

Verbale di Accordo

Il giorno 7 febbraio 2015, in Arezzo

tra

- ✓ Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio Soc. Coop., di seguito BPEL, anche in qualità di Capogruppo
- ✓ Banca Federico Del Vecchio S.p.A., di seguito BFDV,
- ✓ Banca Popolare Lecchese S.p.A., di seguito BPL,
- ✓ Etruria Informatica S.r.l., di seguito E.I. ,

di seguito denominate complessivamente anche "Aziende"

e

la Delegazione sindacale di Gruppo, formata dalle seguenti organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 19/01/2012,

- ✓ DIRCREDITO
- ✓ FABI
- ✓ FIBA – CISL
- ✓ FISAC – CGIL
- ✓ UILCA

di seguito denominate complessivamente anche "OO.SS."

Premesso che

a) con comunicazione del 22 dicembre 2014 (di seguito anche: **la Comunicazione iniziale**) da intendersi qui richiamata, BPEL, in qualità di Capogruppo, avviava la procedura sindacale ex artt. 20-21 CCNL 19/1/2012 (di seguito anche: **"la procedura Sindacale"**, ovvero **"questa Procedura"**), con la quale, richiamato il nuovo scenario in cui deve operare la Banca, si delineavano gli interventi necessari per la sostenibilità della Banca stessa e si indicavano le eccedenze di personale a livello di Gruppo per 410 FTE, individuando altresì le ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale (di seguito il tutto viene indicato anche come: **"la manovra"**);

b) Inoltre la Comunicazione iniziale:

- precisava che per le finalità prospettate si rendeva necessaria la riduzione, in un coerente lasso temporale, del costo del Personale per 32 milioni di euro e di riduzione di 410 FTE (esigenze di seguito indicate anche come **"gli obbiettivi dichiarati"**);

- comunicava la volontà della Banca di recedere, con effetto dal termine della procedura, dall'intera contrattazione integrativa aziendale presente in ogni Società del Gruppo;

- dava espressa disponibilità a sviluppare il confronto per la gestione delle ricadute sul Personale, mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalla legge e dal contratto, fermi gli obbiettivi dichiarati;

c) la Procedura si sviluppava nel corso degli incontri che si sono svolti dal 30 dicembre 2014 ad oggi durante i quali le Parti hanno dato luogo ad un'ampia ed esaustiva discussione e disamina dei temi relativi, e durante i quali la Banca ha dato luogo ai confronti previsti dalla disciplina collettiva di riferimento fornendo i chiarimenti richiesti;

d) le Aziende, anche su invito delle OO.SS., sono impegnate in una riduzione significativa dei costi di Governance, operazione già avviata nel corso del 2014 e che proseguirà con rinnovato vigore nel 2015 e fermo restando i necessari adempimenti anche da parte degli Organi competenti, la Banca - a far data dal 1 gennaio 2015 - ha già deciso:

- una drastica riduzione delle spese amministrative e consulenziali;

- una riduzione pari a circa il 50% del costo sostenuto per la Governance delle Società del Gruppo con esclusione di qualsiasi compenso amministrativo per i Dirigenti che prestano funzioni, anche amministrative, nelle Società del Gruppo;

- una riduzione dei trattamenti economici dei Dirigenti (nei cui confronti restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili), che sarà attivata, a livello individuale.

e) le OO.SS. formulavano, fra l'altro, al fine di ridurre l'impatto sociale della manovra, la possibilità di ricorso (i) alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito "**Fondo di Solidarietà**") disciplinato dall'Accordo nazionale 20 dicembre 2013 e dal Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486; (ii) a misure di sospensione temporanea dell'attività lavorativa (d'ora in poi: "**giornate di solidarietà**"); nonché (iii) ad altri strumenti;

f) la Banca dava disponibilità di principio a tali misure, a condizione della sostenibilità delle stesse, nonché del raggiungimento degli imprescindibili obbiettivi dichiarati;

g) nel corso della Procedura venivano altresì illustrati gli interventi riorganizzativi cui la Banca darà luogo ed in particolare:

• semplificazione del Modello Organizzativo come meglio precisato nella Comunicazione iniziale, con conseguenti efficientamenti e superamento di posizioni non più necessarie, anche presso la Direzione;

• rivisitazione - temporalmente collocate in massima parte nel secondo semestre del corrente anno - della Rete Periferica della Capogruppo con (i) contestuale chiusura di un numero complessivo di 30 filiali e (ii) rimodulazione di 15 filiali e (iii) riduzione delle Direzioni Territoriali da 5 a 3;

• rivisitazione delle strutture al servizio della istituenda divisione *Bad Loans* in una prospettiva di maggiore sinergia ed efficientamento;

• rigoroso programma di riduzione sia delle spese generali e amministrative, sia delle Consulenze;

• interventi sul pacchetto retributivo dei Dirigenti con riduzione dei relativi trattamenti monetari/benefit.

h) nell'ambito della riorganizzazione la Capogruppo conferma che il contratto di service tra Etruria Informatica e la società Cedacri prevede una scadenza al 31.12.2017, anche in ottica di confermarne e svilupparne la funzione all'interno del perimetro del Gruppo.

i) per conseguire gli obiettivi dichiarati (dimensionali, riorganizzativi e di riduzione dei costi) di cui alla manovra e con l'obiettivo prioritario di ricercare tutte le soluzioni atte ad attenuare, anche di concerto tra loro, le ricadute derivanti sul Personale, le Parti hanno convenuto fra le altre le seguenti misure:

• lo strumento del Fondo di Solidarietà, nella sua parte straordinaria, per 210 risorse;

• giornate di solidarietà nelle misure necessarie per tutto il Personale;

• altre misure indicate nell'Accordo, anche di tipo normativo;

j) si è aperta e poi conclusa una reciproca attenta valutazione che ha consentito il raggiungimento del presente Accordo nei termini di cui infra.

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

ART. 1

Richiamo delle premesse e contenuto e finalità del presente Accordo

1. Le premesse e gli allegati alla presente intesa formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Le Parti, tramite questo Accordo, hanno individuato una serie di misure e strumenti che consentono di raggiungere - con le minori ricadute sociali

possibili e in un coerente lasso temporale – gli obbiettivi dichiarati (anche di ridimensionamento e di riorganizzazione) essenziali per la sostenibilità della Banca, come indicato nella Comunicazione iniziale.

3. In coerenza con quanto al comma che precede, questo Accordo, che deve essere interpretato alla stregua della Comunicazione iniziale:

- o riguarda tutte le Aziende del Gruppo di cui in premessa;
- o definisce, altresì, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e alle giornate di solidarietà quali strumenti principali di attuazione del suddetto programma;
- o individua soluzioni, strumenti e misure che le Aziende, in relazione all'attuale scenario e sulla base degli elementi disponibili, utilizzeranno, al fine di gestire le ricadute sul Personale coinvolto derivanti dagli interventi tempo per tempo attivati e volti al conseguimento degli obbiettivi dichiarati e della complessa ed articolata manovra riorganizzativa;
- o individua le ulteriori azioni finalizzate alla riduzione del costo del lavoro.

ART. 2

Riduzione degli organici

1. Sul presupposto e a condizione dell'integrale adempimento di tutte le misure e strumentazioni di cui alla manovra e di cui a questo Accordo, le Aziende del Gruppo di cui in premessa concorreranno, ciascuna per quanto di propria competenza, alla riduzione degli organici, mediante esodo, almeno nella misura complessiva di n. 210 risorse.

2. Le riduzioni degli organici, oltre quelli individuati all'art. 3, comma 2 lett. A), sono così specificate:

Aziende	Risorse
Banca Etruria	200
Banca Federico del Vecchio	5
Banca Popolare Lecchese	4
Etruria Informatica	1

3. Le Parti, ferma restando la necessità di raggiungere almeno la predetta riduzione di personale (quale componente degli obbiettivi dichiarati, e ferme tutte le altre misure e previsioni di cui a questo Accordo), al fine di attenuare per quanto possibile le relative ricadute sociali, concordano di fare ricorso ai criteri previsti dall'art. 8 del D. Interministeriale 28 Luglio 2014, n° 83486, utilizzando innanzitutto, oltre a quanto di seguito specificato, la volontarietà quale criterio prioritario di individuazione dei dipendenti in esubero, comunque

nell'ambito delle risorse che hanno già maturato, o che matureranno il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 30 giugno 2024; resta fermo, ovviamente, quanto previsto agli artt. 10 e segg. di questo Accordo.

ART. 3

Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro del Personale che ha già maturato o maturerà il diritto al percepimento del trattamento pensionistico entro il 30 giugno 2024

1. In applicazione del criterio prioritario della volontarietà di cui al precedente articolo, a tutti i dipendenti delle Aziende del Gruppo di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – i quali abbiano già maturato alla data di sottoscrizione del presente Accordo, o maturino entro e non oltre il 30 giugno 2024, il diritto a percepire il trattamento pensionistico, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con i trattamenti e/o gli incentivi previsti dagli art. 4 e 5 che seguono, previa presentazione di specifica richiesta entro il 30 aprile 2015, in modo conforme agli allegati moduli (**allegati A e B**), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o relativa indennità.

2. Le risoluzioni consensuali di cui al precedente comma 1 avverranno alle seguenti rispettive date:

A. alla data del 31 maggio 2015, per coloro che abbiano già maturato il diritto al percepimento del trattamento pensionistico alla data di sottoscrizione del presente Accordo, o lo maturino entro tal data, previa richiesta secondo l'allegato **A**;

B. tempo per tempo, all'ultimo giorno del mese precedente a quello di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all'art. 5, co. 1, lett. b) del D. Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486), per coloro che maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico fino al 30 giugno 2024 e con accesso al Fondo di Solidarietà a partire dal 1° luglio 2015, previa richiesta secondo l'allegato **B**.

3. Nei confronti del Personale che, in coerenza con quanto sopra, risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro dalla data di sottoscrizione del presente accordo entro il 30 giugno 2019, sarà facoltà delle Aziende, in accordo con il lavoratore, di fissare le ferie e Banca Ore spettanti in modo tale che al momento della cessazione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse.

4. Le risoluzioni consensuali dovranno essere confermate in Sede Protetta (art. 2113, ultimo comma, cod. civ.) tramite Verbale di conciliazione individuale (secondo il modello di cui all'allegato **C**), contenente la rinunzia ad ogni pretesa contenziosa.

5. Tale conferma è condizione necessaria per beneficiare dell'incentivazione prevista dall'art. 4 e/o dei trattamenti previsti dall'art. 5.

ART. 4 **Incentivi**

1. Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera A, che abbia risolto il rapporto di lavoro come ivi previsto, sarà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o relativa indennità, una somma aggiuntiva al TFR di importo netto corrispondente a 4 mensilità nette.

2. Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che manifesti la propria adesione al fondo di Solidarietà entro il 31 marzo 2015, nei termini e nei modi sopra previsti, verrà attribuito un premio di tempestività, consistente in una somma aggiuntiva al TFR di importo netto 1 mensilità netta.

3. Al personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che abbia figli (o persone equiparate) entro il 26° anno di età e/o il coniuge a carico, i quali versino in condizione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, legge 104/92, accertato dalla competente Commissione, spetterà una somma aggiuntiva al TFR pari a € 2.500,00 lordi per ogni anno di permanenza nel Fondo.

4. Relativamente al premio di anzianità per il compimento del 25° anno, secondo gli accordi integrativi aziendali vigenti - nei soli confronti di coloro che avrebbero maturato in servizio il requisito di anzianità in assenza di risoluzione anticipata - un importo pro quota proporzionato per gli anni di servizio.

5. Per "RAL" netta, ai fini di questo articolo 4, si intende la complessiva retribuzione contrattuale ed extracontrattuale netta, compresa la quota *extrastandard* del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, con esclusione, comunque, degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese, nonché di quelle non ricorrenti ed in generale di natura variabile. Per mensilità "netta" a tutti i fini di cui al presente accordo si intende un tredicesimo della "RAL netta".

6. Per "Ral netta" si intende la Ral lorda ridotta della contribuzione obbligatoria a carico del dipendente della tassazione ordinaria e della contribuzione a previdenza complementare a carico del dipendente.

7. Al Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B la Capogruppo, anche per conto delle altre Aziende, fornirà una stima non impegnativa (entro il 13 marzo 2015) degli importi netti dell'assegno straordinario e dell'incentivo all'esodo, per consentire una migliore valutazione ai fini delle adesioni volontarie.

ART. 5

Trattamenti economici e normativi accessori per coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà

1. Ai sensi di quanto previsto dal citato D. Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486, al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che aderirà all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà, in forma rateale ovvero, su richiesta del dipendente, in un'unica soluzione, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486 e nell'Accordo nazionale 20 dicembre 2013.

2. Al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale, saranno:

- assicurate le condizioni relative alla copertura sanitaria aziendale in essere per il Personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;

- garantite le condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del Personale in servizio, sino alla data di fruizione del trattamento pensionistico A.G.O..

3. Al solo Personale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera B con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale verrà inoltre, riconosciuto, in aggiunta all'eventuale incentivo di cui all'art. 4 comma 2 del presente Accordo:

- in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a prestazione definita o a contribuzione definita, un importo pari al valore del contributo aziendale individuale spettante della RAL, rapportato al mese e moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel Fondo. Tale importo onnicomprensivo lordo, verrà erogato a titolo di somma aggiuntiva al TFR. Qualora sia possibile, il Personale, in occasione dell'erogazione dell'incentivo, potrà dare disposizione di provvedere al versamento dell'importo alla forma di previdenza complementare a cui risulta iscritto;

- possibilità, su richiesta, di moratoria/rinegoziazione dei mutui in essere;
- al lavoratore che nell'ultimo anno di servizio abbia percepito mediamente una retribuzione mensile netta (1/13 retribuzione annua) inferiore o pari ad € 2.000,00 e che per effetto dell'assegno straordinario (considerato al netto della imposizione fiscale), dovesse percepire un importo inferiore all'85% rispetto all'ultima retribuzione mensile netta, la Banca erogherà, a titolo di incentivo all'esodo, sotto forma di erogazione mensile lorda, il differenziale per garantire un trattamento netto, in cumulo con quello erogato dal Fondo di Solidarietà, pari all'85% della retribuzione mensile netta percepita in servizio (es. retribuzione netta in servizio € 1.800,00, assegno netto € 1.500,00, integrazione € 30,00). Non verranno inoltre riconosciute somme corrispondenti ad un importo mensile netto inferiore ad € 10,00;

- Al personale che percepisca un assegno straordinario netto su base annua inferiore al 70% della Ral netta su base annua da ultimo percepita sarà erogata mensilmente un'integrazione netta a titolo di incentivo all'esodo di importo tale da assicurare in cumulo all'assegno netto un importo pari al 70% della Ral netta percepita in servizio;

- Per "Ral netta" si intende la Ral lorda ridotta della contribuzione obbligatoria a carico del dipendente della tassazione ordinaria e della contribuzione a previdenza complementare a carico del dipendente.

4. In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS. le Aziende accoglieranno per l'ultimo mese di servizio, le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full-time formulate dal personale a part-time che intenda accedere al Fondo di Solidarietà. In ogni caso ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al punto 4 del presente Accordo, verrà considerata quale base di calcolo la Ral netta percepita fino al mese precedente alla trasformazione del contratto di lavoro part-time in contratto di lavoro full-time.

ART. 6

Clausole di riserva

1. È in facoltà delle Aziende, per le risorse che ricoprono particolari posizioni organizzative, differire il termine di risoluzione e di cessazione del rapporto di lavoro per accedere al Fondo di Solidarietà entro i 12 mesi successivi dalla data prevista nella richiesta formulata dal dipendente.

2. Nei casi di risoluzione consensuale previsti dal presente Accordo, nel periodo tra la stipulazione della risoluzione consensuale e la data di cessazione, restano salve tutte le facoltà e prerogative delle Aziende del Gruppo.

ART. 7

Personale che pur avendo i requisiti per accedere a Fondo di Solidarietà non dovesse farne domanda

1. Il personale che pur avendo i requisiti per accedere al Fondo, e che non formuli domanda di adesione al Fondo, in tema di trasferimenti, sarà soggetto alla sola normativa di CCNL, oltre a quanto previsto dall'art. 13 comma 6.

ART. 8

Modifiche pensionistiche

1. In presenza di modifiche normative dei trattamenti pensionistici, in base alle quali vi sia anticipazione, rispetto alle attuali aspettative, del momento di maturazione del diritto al trattamento pensionistico, l'accesso al Fondo potrà avvenire, ad ogni effetto, al momento della anticipata maturazione dei requisiti di accesso al medesimo. In tal caso le domande di adesione al Fondo si intenderanno automaticamente aggiornate a tal nuova data. Qualora tale anticipato accesso dovesse comportare una modifica in pejus dei criteri di calcolo del trattamento pensionistico, l'Azienda - al dipendente che acceda al

fondo di Solidarietà anticipatamente rispetto ai tempi inizialmente previsti - erogherà, sotto forma di trattamento aggiuntivo al TFR, un corrispettivo pari al 25% della RAL relativa al periodo di anticipazione dell'accesso.

2. Nell'ipotesi in cui, a seguito di modifiche normative/legislative, i lavoratori aderenti al Fondo di Solidarietà di settore vedessero pregiudicato il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici AGO, gli stessi avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo ove necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo verrà erogato dalle Aziende a titolo di somma aggiuntiva al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

3. Nell'ipotesi in cui i medesimi lavoratori di cui al punto precedente vedessero pregiudicato il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici AGO, per effetto delle previsioni di cui all'art. 22-ter della Legge 102/09, all'art. 12 Legge 122/10, all'art. 18 Legge 111/11 (adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi della c.d. speranza di vita accertato dall'ISTAT) gli stessi avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo verrà erogato dalle Aziende a titolo di somma aggiuntiva al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti.

ART. 9

Incontro di verifica

1. Le Parti si incontreranno entro il 15 maggio 2015 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni previste dal presente accordo.

2. Qualora, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle richieste volontarie presentate complessivamente a livello di Gruppo risulti superiore agli esuberi indicati all'art. 2, comma 1, l'Azienda, sentite le OO.SS., valuterà se sia possibile procedere con l'accoglimento di un numero di richieste superiore, fermo restando, in ogni caso, l'accoglimento delle domande per ciascuna Azienda del Gruppo nei livelli di cui all'art. 2, comma 2 nonché l'accoglimento in ogni caso di un numero di domande superiore pari a 15 rispetto a quelle già indicate all'art. 2 comma 1.

Con riferimento al numero di adesioni al Fondo di Solidarietà superiore a 210 e fino a 225 la Banca "sconterà" il numero aggiuntivo delle suddette adesioni ai fini di una possibile riduzione delle giornate di solidarietà nel 2017.

3. Nella scelta si darà priorità alle domande presentate:

- dai lavoratori che fruiscano della legge 104/92;

ulteriormente si darà corso alle domande presentate:

- con maggior tempestività;
- dei lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- dei lavoratori con maggiore età anagrafica.

4. Qualora, invece, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle richieste volontarie presentate a livello di Gruppo risulti inferiore agli esuberi definiti all'art. 2, comma 1, le Parti procederanno come da articoli che seguono in relazione alle necessarie risoluzioni unilaterali.

5. In ogni caso (e così a prescindere dal numero delle domande) le aziende procederanno alla risoluzione unilaterale nei confronti di coloro che versino nella situazione di cui all'art. 3 co. 2 lett A e che non abbiano dato luogo alla risoluzione consensuale nei tempi e nei modi previsti dal medesimo art. 3.

ART. 10

Procedura ex L. 223/1991. Risoluzioni unilaterali. Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

1. Laddove si verifichi l'ipotesi di cui all'art. 9, comma 4 e 5 che precede, le Parti definiscono sin da ora che, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente Accordo, quale componente essenziale per la manovra e per il raggiungimento necessario degli obiettivi dichiarati, le Aziende interessate attiveranno con immediatezza la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 per la definizione dei relativi esuberi e per le relative risoluzioni unilaterali, indipendentemente dall'entità delle eccedenze presso ciascuna azienda oggetto della Procedura.

2. Gli organismi sindacali competenti si impegnano ad esaurire la relativa procedura nel termine di giorni dieci – così intendendosi specificata la normativa relativa - dando luogo alla ricognizione e conferma di quanto già qui pattuito; inoltre in tale procedura si tratterà il tema della determinazione dello speciale periodo di preavviso per tali ipotesi.

3. In particolare, le Parti sin da ora pattuiscono – quale criterio di scelta individuato fin d'ora ai fini dell' art. 4, 1° comma, legge 23 luglio 1991, n. 223 dei dipendenti con cui risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro - che ciascuna Azienda del Gruppo comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, nei cui confronti restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che siano già in possesso alla data di sottoscrizione del presente accordo, ovvero che li maturino entro la data del 30 giugno 2024, dei requisiti di legge previsti per avere diritto al trattamento pensionistico AGO (anche se con diritto al mantenimento in servizio), con esclusione di coloro che hanno aderito al Fondo e/o all'esodo incentivato previsto dal presente Accordo, e che abbiano risolto il rapporto di lavoro e adempiuto tutto quanto previsto nel presente Accordo.

4. Anche nei confronti del suddetto Personale sarà facoltà delle Aziende, in accordo con il lavoratore, di fissare le ferie e Banca Ore spettanti in modo tale che al momento della cessazione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui delle stesse.

ART. 11

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

1. In attuazione di quanto sopra, ciascuna Azienda interessata, conclusa la procedura di cui all'art. 10 che precede, comunicherà, tempo per tempo, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al personale di cui al predetto art. 10, comma 3, alle seguenti date:

A. a decorrere dall'1/7/2015, ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che abbiano maturato, entro tale data, il diritto al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio;

B. a decorrere dall'ultimo giorno del mese immediatamente precedente a quello di inizio della decorrenza del trattamento pensionistico AGO, ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino al massimo entro il 30 giugno 2024 il diritto stesso al percepimento del trattamento pensionistico dell'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio.

2. Sono esclusi dalla risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro disabili con percentuale di invalidità superiore al 60%.

ART. 12

Esodi Incentivati nell'ambito del restante Personale delle Aziende

1. Al Personale diverso da quello di cui all'art. 3 verrà riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con effetto al massimo entro il 30 giugno 2015, previa presentazione di specifica richiesta entro il 31 maggio 2015, in modo conforme all'allegato modulo (allegato **D**), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo netto pari ad 1 annualità della RAL netta da erogarsi a titolo di somma aggiuntiva al TFR, secondo le disposizioni di legge vigenti, con le modalità e alle scadenze di seguito indicate.

2. In questi casi per i finanziamenti già erogati, e per un tempo massimo di due anni dalla data di cessazione, continueranno ad essere praticate le condizioni bancarie e creditizie dei dipendenti.

3. Le Parti precisano che condizione necessaria per accedere alle risoluzioni consensuali incentivate del rapporto di lavoro di cui al presente articolo sarà la conferma delle medesime risoluzioni in Sede Protetta (art. 2113, ultimo comma, cod. civ.) tramite Verbale di conciliazione individuale, contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa e specifica sottoscrizione di Patto di non concorrenza definito dall'Azienda.

4. Questo articolo non si applica:

a) al Personale Dirigente;

b) al Personale che gestisce fasce di clientela e/o portafogli di clienti di considerevole interesse per il Gruppo, ai Gestori Private / Affluent delle Società del Gruppo;

5. Queste risoluzioni di rapporti di lavoro non sono utili al raggiungimento dei numeri di cui all'art. 2, comma 1. Qualora il numero complessivo di queste risoluzioni sia superiore a 16 (turn over fisiologico stimato per il 2015) le successive risoluzioni saranno conteggiate - in sede di verifica - ai fini di una possibile riduzione delle giornate di solidarietà previste per l'anno 2017 nella misura equivalente ad un'annualità.

ART. 13

Giornate di Solidarietà e misure correlate

1. Le Parti hanno concordemente deciso di far ricorso alle giornate di solidarietà, anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi all'art. 5 comma 1° lett. a), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/07/2014, n. 83486. Per realizzare tale obiettivo, le Parti individuano la sospensione dell'orario di lavoro (computata sulla base di un 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da attuarsi a partire dal mese di luglio 2015, per circa n. 60.000 giornate nel periodo 2015 - 2017, con corrispondente riduzione del trattamento economico secondo la ripartizione della seguente tabella (per il calcolo della RAL vale la situazione individuale al 1° gennaio di ogni anno di effettuazione delle giornate di solidarietà, fatta salva l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time):

PRESTAZIONE ORDINARIA FONDO (GIORNATE DI SOLIDARIETA')

Ripartizione prestazione ordinaria per fasce di retribuzione annua lorda	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Prestazione ordinaria per retribuzione annua lorda $\leq 40.000,00$ euro	6	11	18
Prestazione ordinaria retribuzione annua lorda $> 40.000,00$ e $\leq 55.000,00$ euro	6	12	19
Prestazione ordinaria retribuzione annua lorda $> 55.000,00$ e $\leq 70.000,00$ euro	7	13	20
Prestazione ordinaria retribuzione annua lorda $> 70.000,00$ e $\leq 100.000,00$ euro	8	14	20
Prestazione ordinaria per retribuzione annua lorda $> 100.000,00$ euro	12	18	24

2. La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà con modi, tempi e criteri definiti con le Aziende secondo modalità organizzative che consentano di garantire il servizio, con ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo nei limiti delle risorse disponibili per le aziende a valere sul Fondo stesso e per il resto senza alcun onere a carico delle Aziende e quindi interamente a carico del Personale interessato.

3. A tale riguardo, le Parti condividono altresì che ricorrono le condizioni per richiedere, indicativamente dal 2016, l'intervento delle prestazioni pubbliche di sostegno al reddito, come definito nell'ambito delle previsioni in tema di prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore, secondo le modalità di cui all'art. 5, co. 6 e dell'art. 10, comma 3, del Decreto del 28/07/2014, n. 83486, nonché, qualora ve ne siano i presupposti, ai sensi dell'art. 5 comma 5 legge 236/93.

4. A tal fine le aziende avvieranno le necessarie verifiche tecniche funzionali all'attivazione della suddetta richiesta. L'esito dei suddetti approfondimenti formerà oggetto di confronto tra le Parti e le eventuali somme rivenienti dal sostegno pubblico saranno interamente devolute al personale.

5. Resta inteso fin d'ora che al Personale che, avendone i requisiti, decida di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ai sensi dell'art. 3 comma 2 lettera B verranno applicate le misure di contenimento del costo del lavoro: relativamente alla misura di cui al presente articolo riguardante le giornate di solidarietà, anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà", le giornate di solidarietà saranno limitate al 50% rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale (es.: se il dipendente accede al Fondo il 1 luglio 2016, e se dal 1 luglio 2015 fino a tal data fossero previste n. 12 giornate di solidarietà, esse saranno ridotte a n. 6, in caso di numero dispari di giornate si procederà ad arrotondare il numero delle giornate per difetto).

6. Diversamente, per coloro che, pur avendone i requisiti, non dovessero optare per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, le giornate di solidarietà saranno pari al 200% rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale (es.: se il dipendente per il suo livello di RAL come

da tabella di cui sopra dovesse fare 37 giornate di solidarietà esse saranno aumentate a n. 74).

7. Questo articolo si applica anche ai Dirigenti, nei cui confronti restano in vigore le relative normative di legge e di contratto collettivo loro applicabili.

8. Per tutto il Personale interessato dalle giornate di solidarietà sarà possibile a richiesta e per il solo periodo 2015-2017 una moratoria/rinegoziazione dei mutui/finanziamenti in essere.

9. Per il personale di Etruria Informatica, le Parti si incontreranno nei prossimi giorni per definire una soluzione in merito alle giornate di solidarietà e/o altre misura alternative alla luce di quanto disposto dalla lettera h) delle premesse.

ART. 14 **Part-time**

1. La Parti, nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando, così, le ricadute occupazionali, concordano che siano favorite, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche con modulazioni di orario diverse da quelle oggi in vigore.

2. La Banca dichiara che per il 2015 sono attese nuove domande di trasformazione del rapporto in part time pari a 40, per il 2016 ulteriori 40, e per il 2017 ulteriori 40: al riguardo il Personale interessato dovrà far pervenire entro il 30 aprile 2015 (allegato E) la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per una durata triennale o a tempo indeterminato. Per i contratti part time già in essere potrà essere rinnovata la suddetta volontà, specificando la scadenza almeno triennale o a tempo indeterminato. Anche dopo il predetto termine del 30 aprile 2015 sarà sempre possibile formulare le domande di trasformazione del rapporto a tempo parziale per una durata triennale o a tempo indeterminato.

3. In proposito, nell'ottica di favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, i dipendenti con contratto di lavoro part-time, non potranno essere chiamati ad una mobilità territoriale che ecceda i 30 km calcolati sulla tratta (non andata e ritorno) dal comune di residenza (o di effettiva abitazione) alla nuova sede di lavoro, se non previo consenso dell'interessato e salvo che sia impossibile qualsiasi altra soluzione. La situazione di Roma e Milano potrà dar luogo a migliori valutazioni per movimenti all'interno del comune stesso.

4. Le Parti si incontreranno entro il 15 maggio 2015 al fine di rendicontare i numeri e richieste di trasformazione di rapporti di lavoro part time / aspettative.

5. Le domande di part-time saranno in linea di principio sempre accolte, salvi i casi in cui ciò non sia possibile per ragioni tecnico-organizzative- produttive

(es. copertura dell'orario dell'unità); inoltre quando l'assegnazione avvenga presso altra sede, la Banca terrà conto, su eventuale specifica richiesta dell'interessato, e laddove possibile, di successive eventuali scoperture per un rientro presso la sede originaria.

6. Sempre nel corso del suddetto incontro di verifica, si darà luogo alla consuntivazione del numero di richieste volontarie presentate complessivamente a livello di Gruppo per la trasformazione del rapporto a part time.

7. Qualora i numeri dovessero essere superiori o, se inferiori nel numero di 5 unità, alle aspettative sopra delineate, le Parti valuteranno congiuntamente la conseguente riduzione/ maggiorazione da attuarsi durante il 2017 del numero di giornate di solidarietà di cui alla parte ordinaria del Fondo di Solidarietà ex art. 5 comma 1° comma, lett. a), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/07/2014, n. 83486. Le domande non accolte, per esigenze tecnico-organizzative saranno, comunque, utili ai fini della rendicontazione in sede di verifica.

ART. 15

Aspettativa non retribuita

1. Le Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, in deroga a quanto prevede l'art. 57 del vigente CCNL, si impegnano ad accettare richieste di aspettativa non retribuita anche per un periodo superiore all'anno (allegato F).

2. La richiesta di aspettativa del Personale, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere motivata anche da ragioni diverse da quelle attualmente previste dal CCNL.

3. Con particolare riferimento al Personale in congedo parentale (ex astensione facoltativa) ai sensi dell'art. 32 T.U. 151/2001, si specifica che, ad esaurimento dello stesso e senza soluzione di continuità, su specifica domanda, saranno accolte domande di prosecuzione dell'astensione tramite aspettativa non retribuita per un periodo minimo consecutivo di 6 mesi e massimo di 12, senza che questo pregiudichi future richieste ai, sensi dell'art. 57 del CCNL. Il numero complessivo di queste richieste di aspettativa, sarà conteggiato - in sede di verifica - ai fini di una possibile riduzione delle giornate di solidarietà previste per l'anno 2017.

ART. 16

Altre misure economico-normative

1. In linea con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti ex art 56 CCNL 19 gennaio 2012 che sul "riposo settimanale, festività e ferie" è prevista la "necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo dei residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti", le Parti convengono

sulla necessità che siano poste in essere tutte le misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire gli obiettivi dichiarati.

2. A tale scopo, tra gli strumenti contrattualmente previsti per attenuare le ricadute sociali ed economiche sui Lavoratori, le Parti hanno individuato le seguenti ulteriori leve di intervento che verranno attuate dalle Aziende del Gruppo:

- **Ex festività:** per il periodo 2015-2018 le ex festività dovranno essere pianificate e fruite nell'anno di competenza, con la precisazione che gli eventuali residui non fruiti nell'anno di competenza non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

- **Ferie:** in conformità al principio generale della necessaria fruizione delle ferie nell'esercizio di competenza – in quanto diritto-dovere irrinunciabile del lavoratore finalizzato al ripristino delle sue energie psico-fisiche – il loro riporto in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione potrà avvenire in casi del tutto eccezionali che dovranno essere preventivamente autorizzati dalla Struttura di gestione Risorse Umane delle Aziende interessate. Sarà cura delle Aziende evitare il cumulo nell'esercizio successivo.

In relazione alla apposita circolare che le Aziende emanano annualmente in ordine alle modalità di programmazione e fruizione delle ferie, le Parti si danno atto che la programmazione delle stesse dovrà avvenire, a cura del dipendente, indicativamente entro il primo trimestre di ciascun anno, ed essere approvata, indicativamente, dalle aziende medesime entro il medesimo primo trimestre, con fruizione a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione del piano ferie, eventualmente richiesta dal lavoratore successivamente all'approvazione del medesimo, è consentita a condizione che si provveda inderogabilmente alla contestuale ripianificazione delle giornate cancellate entro l'anno corrente, garantendone la relativa fruizione, comunque, in corso d'anno.

Le eventuali giacenze di ferie esistenti al 31/12/2014 dovranno essere integralmente fruite per il 50% entro il 31/12/2015, per il 25% entro il 31/12/2016 ed il restante 25% entro il 31/12/2017. In proposito si segnala che verrà tenuta in debita considerazione la specifica situazione dei lavoratori/lavoratrici assenti da lungo periodo per malattia ovvero maternità.

- **Prestazioni lavorative aggiuntive (Banca delle Ore):** l'ammontare delle prestazioni confluite nella Banca delle Ore risultante al 31/12/2014 – integrato della dotazione iniziale dell'anno successivo relativa alla riduzione di orario ex art. 106 CCNL – dovrà essere recuperato per il 50% entro il 31/12/2015 per il 25% entro il 31/12/2016 e per il restante 25% entro il 31/12/2017. Analogamente, la Banca delle Ore risultante alla fine degli esercizi 2015, 2016 e 2017 dovrà essere recuperata

entro i 12 mesi successivi. Gli eventuali residui non fruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

- **Straordinari:** con riferimento all'art. 106 co.4 del CCNL 19/01/2012, si fa presente che per il periodo 2015-2017 non saranno previste forme di monetizzazione per il lavoro straordinario, che andrà, pertanto, ad incrementare la Banca delle Ore, le cui modalità di fruizione sono quelle del punto che precede.

ART. 17

Mobilità territoriale, trasferimenti, distacchi e cambi di posizione lavorativa

1. Le Parti riconoscono che le corrette e tempestive attuazioni del programma di riorganizzazione di cui alla Comunicazione iniziale e in particolare delle azioni di cui alla premessa "g", che saranno implementate dalla Banca, potranno comportare, a breve, a far data dal 1° marzo 2015, misure aziendali quali: (i) trasferimenti, (ii) distacchi, e (iii) cambi di posizione lavorativa per le quali la Banca si atterrà alle vigenti disposizioni di legge, con ogni relativa facoltà, e di CCNL.

2. Fermo restando che il predetto programma dovrà trovare integrale applicazione, tenuto conto che esso è condizione essenziale per assicurare i presupposti di sostenibilità della Banca, il raggiungimento degli obiettivi dichiarati, e la riduzione delle ricadute sociali attuata tramite il presente Accordo - le Parti concordano quanto agli articoli che seguono.

ART. 18

Attribuzioni di mansioni diverse – Riconversione Professionale e mobilità territoriale e infragruppo

1. Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali connesse alla realizzazione degli interventi di cui sopra, ed in conformità alle previsioni di cui all'art. 20 del CCNL 19 gennaio 2012, tenuto conto sia del numero complessivo delle eccedenze dichiarate nell'informativa di cui alle premesse, sia degli esodi come disciplinati successivamente dal presente accordo, sia delle caratteristiche del programma di riorganizzazione ed efficientamento, i processi di riqualificazione e/o mobilità territoriale, anche infragruppo - da attuarsi anche tramite gli istituti del trasferimento e quello del distacco, potranno altresì comportare l'assegnazione di risorse in mansioni e/o altre posizioni lavorative anche diverse nel rispetto dell'art. 2103 c.c.;

2. Le esigenze di mobilità territoriale, proprie del programma riorganizzativo, saranno attuate, ove possibile e ferma l'effettività del programma medesimo, anche tramite idonei accorgimenti, anche di tipo organizzativo, finalizzati a razionalizzare l'allocatione delle risorse. Le Aziende si impegnano, altresì, ferme le esigenze oggettive di cui al programma, a tenere in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti che verranno loro segnalate.

3. Prima di ogni eventuale trasferimento, vi sarà un colloquio gestionale ad personam, che esaurirà ogni adempimento comunicazionale e motivazionale (in ottemperanza all'art. 111, 1° comma, 2° periodo ccnl, e art. 88. 1° comma, 2° periodo, e anche ex comma 3 di questo articolo) ferma la conferma per iscritto del provvedimento.

Mobilità territoriale: la riallocazione delle risorse suddette avverrà - compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative - nelle unità produttive prossime a quelle oggetto di intervento, con la finalità di consentire un pendolarismo sostenibile:

- nell'ambito del suddetto processo di riallocazione, la Banca riconoscerà un importo per ristorare il disagio riveniente da provvedimenti di trasferimento qualora la distanza tra la sede di nuova destinazione e la residenza (o dimora abituale) del dipendente sia incrementata di oltre 50 km rispetto alla precedente, per i 24 mesi successivi al provvedimento e nelle seguenti misure:

- euro 200,00 lordi mensili per distanze incrementate di oltre 50 km e fino a 100 km (distanze determinate su Google Map);
- euro 300,00 lordi mensili per distanze incrementate di oltre 100 km (distanze determinate su Google Map). In alternativa, qualora il dipendente sottoscrivesse un regolare contratto di locazione ad uso abitativo presso la nuova piazza di destinazione il rimborso spese previsto sarà incrementato di ulteriori euro 50 lordi mensili (per un ammontare totale di euro 350,00 lordi mensili);

Resta inteso che il rimborso in questione sarà mantenuto nell'arco temporale previsto a condizione che permangano i requisiti e i presupposti citati.

ART. 19

Formazione e riqualificazione professionale

1. Nell'ottica di valorizzazione del patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende del Gruppo, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con particolare attenzione a quello interessato dai processi di riqualificazione oggetto della manovra di cui al presente Accordo.

2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione del personale specializzato;
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;

- programmazione di programmi di formazione tecnica e comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

ART. 20 **Dirigenti**

1. Le disposizioni degli articoli 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 3° comma, 13, 16 si applicheranno anche al personale Dirigenziale, per i quali resteranno peraltro in vigore le relative normative di legge e di contratto collettivo loro applicabili, e per i quali, in ogni caso, resteranno pure salve ed impregiudicate tutte le facoltà e prerogative aziendali, anche risolutorie, come da verbale di accordo sottoscritto contestualmente al presente ai sensi del vigente CCNL di categoria.

ART. 21 **Momenti di verifica**

1. Saranno previsti incontri periodici a cadenza semestrale (successivamente a quello di cui all'art. 9), il 1° entro gennaio 2016 – ed uno specifico entro il mese di dicembre 2016 - di monitoraggio e controllo dell'attuazione dell'Accordo con particolare attenzione all'andamento delle Giornate di solidarietà ed alla loro compatibilità alla luce dei nuovi scenari aziendali che tenga conto, sempre nell'ambito della sostenibilità aziendale, di una possibile riduzione delle giornate di solidarietà, soprattutto di quelle interamente a carico del Personale, in considerazione anche del possibile ricorso ad ulteriori fonti di finanziamento pubblico di sostegno al reddito.

2. Tenuto conto delle previsioni di questo Accordo, dell'ampiezza del relativo arco temporale di attuazione, e delle rilevanti incognite sussistenti, la Banca si impegna a confrontarsi, con le OO.SS., nell'ambito dei predetti incontri di verifica in merito alla sostenibilità complessiva delle soluzioni adottate e ciò in relazione a eventuali significativi mutamenti di scenario di mercato o aziendale o societario.

ART. 22
Normativa Aziendale

1. Dato atto del superamento del recesso da ogni normativa collettiva aziendale, di cui alla Comunicazione iniziale, le Parti concordano – (salvo quanto previsto dall'art. 7 del presente Accordo in tema di trasferimenti solo per il personale che ha i requisiti per accedere al fondo di solidarietà e che non dovesse presentare la domanda) che si farà applicazione per tutte le aziende del Gruppo di dette normative fino all'incontro di verifica del mese di dicembre 2016; in quest'ultima sede verrà valutato l'assetto definitivo.

ART. 23
Impegni aziendali

1. Le Aziende si impegnano a incentivare il Personale per le casistiche e nei limiti degli artt. 4, 5 e 12 del presente Accordo.

2. far sì che i dipendenti che aderiscono alla proposta di esodo incentivato non siano successivamente interessati da rapporti di lavoro/di collaborazione con aziende del Gruppo, sotto qualsiasi forma.

ART. 24
Disposizioni finali

1. Le Parti – rimossa e rinunziata ogni eccezione formale e sostanziale - si danno atto e riconoscono: a) che tutte le Parti sono regolarmente costituite e legittimate; b) di aver regolarmente esperito, ad ogni effetto, formale e sostanziale, la procedura prevista dagli artt. 20 e 21 del CCNL e ogni altra utile o rilevante per tutte le azioni e iniziative previste da questo Accordo; c) che il presente Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486; d) con riferimento all'art. 10 del presente accordo che la Procedura ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 darà luogo ad un Accordo che contenga le previsioni pattuite nel presente Accordo rilevanti ai fini della predetta procedura e pertanto dovrà essere espletata nei termini massimi sopra previsti; e) con riferimento all'art. 10 del presente accordo che le facoltà risolutorie ex artt. 4 e 24 legge n. 223 del 1991, potranno essere esercitate in un arco temporale utile a consentire l'integrale esecuzione delle azioni e facoltà sopra previste, con conseguente proroga dei termini di legge anche ex art. 8, comma 4, DL n. 148/1993, conv. in l. 236/1993 f) che le previsioni di questo Accordo debbono ritenersi basate su tutte le facoltà previste da qualsiasi normativa vigente;

Fermo restando la chiusura della presente procedura, le Parti , con ogni conseguente facoltà delle Aziende, concordano di procedere con incontri serrati volti a permettere l'analisi dettagliata della ristrutturazione in termini organizzativi.

Le Parti confermano di aver definito con il presente Accordo le misure e gli strumenti da adottare per conseguire gli obiettivi di riduzione d'organico e di costo.

Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio
Società Cooperativa
anche nella qualità di Capogruppo

La delegazione sindacale di Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba-Cisl

Fisac-Cgil

UilCa

