuberanti, la Banca e le OO.SS. concordano di fare riferimento prioritariamente al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 (artt. 8 ed 11 bis) – 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.

Tenuto conto di quanto sopra, le Parti convengono di procedere come segue:

- 1) Pensionamenti: cessano prioritariamente i dipendenti appartenenti ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali che risultano, entro la data del 30 giugno 2014, in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per la pensione di anzianità, anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O.. Ai medesimi è consentito di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro a decorrere dalla data del 31.12.2013 o, se successivo, dal giorno antecedente la maturazione dei requisiti previsti per accedere al trattamento pensionistico, con rinuncia al preavviso contrattuale ed all'indennità sostitutiva del medesimo. A coloro, tra questi, che entro il 30.12.2013 faranno pervenire all'Azienda (con consegna diretta al Servizio Personale, anticipabile mediante spedizione via mail alla casella accordo2013@fonspa.it) la propria proposta in tal senso, in modo conforme al modulo allegato 1, è riconosciuto un "premio di tempestività" con corresponsione, in via straordinaria, di 3 mensilità della propria retribuzione lorda annua.

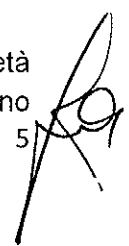
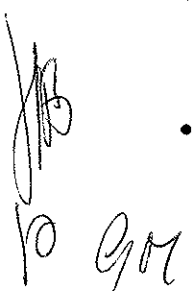
Per coloro che maturano i requisiti pensionistici dopo il 31.12.2013 ed entro il 30.06.2014, la presentazione della proposta, nei termini e modi di cui sopra (utilizzando il modulo allegato 1 bis) deve avvenire entro e non oltre il 15.01.2014, con il riconoscimento – in tal caso – dell'accennato "premio di tempestività" di 3 mensilità della propria retribuzione lorda annua.

Per questi dipendenti, il periodo intercorrente tra l'1.1.2014 ed il giorno antecedente la data di maturazione dei requisiti predetti è gestito con le modalità previste al successivo art. 6.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali: in riferimento a quanto previsto nel precedente punto 1), le OO.SS., consapevoli dei limiti alla disponibilità dei diritti individuali quesiti, affermano peraltro lo spirito di solidarietà e volontarietà che ha contraddistinto tutta la gestione della fase negoziale e del perfezionamento dell'Accordo.

- 2) Prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà: quale ulteriore e prioritario strumento atto a contribuire favorevolmente alla gestione delle dichiarate eccedenze di personale con riduzione del conseguente impatto sociale, le Parti concordano l'accesso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del personale che matura i requisiti stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia e/o comunque per i trattamenti pensionistici dell'A.G.O. successivamente al 30 giugno 2014 ed entro il 30.09.2019. A tali lavoratori è consentito aderire alla relativa "offerta al pubblico" secondo quanto in appresso specificato:

- i lavoratori, potranno accettare ai sensi dell'art. 1336 c.c., – entro e non oltre il 15.01.2014 – l' "offerta al pubblico" formulata dalla Banca per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile – senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti – il rapporto di lavoro, in via automatica, per accedere al Fondo di Solidarietà alla prima data utile dopo il 15.01.2014, ove alla data del 31.12.2013 siano già in possesso dei requisiti per tale accesso, ovvero alla data di maturazione dei predetti requisiti – se successiva, con permanenza massima nel Fondo di 60 mesi da tale data e scadenza di tale periodo non oltre il 30.09.2019 - compilando e sottoscrivendo l'apposito modulo di adesione allegato 2, (ovvero 2 bis se con requisiti in maturazione dopo il 31.12.2013 ed entro il 30.09.2014) da consegnare al Servizio Personale, anticipabile mediante spedizione via mail alla casella accordo2013@fonspa.it);
- per i lavoratori di cui sopra con requisiti di inserimento nel Fondo maturati al 31.12.2013, il periodo intercorrente tra l'1.1.2014 e la data di effettiva adesione all'offerta e cessazione del rapporto di lavoro, sarà gestito con le modalità di cui al successivo art.6;
- analogamente, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà dopo l'1.1.2014 ed entro il 30.09.2014, il periodo intercorrente tra l'1.1.2014 ed il giorno



5

antecedente alla maturazione del predetto requisito è gestito con le modalità di cui al successivo art.6.

Per il personale che confluisce nel Fondo di Solidarietà con fruizione delle prestazioni in forma rateale è previsto:

- i. in quanto già fruitore della copertura di polizza per l'assistenza sanitaria integrativa corrente in azienda, il mantenimento della copertura stessa – alle condizioni che saranno applicate al personale della Banca a partire dall'1.1.2014 – fino all'ultimo mese di permanenza nel Fondo prima del pensionamento;
- ii. il mantenimento delle condizioni creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio, sino alla data di cui sopra.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali : richiamando quanto già evidenziato nel corso della trattativa, le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché la Banca prenda in considerazione eventuali richieste di lavoratori che fruiscono delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà – corredate da oggettive e documentate motivazioni di difficoltà economiche – volte ad ottenere il prolungamento della durata di mutui in essere tramite la sospensione del pagamento delle rate per un determinato periodo, senza applicazione di interessi corrispettivi.

La Banca prende atto della raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali, con positivo impegno al riguardo.

Il personale che aderisce all'offerta nei termini e tempi sopra indicati ed intrattiene con la Banca un rapporto di lavoro a tempo parziale, può richiedere, all'atto dell'adesione, la conversione del rapporto a tempo pieno. In tal caso l'Azienda, nell'accogliere l'istanza, considererà convenzionalmente il dipendente a tempo pieno ai fini della retribuzione annua lorda.

- 3) Incentivazione all'esodo e non opposizione alla collocazione in mobilità con accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà: nei confronti del restante Personale in esubero, individuato nella differenza tra i 91 esuberanti dichiarati all'art. 2 ed il numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per il pensionamento o l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà nei termini individuati nei punti 1) e 2) del presente articolo 3, la Banca, allo scopo di ridurre le conseguenze economiche e sociali delle ricadute dell'operazione sul piano occupazionale, attiva – nei confronti di tutto il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali, eccetto quello rientrante tra le predette risorse con requisiti pensionistici o di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà - in parallelo alle altre iniziative in precedenza descritte:

- a. un'offerta di incentivazione economica all'esodo - cui è possibile aderire volontariamente a partire dalle ore 08.00 del 7.01.2014 ed entro e non oltre il 15.01.2014, che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro da accettare in maniera irrevocabile, avente decorrenza 18.01.2014 (17.01.2014 ultimo giorno di servizio) e non comporta oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti, a fronte della quale la Banca riconosce un incentivo all'esodo di 46 mensilità lorde.

L'adesione all'offerta di cui al presente punto deve essere comunicata presentando al Servizio Personale della Banca il modulo allegato 3 , debitamente compilato e firmato, entro il termine finale sopra indicato, tramite spedizione via mail – cui sarà dato riscontro su data ed ora di ricezione – alla casella accordo2013@fonspa.it, con successiva consegna/spedizione dell'originale del modulo al Servizio Personale medesimo;.



- b. In alternativa all'adesione all'offerta di cui alla precedente lettera a., la possibilità, per chi lo comunichi con il modulo allegato 4 - debitamente compilato e firmato, da far pervenire alla Banca a decorrere dalle ore 08.00 del 7.01.2014 ed entro e non oltre il 15.01.2014 tramite spedizione via mail, cui sarà dato riscontro su data ed ora di ricezione, alla casella: accordo2013@fonspa.it, con successiva consegna/spedizione dell'originale del modulo al Servizio Personale medesimo - di manifestare la propria volontà di non impugnare la risoluzione del rapporto di lavoro con la Banca che avverrà, comunque, entro e non oltre il 31.01.2014, con accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà di Settore, di cui all'art. 11 bis del D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Il periodo intercorrente tra il 18.1.2014 e la data antecedente il giorno di effettiva risoluzione del rapporto di lavoro in funzione di quanto precede sarà gestito con i criteri di cui al successivo art. 6.

Per tali dipendenti, una volta che la Banca avrà risolto il rapporto di lavoro è previsto:

1. accesso alla prestazione emergenziale del Fondo di Solidarietà per la durata di 24 mesi ed a fronte delle quali l'onere a carico dell'Azienda è convenzionalmente individuato in 12 mensilità;
2. riconoscimento di un incentivo all'esodo, a titolo di rinuncia all'impugnazione del licenziamento, di importo che - su specifica scelta del lavoratore, da indicare nel predetto modulo 4 di adesione - potrà essere erogato ed articolato come segue:
 - A. 34 mensilità (2 delle quali sono considerate, in via convenzionale, come sostitutive del preavviso o dell'indennità contrattuale di preavviso) corrisposte con le competenze di fine rapporto e pari a quanto stabilito per l'incentivazione di cui alla precedente lettera a. (46 mensilità) al netto del sopra citato onere aziendale di 12 mensilità per le prestazioni emergenziali;
 - B. in alternativa, le 34 mensilità di cui alla lettera A possono essere così suddivise:
 - o 22 mensilità (2 delle quali sono considerate, in via convenzionale come sostitutive del preavviso o dell'indennità contrattuale di preavviso), corrisposte con le competenze di fine rapporto;
 - o ulteriori 12 mensilità - dedotta la contribuzione sociale nella misura del 10% - versate da parte dell'Azienda, entro il 25.01.2014, nel sottoconto personale del "Conto Contributi" di rispettiva pertinenza individuale presso il Fondo Pensioni per il Personale del Credito Fondiario, a titolo di contributo straordinario, ai sensi dell'art. 8, ultimo comma, dello Statuto di detto Fondo. Tale somma è deducibile dalla base imponibile dei redditi 2014, nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente normativa fiscale.

In alternativa all'erogazione, l'importo dell'incentivo di cui sopra (corrispondente alle mensilità rispettivamente individuate alla lettera A - 34 od a quelle di cui alla lettera B -22) potrà essere costituito in deposito, in tutto od in parte, in base all'indicazione fornita nel citato modulo 4, presso l'Azienda, finalizzato ad incentivare l'eventuale successiva assunzione dell'interessato, purché a tempo indeterminato, presso datore di lavoro terzo, quale contributo al medesimo per favorire l'assunzione stessa, secondo intese e tempi da definire con il nuovo datore di lavoro, sempre nel limite massimo dell'importo mantenuto nella Banca e fatto salvo, per quanto ovvio, il puntuale rispetto delle normative applicabili alla concreta fattispecie.

Al termine del periodo di fruizione delle prestazioni emergenziali, qualora il lavoratore non sia stato assunto a tempo indeterminato, la somma depositata sarà svincolata a favore dell'interessato.

3. fornitura da parte della Banca ed a carico della stessa – previa espressa richiesta del personale interessato, da inoltrare entro 10 giorni dalla data di risoluzione del rapporto – di un servizio di supporto alla ricollocazione professionale (c.d. "outplacement") per una durata di 12 mesi, di norma dal secondo mese successivo al licenziamento. Il servizio sarà fornito da una società specializzata e, per ciascun dipendente che dichiari espressamente di aderire al programma proposto dall'Azienda comporterà – in linea generale e con riserva di successiva specifica comunicazione di dettaglio agli interessati – attività di valutazione delle competenze e del profilo professionale, oltre ad azioni di formazione e /o coaching mirate ad un'efficace gestione delle occasioni di presentazione/incontro con potenziali nuovi datori di lavoro ed alla ricerca attiva di possibili opportunità di impiego attraverso la rete offerta dalla società incaricata.

Per i lavoratori di cui alla precedente lettera a. si prevede, inoltre:

- I. il mantenimento della copertura sanitaria in essere per il personale in servizio sino al 31.12.2014, senza oneri a carico dell'interessato;
- II. il mantenimento per gli eventuali mutui in essere delle condizioni applicate al momento della risoluzione, ferma la possibilità, da parte degli interessati, di richiedere alla Banca – in relazione ad oggettive motivazioni di carattere economico conseguenti all'intervenuta cessazione dal servizio – di valutare interventi di allungamento dei tempi di ammortamento del mutuo stesso tramite sospensione del pagamento delle rate, a tasso 0%, per il 2014 ed il 2015.

Per i lavoratori di cui alla precedente lettera b. si prevede, inoltre, che:

- chi intrattiene con la Banca un rapporto di lavoro a tempo parziale, può richiedere, la conversione del rapporto a tempo pieno. In tal caso, l'Azienda, nell'accogliere l'istanza, considererà convenzionalmente il dipendente a tempo pieno ai fini della retribuzione annua lorda di riferimento per le prestazioni emergenziali da fruire;
- è mantenuta la copertura sanitaria in essere, tempo per tempo, per il personale in servizio per tutta la durata della permanenza nelle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, senza oneri a carico dell'interessato;
- sono mantenute, per gli eventuali mutui in essere, le condizioni applicate al momento della risoluzione, ferma la possibilità, da parte degli interessati, di richiedere alla Banca – in relazione ad oggettive motivazioni di carattere economico conseguenti all'intervenuta cessazione dal servizio – di valutare interventi di allungamento dei tempi di ammortamento del mutuo stesso tramite sospensione del pagamento delle rate, a tasso 0%, per il 2014 ed il 2015.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: in riferimento a quanto esplicitato in corso di trattativa, le Organizzazioni Sindacali raccomandano espressamente all'Azienda di tenere in opportuna evidenza, per ogni possibile intervento – anche oltre quanto previsto in materia di allungamento della durata dell'ammortamento tramite sospensione del pagamento rate per un certo periodo –, situazioni segnalate e documentate dal personale collocato in mobilità attraverso le prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, ovvero cessato per risoluzione consensuale connessa all'accettazione dell'offerta di incentivazione all'esodo, che si trovi in oggettive difficoltà in relazione ad elevato importo dei residui debiti per mutui correnti con la

Banca, in particolare per la presenza di carichi familiari gravosi, per necessità di assistenza a congiunti disabili e per altre simili evenienze.

La Banca prende atto della raccomandazione espressa dalle Organizzazioni Sindacali, con positivo impegno in proposito.

Le adesioni pervenute ai sensi di quanto previsto nelle precedenti lettere a. e b. sono accolte dall'Azienda nei limiti numerici della differenza indicata nel primo comma del presente punto 3).

In caso le adesioni pervenute fossero superiori alla differenza come sopra individuata e fermo restando il numero degli esodi, l'Azienda darà corso all'accoglimento delle stesse secondo i seguenti criteri di priorità:

- valutazione del profilo professionale dell'interessato in termini di minore coerenza con le posizioni organizzative dichiarate dall'Azienda in continuità organizzativa o ricercate per il nuovo modello organizzativo nei termini illustrati nella presente procedura contrattuale;
- conferma da parte del lavoratore, anche attraverso specifici colloqui da parte dell'Azienda, ove necessario, della volontà di aderire alle offerte aziendali;
- data ed ora di ricezione - rilevabile via mail - della domanda di adesione.

4.

Regole generali e definizione di istituti economici e trattamento fiscale degli incentivi



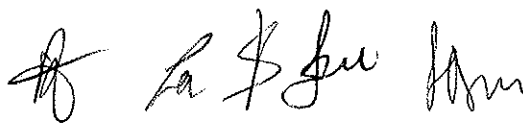
Al fine dell'applicazione di quanto previsto dal presente Verbale di Accordo si chiarisce tra le Parti che:

- a) le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro irrevocabilmente formulate, con le modalità previste dal presente Accordo, per pensionamento, accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, accettazione dell'offerta di incentivazione all'esodo e dichiarazione di non opposizione alla collocazione in mobilità con accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà prevedono – quale condizione essenziale per il riconoscimento degli incentivi economici e delle agevolazioni rispettivamente stabiliti per ciascuna delle citate fattispecie – la sottoscrizione, da parte del dipendente, di uno specifico verbale di conciliazione, con rinuncia ad ogni pretesa comunque connessa e/o derivante dal rapporto di lavoro intercorso con la Banca ed alla sua cessazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 Codice Civile, fatto salvo quanto dovutogli quale emolumento e/o spettanza di fine rapporto, compreso il TFR, con verifica di tali importi a meri fini contabili relativi alla corrispondenza tra quanto erogato e quanto tempo per tempo comunicato al lavoratore. Analoga dichiarazione liberatoria con rinuncia ad ogni eventuale pretesa nei confronti del dipendente è rilasciata, nel verbale conciliativo, dalla Banca, ferma l'eventuale responsabilità per dolo e colpa grave connessa a fatti non noti alla Banca stessa.

Le conciliazioni di cui sopra sono sottoscritte in "sede protetta" contestualmente alla data di cessazione dal servizio del dipendente ovvero – in funzione di esigenze tecniche ed amministrative aziendali – entro il termine massimo del 30 gennaio 2014.

La Banca provvede ad organizzare la conciliazione fornendo a ciascun interessato le indicazioni necessarie in merito alla sua effettuazione;

- b) le adesioni alle prestazioni straordinarie ed alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà di Settore avvengono nel rispetto delle generali previsioni del Regolamento del Fondo medesimo;
- c) in qualsivoglia degli articoli, punti, lettere od alinea dell'Accordo valgono, ad ogni effetto, le seguenti definizioni e regole:

- per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda 2013 di ciascun dipendente interessato, con esclusione di qualsivoglia voce retributiva variabile (ivi compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, straordinari, rimborsi spese, indennità e benefit);
- ai fini del riconoscimento degli incentivi economici per il Personale con rapporto a tempo parziale che vi acceda il relativo calcolo viene effettuato sulla retribuzione di riferimento rapportata ad una prestazione lavorativa a tempo pieno;
- la situazione dei carichi familiari è quella risultante dai dati forniti dai dipendenti interessati al Servizio Personale ai fini delle dichiarazioni per le detrazioni fiscali e le eventuali integrazioni ed in possesso della Banca al 30.11.2013;
- le somme, comunque denominate, definite quali "incentivi all'esodo", ovvero "premi di tempestività" sono erogate in aggiunta alle competenze di fine rapporto ed al TFR e, pertanto, vengono assoggettate esclusivamente alla tassazione separata di spettanza del dipendente interessato. La corresponsione di detti importi avviene nel più breve tempo tecnico possibile e, comunque, entro 60 giorni dal termine del rapporto di lavoro del dipendente interessato.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: in riferimento a quanto evidenziato negli incontri negoziali, le Organizzazioni Sindacali raccomandano espressamente all'Azienda che – in caso di eventuali situazioni economiche particolarmente gravose opportunamente segnalate – l'erogazione delle competenze di fine rapporto e degli eventuali incentivi sia effettuata il prima possibile, anche anticipatamente rispetto al termine indicato di 60 giorni ed, ove ciò non sia praticabile per oggettivi motivi tecnici ed amministrativi, l'Azienda prenda in considerazione forme di anticipazione di una parte del dovuto a tasso zero.

La Banca prende atto della raccomandazione espressa dalle Organizzazioni Sindacali, con positivo impegno in proposito.

5

Verifica dei risultati del piano di incentivazione all'esodo e conseguenti azioni

Un primo monitoraggio circa l'andamento delle adesioni su base volontaria alle varie tipologie di offerta/proposta della Banca di cui al precedente art.3 si effettuerà in un incontro tra le Parti in data 8 gennaio e successivamente - decorsi i termini indicati nel predetto articolo 3 per inoltrare le adesioni in parola - in data 16 gennaio 2014 le Parti si incontreranno per la definitiva verifica della complessiva situazione delle adesioni pervenute.

In relazione a quanto precede, l'Azienda dichiara sin d'ora che darà avvio immediatamente – subito dopo la verifica del 16.01.2014 – alla procedura ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91, sia per dare concreta attuazione agli strumenti di cui al precedente articolo 3 (in particolar modo, con riferimento all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà), sia per gestire gli eventuali esuberanti che dovessero residuare all'esito della fase di adesioni volontarie e consensuali di cui al medesimo articolo 3. rispetto al numero complessivo (91 esuberanti) ed ai criteri definiti allo stesso art.3.

Al riguardo, le OO.SS. si impegnano, sin d'ora, a sottoscrivere, entro 5 giorni dall'avvio della procedura ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/91 e comunque entro e non oltre il 22 gennaio 2014, specifico accordo che – in coerenza con premesse, contenuti ed obiettivi del presente Verbale – stabilisca l'individuazione dei lavoratori in esubero con rigorosa applicazione dei criteri di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 8 D.M. n. 158/2000, nonché, per le eventuali ulteriori residue eccedenze, ai

criteri di cui all'art. 5 della Legge n. 223/91 (anzianità, carichi di famiglia ed esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali) in concorso tra loro.

Quanto precede, prevedendo un preavviso ridotto per il licenziamento di eventuali lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici o che li maturino entro il 30.06.2014 e la conciliazione in "sede protetta" per coloro che fossero inseriti obbligatoriamente nelle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, avendone i requisiti.

Inoltre, per coloro che rientrassero nell'applicazione dei richiamati criteri di legge, sarà consentito accedere alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, a condizione - da ritenersi presupposto essenziale - che sottoscrivano, entro 5 giorni dalla notificazione del licenziamento, un verbale di conciliazione, in "sede protetta". In tal caso, a detti lavoratori sarà, inoltre, riconosciuto un importo onnicomprensivo lordo di 6 mensilità, di cui 2 anche a titolo sostitutivo del preavviso e della relativa indennità contrattuale.

6

Modalità di gestione di eventuali dilazioni nell'accesso alle prestazioni straordinarie od emergenziali del Fondo di Solidarietà e nell'erogazione dei relativi trattamenti

Per coloro che:

1. maturano i requisiti pensionistici dopo il 31.12.2013 ed entro il 30.06.2014;
2. maturano i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà entro il 31.12.2013, ma aderiscono entro il 15.01.2014, come loro concesso;
3. maturano i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà dopo l'1.1.2014 ed entro il 30.09.2014;
4. aderiscono all'incentivazione economica all'esodo, di cui all'art.3 punto 3, lettera a., con cessazione del rapporto di lavoro - in funzione dei tempi concessi per manifestare detta adesione - il 17.01.2014, ultimo giorno di servizio;
5. cessano per adesione alla non opposizione al licenziamento, ai sensi della previsione dell'art. 3, punto 3, lettera b. con inserimento nelle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà;
6. cessano, per licenziamento intimato ai sensi dell'accordo aziendale - prefigurato al precedente art. 5 - di definizione della procedura ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 e sono successivamente inseriti nelle prestazioni straordinarie, ovvero emergenziali del Fondo di Solidarietà, in tal caso per conciliazione sottoscritta

in quanto non cessati alla data del 31.12.2013, le giornate lavorative afferenti il periodo di tempo intercorrente tra il 17.1.2014 ed il giorno antecedente la cessazione del rapporto di lavoro di ciascun lavoratore sono gestite come segue:

- a) prioritariamente con imputazione alla fruizione di ferie e banca ore residui e per i ratei maturandi nel periodo considerato;
- b) con applicazione della sospensione dell'attività lavorativa (c.d. "solidarietà difensiva") attuata ricorrendo alle prestazioni di cui agli artt. 5, comma 1, lettera a), punto 2 e 10 del DM 158/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle di cui all'Accordo Nazionale 8 luglio 2011 recepite dal DM 3 agosto 2012.

Ove i dipendenti a qualsiasi titolo inseriti, dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, nelle prestazioni straordinarie o nelle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà di Settore e non ricevano i trattamenti economici loro dovuti - anche in funzione dei tempi tecnici di completamento, da parte dell'Ente erogatore, delle occorrenti procedure amministrative - per 4 mesi dalla data di decorrenza degli stessi, la Banca provvederà ad erogare all'interessato, su sua richiesta, un finanziamento a tasso 0%, pari all'importo delle mensilità di indennità od assegno di sostegno non erogate e, successivamente, un importo mensile nella misura delle medesime, sino al riconoscimento di tali importi da parte dell'Ente erogatore.

Il finanziamento avrà natura di anticipazione sul conto corrente indicato dal destinatario, ed avverrà con le modalità che verranno indicate dalla Banca e che comporteranno la previa acquisizione di un mandato irrevocabile - conferito formalmente all'Ente erogatore da parte del percettore nell'interesse della Banca - a provvedere al versamento di indennità od assegno di sostegno a lui spettante sul conto su cui è riconosciuta l'anticipazione che sarà, pertanto, automaticamente estinta una volta pervenuta la totale copertura di quanto anticipato.

7

Verifica congiunta

Entro il 30 gennaio 2014 le Parti si incontrano per verificare congiuntamente stato ed effetti applicativi del presente Accordo.

8

Misure di contenimento del costo del lavoro

In riferimento a quanto evidenziato nelle premesse del presente Verbale circa l'esigenza di intervenire su normativa integrativa e provvidenze aziendali in essere - mantenuti, in via transitoria, sino al termine della procedura contrattuale di riorganizzazione - al fine di ottenere risultati di strutturale contenimento del costo del lavoro che supportino la sostenibilità economica della nuova configurazione ed attività della Banca::

- a far tempo dall'1.1.2014 il contributo aziendale al Fondo Pensioni per il Personale del Credito Fondiario S.p.A. - versato ai sensi dell'art. 8 del relativo Statuto - sarà una somma pari al 3,50% dell'ammontare della retribuzione annua presa a base per il calcolo dei contributi dei partecipanti;
- a decorrere dall'1.1.2015 una quota del premio annuale complessivo versato per la copertura relativa all'assistenza sanitaria integrativa e riferita alla posizione del dipendente e del nucleo fiscalmente a carico che risulta assicurato, è posta a carico del personale in cifra fissa, nelle seguenti misure: Quadri Direttivi: € 300, Aree Professionali € 200;
- le eventuali ferie di competenza dell'anno 2013, o di anni precedenti, non fruito, nonché tutte le ferie di pertinenza del 2014 dovranno essere obbligatoriamente effettuate entro il 31.12.2014, secondo una pianificazione puntuale ed esaustiva, definita dal Servizio Personale della Banca, sulla base di quanto indicato dai lavoratori interessati e validato dai relativi responsabili, entro e non oltre il 31.03.2014;
- i permessi ex festività relativi all'anno 2014 dovranno essere programmati, nell'anzidetta pianificazione, in via preventiva rispetto alle ferie ed in caso di mancato o parziale godimento

entro l'anno solare di riferimento (con possibilità di fruirne entro il 31.12. 2014), non verranno monetizzati o compensati sotto alcuna forma;

- analogamente si procede per la fruizione entro l'anno della "banca delle ore" di pertinenza dell'anno stesso e di spettanza individuale, cui andrà obbligatoriamente fatto ricorso, in via prioritaria a fronte di necessità di permessi o stacchi dall'attività lavorativa per esigenze contingenti e temporanee;
- le disposizioni succitate in materia di fruizione di ferie, permessi ex festività e banca ore sono estese per tutta la durata del Piano e, pertanto, anche per gli anni 2015 e 2016;
- per tutta la durata del Piano le prestazioni aggiuntive e di lavoro straordinario dovranno riguardare unicamente situazioni eccezionali e/o imprevedibili, con richieste da sottoporre preventivamente e tempestivamente a verifica ed autorizzazione da parte della Direzione Aziendale.

Ogni diversa normativa integrativa aziendale di cui allo scaduto e non rinnovato C.I.A. 7.12.2005, ovvero derivante e/o connessa a qualsivoglia disposizione, concessione, provvidenza, deliberazione, prassi e consuetudine aziendale allo stato operante in via di fatto, cessa di avere vigore a far tempo dall'1.1.2014, ad ogni conseguente effetto.

In deroga a quanto precede, i buoni pasto continuano ad essere riconosciuti nella misura attualmente applicata, restano in vigore le condizioni finanziarie agevolate e le polizze per copertura degli infortuni professionali ed extraprofessionali con onere a carico dell'Azienda.

In materia di tempi e contenuti della contrattazione di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni in argomento del CCNL tempo per tempo vigente.

9

Clausole di salvaguardia

Con riferimento a quanto convenuto tra ABI ed Organizzazioni Sindacali Nazionali nell'Accordo 20 dicembre 2013, circa l'adeguamento del Fondo di Solidarietà di Settore alle previsioni della Legge 26 giugno 2012 n. 92, le Parti si impegnano ad incontrarsi per verificare gli sviluppi derivanti dal recepimento di detto Accordo nel relativo Decreto Ministeriale - anche alla luce di quanto eventualmente sia chiarito dalle Parti Nazionali al riguardo - anche in relazione ad eventuali effetti sulla situazione disciplinata dal presente Accordo.

In caso di previsioni legislative che dovessero modificare le attuali disposizioni relative ai criteri temporali di accesso al trattamento pensionistico di base, le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi per ogni inerente valutazione e/o individuazione di eventuali misure da adottare

10

Relazioni Sindacali

Le Parti condividono la rilevanza ed importanza di intrattenere relazioni sindacali proficue, aperte e trasparenti, in generale e con particolare riferimento alla fase di trasformazione della Banca e graduale applicazione del Piano di Impresa.

A tale scopo, le Parti intendono impegnarsi a tenere puntuali ed articolate fasi di informativa ed incontro, nel corso delle quali l'Azienda fornirà dati e previsioni e le Organizzazioni Sindacali potranno presentare osservazioni e proposte.

Tanto premesso, le Parti hanno convenuto che specifica attenzione sarà riservata, nei momenti di informativa e verifica periodica di seguito indicati, agli aspetti organizzativi, allo sviluppo dell'attività ed al livello di conseguimento degli obiettivi di Piano, con particolare approfondimento dei relativi riflessi su stabilità occupazionale della nuova Azienda e prospettive di implementazione dell'organico.

Ciò premesso, le Parti suddette hanno individuato, quale percorso condiviso di monitoraggio delle prossime fasi, un articolato programma di incontri da tenere:

- entro il 31.3.2014 per un esame dei primi effetti applicativi del nuovo modello organizzativo;
- entro il 30.6.2014 e poi entro il 31.10.2014 per la presentazione, da parte della Direzione Aziendale, dello stato dell'arte di organizzazione, operatività e prospettive della Banca;
- dopo le anzidette date, i citati incontri di informazione ed approfondimento assumono cadenza di norma quadrimestrale per tutta la durata del Piano.

Quanto precede, fatti salvi gli specifici incontri di verifica previsti dal presente Accordo ed eventuali riunioni che si rendessero necessarie e/o venissero richieste dalle OO.SS. per oggettive ragioni di urgenza o casi particolari.

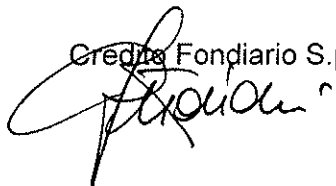
11

Dichiarazione di regolare espletamento della procedura

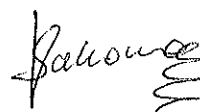
Il presente Verbale di Accordo contiene tutte le pattuizioni tra la Banca e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, relative alla procedura di cui agli artt. 17 e 20 CCNL 19.1.2012 di cui alla premessa. Tali clausole si considerano inscindibili fra loro e si applicano esclusivamente al personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali.

Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto e riconoscono – ad ogni conseguente effetto e con rinuncia ad ogni eccezione formale e sostanziale – di aver esperito in modo esaustivo, congruo, completo e regolare la procedura di riorganizzazione/ristrutturazione e gestione delle inerenti tensioni occupazionali di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL ABI 19.1.2012, conclusa e definita con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo.

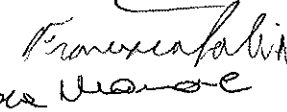
Credito Fondiario S.p.A.



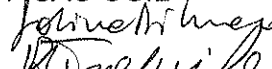
FABI



FIBA CISL



FISAC CGIL



SINFUB



UGL Credito

