

ACCORDO

Il giorno 18 marzo 2010 in Firenze

tra

FINDOMESTIC BANCA S.P.A., di seguito anche Findomestic,

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento e le RSA FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL e UILCA UIL

premesso che

- A. Le Parti si sono incontrate nell'ambito della procedura sindacale attivata con comunicazione del 15/01/2010 in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto per la riorganizzazione di Findomestic Banca S.P.A.;
- B. a seguito dell'acquisizione da parte di BNP Paribas Personal Finance SA di Findomestic., il C.d.A. di quest'ultima ha delineato il nuovo Piano Industriale 2010 – 2012, di seguito anche Piano;
- C. il C.d.A. di Findomestic ha approvato un Piano orientato a riposizionare l'Azienda su una traiettoria di ritorno ad una redditività duratura e di sviluppo sostenibile; le linee guida del Piano sono orientate a:
 - dare priorità allo sviluppo commerciale e all'aumento dei volumi e dei ricavi con strategie differenziate per mercato;
 - raggiungere livelli di eccellenza in termini di efficacia operativa e di governo del rischio;
 - cogliere tutte le opportunità di sviluppo commerciale con BNP Paribas, in particolare con Personal Finance e le società del gruppo BNP Paribas operanti in Italia;il predetto Piano, presentato alle Organizzazioni Sindacali in data 18 gennaio 2010, si sviluppa in un contesto di crisi economica e contrazione del mercato del Credito al Consumo con perdita, per Findomestic, di quote di mercato nei diversi segmenti e previsione di riduzione del Prodotto Netto Bancario (PNB) rispetto al livello attuale;
- D. per effetto del processo di razionalizzazione organizzativa, che sarà gradualmente attuato nel corso del triennio 2010 - 2012, sono previste ricadute sulle lavoratrici/lavoratori sia sotto l'aspetto occupazionale, relativamente a fenomeni di eccedenza di personale (esuberi), che di mobilità geografica e funzionale;
- E. è stata attivata, con comunicazione del 15/01/2010, la procedura prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali, in considerazione delle predette ricadute sulle condizioni di lavoro;
- F. nel corso dei diversi incontri, Findomestic Banca S.p.A. ha presentato in dettaglio, alle Organizzazioni Sindacali, gli impatti complessivi sulle risorse, determinati dai processi di riorganizzazione sopra delineati;
- G. a fronte della disponibilità dichiarata da Banca Nazionale del Lavoro Spa, per il seguito BNL, ad assumere n. 150 persone, attualmente, allocate sui siti di Torino, Bologna e Firenze, Findomestic ha rimodulato il progetto di organizzazione aziendale al fine di garantire il mantenimento dell'occupazione in periferia, anche attraverso la delocalizzazione interna di attività;

si conviene quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
- 2) le parti nel darsi atto di aver sviluppato nel corso della procedura, un ampio ed approfondito confronto in ordine alle conseguenze economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale, intendono con il presente protocollo confermare e, per quanto possibile, potenziare il sistema di garanzie legislative e contrattuali previsto; nella consapevolezza di un percorso condiviso con responsabilità, le Parti hanno preso in considerazione diverse soluzioni finalizzate a contenere al massimo gli impatti sul personale, come di seguito indicato.
- 3) **GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**
Le Parti, dopo approfondite discussioni, condividono la necessità di indicare un numero preciso all'interno della forchetta, inizialmente individuata tra 200 e 230 unità.

3.1) In funzione di detta condivisione il numero complessivo viene ridotto a 200 unità, di cui 150 provenienti dalle piazze di Torino, Bologna e Firenze che saranno gestiti con mobilità infragruppo verso strutture (centralizzate o filiali) BNL. Le 150 persone interessate al passaggio in BNL sono così individuate, tra gli organici effettivi al 31/12/2009 :

- a. personale del Customer Care di Torino e del Flexy CC Bologna;
- b. personale della Valutazione Crediti Partner, della Valutazione Crediti Network, della Ricerca Centralizzata, del Call Center Help Desk, del Back Office Operativo, dell'Help Desk Informatico, operanti sulla piazza di Firenze. L'Azienda si impegna ad accogliere le esigenze del personale su Firenze appartenente alle categorie protette ex L. 68/1999, ai beneficiari per sé stessi della Legge 104/92 e alle lavoratrici in stato di gravidanza o in puerperio nella fase di individuazione, che chiedessero di essere riallocate in mobilità funzionale in Findomestic.
- c. Le restanti risorse, saranno individuate all'interno delle Direzioni Funzionali (Operations, Risorse Umane, DAC, Affari Legali, Societari e Conformità), coerentemente con i relativi processi di efficientamento. L'individuazione delle persone nell'ambito del perimetro verrà curata direttamente dalla Azienda, attraverso colloqui individuali che permettano il più chiaro e completo scambio di informazioni e raccolta delle esigenze, tenendo conto delle manifestazioni di volontarietà. L'Azienda si impegna ad analizzare anche eventuali richieste di passaggio alle strutture BNL da personale su Firenze proveniente da altre Direzioni purché compatibili alle esigenze organizzative.

Laddove il numero delle richieste di passaggio in BNL, dalle risorse di cui al punto c., risultate coerenti anche con le esigenze di BNL, fosse superiore al numero necessario ad integrare le risorse al punto b., sarà cura dell'Azienda prendere in considerazione le eventuali richieste per un passaggio in mobilità funzionale in Findomestic, con priorità all'anzianità di servizio.

L'Azienda attiverà la prima fase di analisi sul personale di cui al punto b., attraverso incontri individuali, gestiti direttamente dalla Direzione Risorse Umane, entro il 31/05/2010; per proseguire l'individuazione del personale di cui al punto c., attraverso la ricezione di candidature spontanee che dovranno pervenire alla Direzione Risorse Umane entro il 30/04/2010.

Una volta chiusa la fase di individuazione, l'Azienda convocherà i sindacati per illustrare il risultato dell'analisi effettuata.

Qualora non si dovesse raggiungere il numero di 150 passaggi, le Parti si incontreranno per ricercare altre soluzioni.

3.2) Le ulteriori 50 risorse per raggiungere il numero complessivo di 200, saranno così individuate:

- a. fino a 20 persone, tra coloro che aderiranno alle prestazioni del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito e tra coloro che hanno maturato i requisiti per accedere ai trattamenti pensionistici;
- b. le restanti persone risulteranno dagli efficientamenti ulteriori che potranno essere individuati entro il primo quadrimestre 2011, nell'ambito del perimetro del Piano Industriale e per i quali l'Azienda si attiverà solo laddove saranno state riscontrate opportunità di riallocazione con modalità analoghe a quelle già utilizzate, ivi comprese ulteriori opportunità presso altre società BNP PARIBAS, operanti in Italia con il contratto del credito, che dovessero evidenziarsi in futuro.

L'Azienda, nel periodo di valenza del piano (2010-2012), promuoverà due incontri annuali con una Delegazione ristretta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, per illustrare l'andamento del progetto e confrontarsi sulle varie problematiche concernenti lo stesso, al fine di promuovere opportunità di approfondimento, scambio di informazioni sui temi inerenti la procedura e confronto circa l'evoluzione del progetto stesso.

4) MODALITA' DI PASSAGGIO DA FINDOMESTIC A BNL

Ai fini della nuova collocazione presso BNL, si procederà alla cessazione dell'attuale rapporto di lavoro ed all'avvio di un nuovo rapporto, senza soluzione di continuità. La formalizzazione avverrà in sede conciliativa, con l'assistenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, ai sensi delle previsioni di contratto e/o normative, e verranno salvaguardate le anzianità convenzionali e di servizio maturate per tutte le finalità previste dalla normativa di riferimento ed i livelli retributivi in essere (RAL). A tali rapporti verrà applicato in via esclusiva la disciplina collettiva del CCNL per le aziende di credito, finanziarie e strumentali e le normative derivanti dagli accordi sindacali aziendali in BNL.

BNL procederà ad allocare il personale proveniente da Findomestic, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, principalmente sulle piazze di provenienza e gestendo la mobilità secondo i criteri in uso. Nelle fasi di ingresso, eventuali assegnazioni che richiedano cambi di residenza saranno effettuate solo su base volontaria. Restano valide per il futuro le previsioni del CCNL che disciplinano la mobilità all'interno dell'Azienda. L'inserimento delle risorse nelle strutture BNL sarà accompagnato da appositi interventi formativi.

Ai medesimi dipendenti, in occasione del passaggio in BNL, sarà riconosciuta :

- a. la possibilità di accedere al mutuo prima casa BNL, cosiddetto mutuo A, al fine di modificare le condizioni dell'eventuale analogo mutuo in essere acceso in favore del singolo dipendente, entro 6 mesi dal passaggio in BNL;
- b. Findomestic, per il prodotto Linea di Credito, manterrà le condizioni previste per i finanziamenti ai dipendenti fino a completa estinzione del debito in essere al momento del passaggio in BNL, mentre, per il prodotto Carta Aura, manterrà le condizioni in essere fino al momento del passaggio in BNL. Successivamente, verrà applicato il normale tasso cliente, ferma restando la possibilità di passare l'eventuale esposizione residua della Carta Aura sulla Linea di Credito (già accesa o da aprire), fino al raggiungimento del limite massimo di esposizione consentito;
- c. per il personale in part time da trasformazione, la possibilità di proseguire tale modalità contrattuale fino alla prevista scadenza concordata con Findomestic.

L'Azienda, inoltre, assicura il mantenimento, durante il rapporto di lavoro con Findomestic, dell'applicazione delle politiche aziendali, in materia di concessione del part time in Findomestic.

la DRU si impegna con i responsabili degli uffici in chiusura affinché sia favorita il più possibile la fruizione delle ferie arretrate.

5) TEMPI

Findomestic attiverà i passaggi in BNL secondo una pianificazione che sarà concordata tra i due istituti che prevede un periodo di distacco, indicativamente di quattro mesi, finalizzato alla formazione ed all'inserimento nei nuovi ruoli.

E' previsto un primo passaggio di risorse a partire dall'ultimo quadrimestre del 2010, per terminare entro i primi mesi del 2012.

Il personale interessato sarà informato preventivamente sulla programmazione delle date che riguardano il distacco ed il successivo passaggio.

6). MOBILITA' GEOGRAFICA AL DIRETTO

Nell'ambito dei vari incontri le parti hanno valutato le diverse opportunità utili a ridurre gli impatti sulle mobilità geografiche dichiarate, inizialmente pari a 35. Gli interventi che si sono resi possibili a tale scopo hanno portato il numero a 29. L'Azienda si impegna a ricercare soluzioni finalizzate alla riduzione delle mobilità, innanzi tutto, garantendo la mobilità funzionale, in particolare sui siti di Bari, Reggio Calabria, per un totale complessivo di 3 persone che portano le risorse, al momento coinvolte, a 26; a seguire, attraverso la ricerca di volontari nelle unità interessate e l'attivazione del pendolarismo sostenibile, su disponibilità personale (secondo i criteri già indicati al punto 3 dell'Accordo Vision del 14/01/2008).

L'Azienda, inoltre, si impegna a fare un'ulteriore verifica, sempre ai fini del contenimento della mobilità geografica, sul dimensionamento degli uffici coinvolti, sulle opportunità di applicazione del part time con

particolare riferimento a quello verticale, potenzialità derivanti da sinergie commerciali con aziende del gruppo BNP PARIBAS in Italia, in attesa della quale si asterrà dall'attivare mobilità geografiche non rispondenti alle soluzioni sopra indicate, nel periodo entro il 31/12/2010

Le parti si incontreranno in uno specifico incontro nel mese di settembre 2010 al fine di verificare/ricercare ogni altra soluzione atta a ridurre il più possibile la mobilità con trasferimento geografico. A tal fine, l'Azienda raccoglierà candidature di persone coinvolte nella mobilità territoriale, interessate ad un passaggio alle società del gruppo BNP PARIBAS presenti in Italia, al fine di cogliere eventuali opportunità di copertura di fabbisogni sulle piazze di riferimento;

Le Parti concordano che le risorse eventualmente interessate dalla mobilità geografica, esauriti i percorsi di verifica, beneficeranno dei criteri e degli interventi economici connessi alla mobilità territoriale di cui al punto 3 "Mobilità da Piano di ristrutturazione" del verbale di accordo del 14/01/2008, relativo a Vision 2010 – Progetto di Sviluppo delle Reti, fermo restando l'impegno aziendale a ricercare le soluzioni atte a contenere al massimo tale mobilità.

7) MOBILITA' GEOGRAFICA ACCOUNT

Relativamente alle ricadute in termini di mobilità territoriale, sui 14 account Mercato Distribuzione e Veicoli, connesse alla ripartizione delle zone commerciali, l'Azienda si impegna a ricercare soluzioni alternative finalizzate alla riduzione delle mobilità territoriali, sia garantendo la mobilità funzionale su piazza, ove possibile, sia attraverso la ricerca di volontari, sia attraverso la soluzione del pendolarismo sostenibile.

Considerata la collocazione delle risorse su piazze ove convergono Centri di zona o altre unità organizzative diverse dalle filiali dirette, l'Azienda si impegna a favorire il contenimento della mobilità territoriale attraverso la mobilità funzionale su piazza. L'Azienda si impegna inoltre a fare un'ulteriore verifica, sempre ai fini del contenimento della mobilità geografica, sulla distribuzione dei portafogli venditori, in attesa della quale si asterrà dall'attivare mobilità geografiche non rispondenti alle soluzioni sopra indicate, con una prima verifica al 31/07/2010. A tal fine, l'Azienda raccoglierà candidature di persone coinvolte nella mobilità territoriale, interessate ad un passaggio alle società del gruppo BNP PARIBAS presenti in Italia, al fine di cogliere eventuali opportunità di copertura di fabbisogni sulle piazze di riferimento.

Le Parti concordano che le risorse eventualmente interessate dalla mobilità geografica, esauriti i percorsi di verifica, beneficeranno dei criteri e degli interventi economici connessi alla mobilità territoriale di cui al punto 3 "Mobilità da Piano di ristrutturazione" del verbale di accordo del 14/01/2008, relativo a Vision 2010 – Progetto di Sviluppo delle Reti, fermo restando l'impegno aziendale a ricercare le soluzioni atte a contenere al massimo tale mobilità.

8) ACCOUNT BANCHE

Considerata la fluidità del mercato banche, in funzione degli attuali e potenziali accordi, le Parti condividono sulla necessità di approfondire il tema nel primo semestre 2010. L'Azienda si impegna a favorire soluzioni coerenti con quelle indicate nel presente documento.

9) SITI PERIFERICI

Parallelamente agli attuali Centri Studio di Zona e Centri Recupero di Zona nei siti di Milano, Roma, Napoli e Catania (ove, per quest'ultimo, è prevista l'attivazione di un Centro Recupero di Zona, a completamento della sinergia sui quattro siti, relativamente alle due tipologie di attività), opereranno i siti periferici di Palermo, Padova, Bari, Sassari, Reggio Calabria e Cosenza, verso i quali la Direzione assicura la massima attenzione attraverso un processo di riqualificazione del personale.

Le attività commerciali e dopo vendita, afferenti i mercati clienti, saranno operative nei tre siti di Palermo, Padova e Bari.

Presso i siti di Sassari, Reggio Calabria e Cosenza in funzione di specifici progetti sarà attivata la riconversione funzionale su aree di attività diverse da quelle attualmente attribuite, tra le quali quella di back office operativo.

Tutti i processi di riconversione funzionale saranno supportati da una specifica azione formativa.

10) ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA'

Le parti - nell'intento comune di contenere le conseguenze per le risorse derivanti dall'attuazione del processo di riorganizzazione - si impegnano, entro 7 giorni, a trovare soluzioni condivise relative ai seguenti argomenti :

a) modalità e condizioni di riduzione delle eccedenze, riguardanti tutto il personale, mediante il ricorso agli strumenti già applicati su base volontaria dalla Banca (accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 28/04/2000 n. 158, istitutivo del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito");

b) definizione di un piano di formazione in favore del personale, con l'obiettivo di individuare interventi idonei a non disperdere e, in prospettiva, valorizzare il patrimonio umano e professionale delle lavoratrici/lavoratori interessati dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione, la cui assegnazione a diverse mansioni potrà avvenire, come previsto dalle vigenti disposizioni in tema di ristrutturazioni aziendali ed al fine di salvaguardare l'occupazione, secondo criteri di piena fungibilità, esclusivamente nell'ambito delle categorie di appartenenza.

11) PIANIFICAZIONE INCONTRI

Le parti attiveranno entro il primo semestre del 2010 specifici incontri sui seguenti temi : V.A.P., controllo a distanza, stress da lavoro correlato, orari di lavoro, inquadramenti, percorsi professionali, cassa mutua.

Le parti condividono sull'importanza di favorire uno spazio di confronto dedicato ai temi delle relazioni industriali, tali da renderle più rispondenti al dinamismo e alla rapida evoluzione degli scenari del mercato di riferimento.

L'Azienda curerà con particolare attenzione il tema del personale a tempo determinato, al fine di evitare la dispersione degli investimenti in formazione su giovani colleghe e colleghi offrendo al personale in oggetto eventuali opportunità di assunzioni future.

Su sollecitazione delle rappresentanze sindacali sul tema dei rientri dei "fuori sede" l' Azienda risponde che valuterà con particolare attenzione il tema in funzione delle nuove opportunità che si potranno manifestare.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso, ad ogni effetto, la procedura prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali (ex artt. 15 e 18 CCNL 8 dicembre 2007).

Letto, confermato e sottoscritto.

FINDOMESTIC BANCA S.P.A.,

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA UIL