

Ipotesi di Accordo

Il giorno 3 febbraio 2017 in Firenze

Tra

FRUENDO S.r.l.

e

le Organizzazioni Sindacali: FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UILCA-UIL, UNISIN



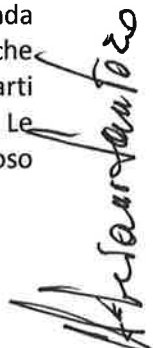
Premesso che

- In data 20 dicembre 2016 è stata illustrata alle Organizzazioni Sindacali l'operazione di acquisizione da parte dell'Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane (ICBPI) del pacchetto azionario, sino al 100%, del socio di maggioranza di Fruendo srl. Tale operazione, che ha già visto il "Signing" è sottoposta, tra l'altro, alle necessarie autorizzazioni degli enti regolatori. Il "Closing" è previsto nel primo semestre dell'anno 2017. Da tale operazione è espressamente esclusa la Società Fruendo srl, il cui pacchetto di controllo, pari al 60% del capitale, sarà acquisito, al momento del "Closing" e insieme ad altre partecipazioni, da una nuova Società: la NewCo. Il restante 40% della Società rimane nella proprietà dell'attuale socio di minoranza.
- In data 4 gennaio 2017 sono state presentate alle Organizzazioni Sindacali le Linee Guida del Piano Industriale 2017-2019 che individua nella produttività e nell'acquisizione di nuove attività/commesse l'elemento chiave per il consolidamento sul mercato e per la crescita e la sostenibilità dell'Azienda, individuando altresì azioni e interventi diretti ad attivare le leve necessarie finalizzate al progresso di efficienza/capacità produttiva richiesto.
- Le Linee Guida del Piano Industriale 2017-2019 individuano conseguentemente gli interventi organizzativi, la specializzazione delle funzioni dedicate e i progetti che consentiranno di raggiungere l'obiettivo. Tali interventi potranno prevedere la creazione di sinergie tra poli e tra dipartimenti/uffici e, ove necessario, programmi di formazione del personale tali da consentire lo sviluppo e l'accrescimento della cultura del servizio.
- L'insieme degli interventi identificati nelle Linee Guida del Piano Industriale ha impatti trasversali sul complesso delle attività tali da modificare l'organizzazione aziendale, al fine di renderla più funzionale al raggiungimento degli obiettivi, utilizzando al meglio il complesso delle competenze possedute dalle Risorse.
- E' tuttora pendente un consistente contenzioso attivato da dipendenti di Fruendo nei confronti di Banca MPS per l'impugnazione del trasferimento avvenuto a seguito di cessione del ramo d'Azienda "Divisione Attività Amministrative Contabili e Ausiliarie". Su tale punto le Parti dichiarano che l'eventuale soluzione del contenzioso legale è demandata a trattativa separata tra i legali delle parti interessate e che l'esito di quest'ultima non comporterà ricadute di alcun tipo su questo Accordo. Le parti si impegnano a non utilizzare il presente Accordo in sede giudiziale, con riferimento al contenzioso ad oggi in essere.

sg



John Cella

TUTTO CIO' PREMESSO

Le Parti convengono quanto segue:

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante di questo Accordo.

2. Stabilità aziendale

- 2.1. Fruendo si impegna a mantenere le sedi ad oggi esistenti all'interno delle attuali piazze (comuni) almeno per il periodo di vigenza delle Linee Guida del Piano Industriale e cioè fino al 31.12.2019. Le attuali sedi di lavoro sono Abbiategrasso, Padova, Roma, Mantova, Firenze, Siena, Lecce.
- 2.2. Fruendo, come si evince dalle Linee Guida di Piano Industriale 2017 – 2019, conferma che, allo stato e perdurando la situazione di sostenibilità economico-finanziaria della Società, non sono previste o prevedibili, per tutta la durata del Piano Industriale e cioè fino al 31.12.2019, operazioni straordinarie di cessione di rami d'azienda.
- 2.3. Fruendo si impegna a contenere l'eventuale ricorso a forme di lavoro flessibile e a darne ampia preventiva informativa volta per volta alle Organizzazioni Sindacali.
- 2.4. L'Azienda dichiara che, in costanza di rapporto di lavoro, a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, nel caso di premorienza del dipendente, si renderà disponibile all'assunzione del figlio o del coniuge/convivente.

3. Fondo di Solidarietà

- 3.1. L'Azienda dichiara che, a seguito dell'implementazione delle Linee Guida del Piano Industriale 2017-2019, l'eventuale riorganizzazione verrà gestita prioritariamente attraverso il ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore. A tal fine, le Parti avvieranno, entro maggio 2017, un confronto volto a avviare una procedura per l'attivazione del Fondo di Solidarietà di Settore su base volontaria.
- 3.2. Nell'ambito del confronto di cui al punto precedente le Parti esamineranno anche la possibilità di eventuali condizioni per l'incentivazione dell'opzione donna e per l'incentivazione del part-time nell'ottica di quanto previsto dalle cosiddette "staffette generazionali"; nonché valuteranno l'estensione di quanto previsto al punto 2.4. relativamente al periodo antecedente all'entrata in vigore del presente Accordo.

4. Premio di produttività

- 4.1. Fruendo, anche in base a quanto previsto dalle Linee Guida del Piano Industriale, conferma che l'incremento di produttività e di capacità produttiva costituisce la base per il consolidamento e lo sviluppo dell'Azienda e mette al centro dell'attenzione il miglior rapporto tra qualità ed efficienza dei servizi offerti ai clienti. I progetti e gli interventi illustrati nelle Linee Guida del Piano Industriale costituiscono le leve con cui raggiungere tali risultati.
- 4.2. Le parti concordano che il raggiungimento di tali risultati costituisce obiettivo comune essenziale per la continuità e lo sviluppo aziendale in un mercato sempre più competitivo. Conseguentemente l'Azienda si rende disponibile all'introduzione di un Premio Variabile di Risultato, che sia principalmente basato sul miglioramento della produttività con apposita procedura, da avviarsi entro il mese di aprile 2017.

fy

ed.

Wheni

Antonio Santoro



Me



5. Orario di lavoro

5.1. Le Parti convengono sulla necessità di una razionalizzazione degli orari di lavoro. Sarà pertanto attivato un confronto, indicativamente nel mese di marzo 2017, sulla base dei seguenti principi:

- ✓ Definizione di orari standard per singolo polo;
- ✓ Mantenimento della flessibilità in ingresso per un massimo di 30 minuti;
- ✓ Possibile recupero della flessibilità in ingresso all'interno della pausa pranzo. Tale recupero potrà essere effettuato solo successivamente all'effettuazione dei 30 minuti minimi di pausa pranzo e solo in caso di recupero totale all'interno della pausa pranzo del medesimo giorno in cui si è usufruito della flessibilità in ingresso.

Verranno fatte salve specifiche esigenze di servizio.

6. Ferie, Permessi, Ex Festività, Banca Ore

6.1. Le Parti si danno atto che, anche in base a quanto previsto dal CCNL Credito, la fruizione delle spettanze annue di Ferie, Ex Festività e Banca Ore nel corso dell'anno di maturazione costituisce elemento indispensabile per gli equilibri tra tempo di lavoro e tempo di vita e consente all'Azienda di non avere accantonamenti di costo derivanti da eventuali spettanze non godute.

6.2. A tal fine, le Parti concordano che la programmazione delle spettanze, fermo restando l'obbligo di smaltimento della spettanza annua nel corso dell'anno di maturazione, deve essere effettuata nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive aziendali, tenendo conto delle necessità individuali.

6.3. A tal fine, le Parti definiscono che la programmazione delle spettanze di ferie dovrà essere effettuata entro il mese di marzo di ogni anno. Ogni lavoratore dovrà programmare la propria spettanza di ferie, ad eccezione di massimo n. 4 giorni che potrà utilizzare come segue:

- N. 2 giorni, sempre entro l'anno, per esigenze non programmabili
- N. 2 giorni entro comunque i primi tre mesi dell'anno successivo

6.4. Le Parti si danno atto che alla data del 30 settembre di ogni anno sarà effettuato un monitoraggio della situazione relativa alla fruizione spettanze. Qualora si riscontrassero differenze tra spettanza annua e quanto programmato, ogni lavoratore dovrà programmare l'eventuale differenza nei termini di cui sopra e fermo restando il rispetto delle esigenze delle persone e di quelle organizzative e produttive dell'Azienda.

6.5. Nel caso in cui le spettanze di ferie programmate ed autorizzate nel periodo estivo (1° giugno – 30 settembre) non siano usufruite su specifica richiesta aziendale, il lavoratore provvederà a riprogrammarle entro l'anno successivo.

6.6. Le Parti si danno atto della necessità di provvedere anche allo smaltimento delle spettanze relative agli anni precedenti e concordano affinché i residui siano smaltiti almeno nella misura del 33% ogni anno. Dovranno essere smaltiti entro l'anno successivo i residui complessivamente non superiori a 5 giorni.

6.7. Qualora per motivi di ordine produttivo o di prolungate assenze dal lavoro non sia stato possibile smaltire tutta la spettanza di Ex Festività e Festività coincidenti con la domenica, le Parti definiscono che non si provvederà alla loro monetizzazione.

6.8. In relazione a Permessi e Congedi saranno mantenuti i trattamenti in essere presso l'Azienda cedente al 31.12.2013, così come il trattamento previsto in caso di festività coincidenti con la domenica ed ex Festività. L'elenco dei Permessi e dei Congedi sarà definito entro il mese di marzo

sg

2017 da un'apposita Commissione e sarà allegato al presente Accordo, costituendone parte integrante.

7. Malattia

- 7.1. Anche in funzione dell'inquadramento previdenziale che è stato assegnato dall'INPS all'Azienda, dalla data di efficacia del presente Accordo ogni assenza per malattia dovrà essere coperta da certificato medico, secondo la modulistica prevista dall'INPS.
- 7.2. Le Parti tuttavia concordano nel definire un numero massimo di n. 3 eventi di malattia della durata di un giorno nell'arco di un anno che possono non essere coperti da certificato medico.
- 7.3. Qualora l'evento di malattia dovesse proseguire oltre il 1° giorno, dovrà comunque essere presentato all'Azienda il certificato medico con copertura fin dal primo giorno. In tal caso, è necessario che il certificato sia rilasciato dal medico entro il 2° giorno di malattia.
- 7.4. L'Azienda si riserva di richiedere, secondo la prassi in essere, la produzione del certificato medico anche nell'ipotesi di cui al punto 7.2.

8. Formazione

- 8.1. Le Parti riconoscono l'importanza della formazione quale elemento fondamentale per la valorizzazione del personale ed a supporto della gestione del cambiamento culturale e dello sviluppo delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi di professionalità ed efficienza indicati nelle Linee Guida del Piano Industriale. Le Parti ribadiscono l'importanza della formazione anche nell'ottica di accrescimento della cultura del servizio per tendere all'eccellenza e ad una competenza sempre più funzionale alla soddisfazione delle esigenze dei Clienti della Società.
- 8.2. L'Azienda, annualmente, definirà i piani di formazione e ne darà preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali in appositi incontri in cui saranno approfonditi e valutati anche i contributi delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.
- 8.3. L'Azienda si rende disponibile entro l'anno 2017, anche a seguito di un'eventuale riorganizzazione aziendale connessa anche all'attivazione del Fondo di Solidarietà, ad attivare un tavolo con le Organizzazioni Sindacali in cui si darà informativa in ordine ai ruoli chiave ed ad altri ruoli di responsabilità in Azienda. In tale contesto, le Organizzazioni Sindacali saranno informate anche sui percorsi formativi necessari al raggiungimento delle competenze necessarie; saranno altresì valutate le specifiche proposte delle Organizzazioni Sindacali.

9. Welfare Aziendale

- 9.1. E' prevista la costituzione di una Commissione paritetica Azienda/Organizzazioni Sindacali per le verifiche ed i rinnovi delle polizze sanitaria ed infortuni (professionali ed extra professionali) ad oggi in essere. Tale Commissione approfondirà anche le iniziative volte a sostenere e a promuovere forme di solidarietà tra i dipendenti.

10. Ex Polizza CIA

- 10.1. Le Parti concordano che gli importi previsti dalla Polizza CIA per gli aventi diritto al 31 dicembre 2013, accreditati a titolo di Una Tantum nel mese di novembre di ogni anno secondo il criterio della parità di costi rispetto a quanto sostenuto dall'Azienda cedente, ivi compresa la non incidenza ai fini del calcolo del TFR e di tutti gli istituti differiti, saranno accreditati, dal 2017, sempre a titolo di Una Tantum, nel mese di maggio di ogni anno.

10.2. L'Azienda si impegna ad approfondire e a valutare la possibilità di destinare tali somme ai Fondi di previdenza complementare.

11. Part-time

L'Azienda, anche nell'ottica di un giusto bilanciamento dei tempi di vita/tempi di lavoro, dichiara di essere disponibile ad agevolare, salvo particolari esigenze di carattere organizzativo e produttivo, eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro nonché a modificare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro part time a scadenza in rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato.

12. Missioni

12.1. L'Azienda conferma la volontà, anche al fine di un contenimento dei costi, di limitare l'utilizzo di missioni.

12.2. Quando le missioni si rendano necessarie per esigenze di servizio o per lo svolgimento di nuove attività presso le sedi dei soci o di clienti, fuori dal territorio comunale della sede lavorativa di appartenenza, le stesse saranno regolamentate come segue:

- ✓ Missione: è previsto il rimborso a piè di lista secondo quanto previsto dalle prassi aziendali in essere.
- ✓ Missione a corto raggio (entro 25 Km dalla residenza – dimora abituale): è previsto il rimborso delle spese effettive di viaggio con mezzi pubblici o, in alternativa, il rimborso kilometrico secondo la tabelle di rimborso previste dall'azienda, nel caso il luogo di destinazione della missione non sia raggiungibile con mezzi pubblici. Quanto sopra in caso la prestazione si svolga in comune diverso rispetto a quello di lavoro.
- ✓ Missione/Non missione: non è previsto alcun rimborso. Tale modalità sarà attivata nel caso che le sedi di lavoro di destinazione sia più vicina rispetto alla sede di lavoro con riferimento alla residenza/domicilio abituale del lavoratore se richiesto dal medesimo.

13. Relazioni sindacali

Con il presente Accordo, viene confermato il pieno riconoscimento del ruolo svolto dal Sindacato quale reale fattore di cambiamento e di sviluppo aziendale, anche nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Linee Guida del Piano Industriale. Le Parti ribadiscono che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali rappresenta la miglior strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione.

Le Parti inoltre convengono che la costante ricerca di soluzioni condivise è finalizzata ad evitare la nascita di incomprensioni che potrebbero nuocere all'interesse complessivo. In linea con i principi ispiratori sopra individuati, saranno realizzati momenti di verifica e confronto a conferma del rinnovato reciproco impegno per il mantenimento delle migliori relazioni sindacali.

Dando seguito ai principi sopra esposti e nell'ottica del loro consolidamento, nel caso di acquisizione di nuove attività/commesse o di significative variazioni organizzative:

- In base alla tipologia delle nuove attività, le stesse saranno svolte sulla base di scelte organizzative dell'Azienda, che definirà l'area aziendale e la piazza di riferimento, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Dichiarazioni a Verbale allegate all'Ipotesi di Accordo del 03.02.2017

Su specifiche sollecitazioni delle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda dichiara:

- il proprio impegno per agevolare, nel rispetto delle esigenze aziendali, un utilizzo sinergico delle risorse tra le varie strutture aziendali e per identificare azioni volte a migliorare il senso di appartenenza e la complessiva identità aziendale;
- che, a seguito dell'approvazione da parte delle Assemblee dei Lavoratori e degli Organi Deliberanti dell'Azienda dell'Accordo raggiunto in data odierna, darà avvio quanto più celermente possibile ai tavoli di lavoro in esso previsti affinché si possa dare seguito, nelle more del "Closing", a tutte le attività strumentali all'esecuzione di quanto previsto dal sopracitato Accordo, tanto da facilitarne ed agevolare la completa applicazione non appena formalizzato il noto "Closing";
- che il CCNL applicato a tutto il personale attualmente dipendente è il CCNL del Credito che costituisce il CCNL di riferimento della Società. Alle future assunzioni da parte della Società sarà applicato il CCNL Credito tempo per tempo vigente ai sensi dell'art. 1 dello stesso. Per i dipendenti assunti con altre tipologie contrattuali, che dovessero in un tempo successivo essere stabilmente adibiti ad attività tipicamente previste e disciplinate dal CCNL del Credito, la Società provvederà a trasformare in tale ultimo CCNL il precedente. Tale eventualità non sarà estendibile a operazioni straordinarie nonché relative ad attività non rientranti nel CCNL del Credito.

FRUENDO S.r.l.



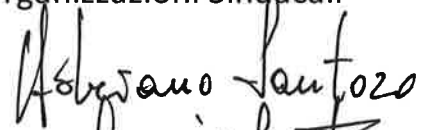
Stefano Giampoli

Amministratore

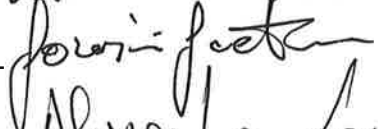
Via ... Milano

Le Organizzazioni Sindacali

FABI



FIRST-CISL



FISAC-CGIL



SINFUB



UILCA-UIL



UNISIN




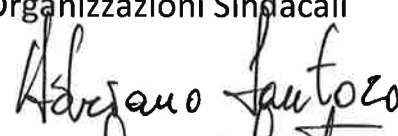

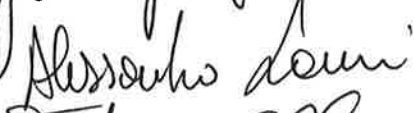
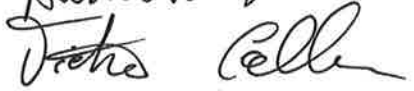
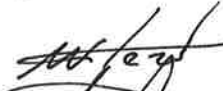
- Il personale da adibire alle nuove attività sarà preferibilmente e compatibilmente con le esigenze aziendali identificato all'interno delle aree di riferimento, utilizzando al meglio ed eventualmente accrescendo le competenze delle risorse appartenenti a tali aree e tenuto conto di eventuali candidature su base volontaria. L'Azienda si impegna a fornire alle risorse assegnate alle nuove attività adeguata formazione.
- Sarà data tempestiva informativa alle Organizzazioni Sindacali in caso di modifiche significative all'organigramma aziendale quali, ad esempio, assunzioni, nuovi incarichi di responsabilità, etc.. Nel caso vi siano necessità di approfondimento, l'Azienda si renderà disponibile ad incontri con le Organizzazioni Sindacali, al fine di valutare i possibili impatti sulle risorse e sull'organizzazione aziendale. Il cambio di assegnazione di un dipendente ad unità operativa diversa verrà comunicato allo stesso via mail.

Fermo restando quanto previsto da CCNL in materia di rotazioni, anche al fine di favorire l'arricchimento delle professionalità, sarà cura delle strutture operative favorire la rotazione dei dipendenti su più postazioni/mansioni, fermo restando le esigenze organizzative aziendali.

14. Clausole Normative

Gli impegni presi con il presente Accordo sono validi ed efficaci fino al 31.12.2019, termine oltre il quale non avranno più efficacia, salvo diverso Accordo tra le Parti. La decorrenza del presente Accordo è subordinata all'approvazione delle Assemblee dei Lavoratori e degli Organi Deliberanti della Società. Quanto previsto ai punti 3 e 4 esplicherà la sua efficacia a seguito del "Closing" dell'operazione di cui in premessa.

FRUENDO S.r.l.

 Stefano Giampelli
 Amministratore
 Vilme Milano

Le Organizzazioni Sindacali
 FABI 
 FIRST-CISL 
 FISAC-CGIL 
 SINFUB 
 UILCA-UIL 
 UNISIN 