

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 5 agosto 2020, in Venezia Mestre tra:

BANCA IFIS S.p.A. (da ora in poi anche la "Banca" o l'"Azienda") anche come Capogruppo del Gruppo Banca IFIS in nome e per conto delle Aziende del Gruppo che applicano il CCNL Credito, rappresentata dall'Amministratore Delegato, Luciano Colombini, dalla Chief HR Officer, Patrizia Giuliani e dalla Responsabile Politiche del Lavoro e Relazioni Sindacali, Federica Landolfi

e

le RSA (da ora in poi anche le Organizzazioni Sindacali):

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA con l'assistenza delle relative Segreterie Provinciali nelle persone di:

- FABI - Lucio Zane
- FIRST CISL - Piero Ancillotto e Matteo Cavallin
- FISAC CGIL - Anna Maria Ciccullo, Stefano Di Dio, Francesca Salviato
- UILCA - Giovanni Ventura

(insieme anche le Parti)

Premesso che:

- a) In data 13 Gennaio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Strategico Triennale del Gruppo Banca IFIS (di seguito "il Piano").
- b) Successivamente all'approvazione del Piano, la Capogruppo ha esposto alle Organizzazioni Sindacali, in successivi incontri, il conseguente piano di riorganizzazione e di ristrutturazione aziendale.
- c) La Capogruppo, con lettera informativa del 29.1.2020 e con l'ulteriore integrazione datata 3.2.2020 - che qui si richiamano integralmente - ha avviato in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi al Piano e alle seguenti tensioni occupazionali, la relativa procedura sindacale ai sensi degli artt. 17 e 20 del CCNL Credito 31.3.2015.
- d) Le Parti hanno concordemente prorogato i termini della predetta procedura sindacale al fine di verificare tutte le possibili soluzioni che permettano la migliore gestione dell'efficientamento delle risorse complessivamente previste dal Piano, con uscite esclusivamente su base volontaria.
- e) L'Azienda ha dichiarato che tra i principali obiettivi del Piano ci sarebbero stati quelli relativi ad un efficientamento dei processi, oltre che alla riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche. È stata inoltre rafforzata la volontà del Gruppo di perseguire un forte e costante recupero di competitività, produttività e redditività anche attraverso l'individuazione di misure che abbiano una efficacia incisiva e diretta sui costi e in particolare sul costo strutturale del lavoro.

f) In aggiunta a quanto sopra, gli sviluppi dell'emergenza sanitaria relativa al COVID 19 e i mutati contesti economici e finanziari che si stanno delineando rilevano la necessità di adottare ulteriori strategie sul piano del contenimento dei costi,

g) Le OO.SS., nel corso della negoziazione, hanno peraltro manifestato la loro indisponibilità ad accettare interventi peggiorativi dal punto di vista sociale ed occupazionale anche nel caso di mancato raggiungimento dei parametri di Piano dichiarati dalla Capogruppo.

h) Per gestire i suddetti esuberi, diventa quindi improcrastinabile valutare l'adozione di specifiche iniziative nel riguardi di dipendenti che risultino in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, favorendo i pensionamenti di coloro che sono in possesso dei citati requisiti pensionistici (ivi inclusa la c.d. "Quota 100" e "Opzione Donna"), nonché tramite il ricorso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito, per coloro in possesso dei relativi requisiti, nell'intervallo temporale di seguito delineato.

i) Per tutto quanto precede, le Parti, nel corso degli incontri effettuati, hanno convenuto di adottare le soluzioni e gli strumenti di cui alla precedente lettera h), in quanto ritenuti più idonei a governare e contenere le ricadute sul personale derivanti dalle azioni del Piano.

Si conviene quanto segue:

Art. 1 - Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo. L'Accordo individua gli strumenti e le misure che saranno utilizzati, anche in concorso tra loro e con le modalità e le tempistiche di seguito specificate, per governare le ricadute sul Personale, finalizzate a raggiungere gli obiettivi del Piano e riguarda le seguenti Aziende del Gruppo Banca IFIS che applicano il CCNL del Credito:

- Banca IFIS S.p.A.;
- Credifarma S.p.A.;
- IFIS NPL S.p.A.;
- IFIS NPL Servicing S.p.A.,
- IFIS Real Estate S.p.A.;
- IFIS Rental Service Srl.

Art. 2 - Riduzione degli Organici

Al fine di contribuire alla riduzione in via strutturale del costo del lavoro complessivo, le Parti concordano nel dare avvio all'attuazione di un piano di esodi volontari nella misura complessivamente definita fino ad un massimo di 50 Dipendenti. Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno tutti i dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado in servizio presso la Banca e società del Gruppo che sono destinatarie del presente accordo e che sono indicate nell'art.1, compresi i Dirigenti, nei limiti indicati, per questi ultimi, dall'art. 7.2 del presente accordo, per i quali restano ferme le norme di Legge e di contratto applicabili, che:

1) abbiano già maturato o matureranno il diritto alla pensione per effetto della cd "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni entro il 31/12/2020 o che optino, volontariamente, alle specifiche normative regolanti "Opzione Donna" o "Quota 100" (per quest'ultima, con maturazione dei requisiti entro il 2021). Per tali tipologie sono previste risoluzioni consensuali incentivate di cui agli articoli 3, 4 e 5 che seguono;

2) matureranno i requisiti stabiliti dalla legge per pensione anticipata o di vecchiaia dell'A.G.O., ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni, entro il 31/12/2024 (con ultima finestra di pensione al 1°/1/2025), con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di cui al D.L. n. 83486 del 2014 entro il 31/12/2020.

Art. 2.1 - Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

Oltre che alla normativa di carattere pensionistico precedentemente richiamata, per conseguire la riduzione degli Organici viene concordemente individuato il D.L. 83486 del 2014, in particolare per quanto attiene i criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così come disposto dall'Art. 8 del citato D.L. 83486 del 2014.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti condividono la necessità di verificare la presenza nel Gruppo di ulteriore personale rientrante nell'ambito dei criteri di cui all'Art. 8 del D.L. 83486/2014 e avente i requisiti per accedere alla pensione A.G.O. entro e non oltre il 31/12/2026 (con ultima finestra di pensione al 1.1.2027) e condividono altresì che lo strumento più idoneo per la gestione dei predetti esuberi è rappresentato dal ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà anche per l'esercizio 2021.

Art. 3 - Personale che ha già maturato o matura i requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici A.G.O. entro il 31/12/2020 (cfr. D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella L. n. 214 del 22 dicembre 2011, c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni).

Al Dipendenti inquadrati nelle categorie Area Professionali e Quadri Direttivi che abbiano maturato o maturino il diritto a percepire il trattamento pensionistico cd. "Legge Fornero", entro e non oltre il 31/12/2020 e che volontariamente presentino all'Azienda la relativa domanda di adesione al presente Accordo, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, con diritto di riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo pari a n. 1 mensilità globale di fatto. L'importo verrà erogato a titolo di incentivazione all'esodo, secondo le modalità descritte al successivo art. 9. La domanda di risoluzione consensuale dovrà essere presentata entro il 08/09/2020, utilizzando il modulo allegato al presente Accordo e dovrà contenere la richiesta di risolvere il rapporto di lavoro il giorno precedente alla data di maturazione della prima finestra utile per accedere al trattamento pensionistico in questione nel periodo 01/10/2020-31/12/2020. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione.

Art. 4 - Personale che matura il requisito pensionistico con "Quota 100" (cfr. DL 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26) entro il 31/12/2021.

Al Dipendenti inquadrati nelle categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi, che abbiano maturato o maturino i requisiti per accedere al trattamento pensionistico cd. "Quota 100" entro il 31/12/2021 e che volontariamente presentino all'Azienda la relativa "domanda di adesione al presente Accordo", viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, con diritto al riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo in base alla seguente tabella:

Mesi di anticipo rispetto a "Pensione Legge Fornero":	Nr. Mensilità lorde globali di fatto:
Fino a 12 mesi	2
Da >12 a 24	6
Da >24 a 36	8
Da >36 a 48	10
Oltre 48	12

L'importo verrà erogato a titolo di incentivazione all'esodo secondo le modalità descritte al successivo art. 9. La domanda di risoluzione consensuale dovrà essere presentata entro il 08/09/2020, utilizzando il modulo allegato al presente Accordo e dovrà contenere la richiesta di risolvere il rapporto di lavoro il giorno precedente alla data di maturazione della prima finestra utile per accedere al trattamento pensionistico in questione. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione.

Art. 5 - Personale che abbia già maturato i requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO sulla base dell'"Opzione Donna" (cfr. DL 28 gennaio 2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 e successiva proroga di cui alla L. 27 dicembre 2019 n. 160) al 31/12/2019.

Alle Lavoratrici inquadrare nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi, che abbiano maturato entro il 31/12/2019 un'anzianità contributiva non inferiore a 35 anni e un'età di almeno 58 anni che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del DL n. 4/2019 (convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 e successiva proroga) c.d. "Opzione Donna", volontariamente presentino all'Azienda la relativa domanda di adesione al presente Accordo, entro e non oltre il 08/09/2020, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, con diritto di riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo onnicomprensivo lordo pari a n. 6 mensilità globali di fatto. La risoluzione dovrà avvenire alla prima data utile, compresi i dodici mesi dalla data di maturazione dei requisiti di cui all'art. 16, DL n. 4/2019. L'importo verrà erogato a titolo di incentivazione all'esodo, secondo le modalità descritte al successivo art. 9. La domanda di risoluzione consensuale dovrà essere presentata entro il 08/09/2020 utilizzando il modulo allegato al presente Accordo e dovrà contenere la richiesta di risolvere il rapporto di lavoro il giorno precedente alla data di maturazione della prima finestra utile per accedere al trattamento pensionistico in questione nel periodo 01/10/2020-31/12/2020. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione.

Art. 6 - Personale avente periodi di studio universitario riscattabili e utili per anticiparne l'accesso diretto alla pensione entro il 31 dicembre 2020 (con ultima finestra utile al 1° gennaio 2021 compreso) in alternativa al ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Le Parti concordano che i Lavoratori/Lavoratrici aventi periodi di studio universitario riscattabili e utili per anticiparne l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2020 (con ultima finestra utile al 1° gennaio 2021) potranno manifestare, in alternativa all'accesso al Fondo di Solidarietà e fatta salva la risoluzione del rapporto di lavoro - con rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva - alla data di maturazione della prima finestra utile all'accesso al trattamento pensionistico dell'A.G.O., ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni, nell'intervallo temporale 1° ottobre 2020 - 31 dicembre 2020, il proprio interesse a fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 237, della Legge di Stabilità 232 dell'11 dicembre 2016 nonché successive modifiche e integrazioni sino a quelle introdotte con Legge di Stabilità n. 160 del 27 dicembre 2019, con facoltà a scelta del Lavoratore se ordinaria o agevolata) di riscatto diretto a carico dell'Azienda utilizzando il modulo allegato entro e non oltre il 08/09/2020, fatti salvi gli approfondimenti sulla posizione del singolo da parte dell'Ente competente (inclusi i conteggi relativi al riscatto da effettuare) come richiesto dalla normativa di riferimento. Solo ed esclusivamente nel caso in cui ne derivassero benefici in termini di costo di accompagnamento e conseguentemente il costo del riscatto risultasse inferiore al costo che l'Azienda avrebbe sostenuto per la permanenza del Dipendente nel Fondo, l'Azienda medesima confermerà al Lavoratore/Lavoratrice la relativa offerta, in alternativa ai trattamenti conseguenti alla fruizione della Sezione Straordinaria del Fondo di Solidarietà in base al presente accordo, fatta salva la cessazione del rapporto di lavoro con le tempistiche di cui sopra (entro il 31/12/2020). Resta inteso che, nel caso in cui il relativo accertamento da parte dell'Ente competente non giunga nei termini utili per assicurare la risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31/12/2020 o nel caso in cui venga accertato il maggior costo del riscatto, la richiesta presentata dal Dipendente decadrà e l'Azienda consentirà al Dipendente medesimo l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, se richiesto dal lavoratore, alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste ai successivi artt. 7, 7.1 e 7.2, fatte salve le tempistiche di accesso al Fondo medesimo nell'intervallo di tempo dal 01/10/2020 al 31/12/2020. Complessivamente verranno accolte fino a n. 10 richieste, in base ai criteri di priorità di cui al successivo art. 7.1. In caso di superamento del predetto limite di 10 richieste, le Parti si incontreranno per valutare eventuali diverse soluzioni, ferma restando che l'uscita del dipendente dovrà comunque avvenire entro e non oltre il 31/12/2020. L'importo relativo al riscatto verrà erogato previo espletamento delle modalità descritte al successivo art. 9. La domanda di risoluzione consensuale, subordinata al buon fine delle verifiche di cui sopra da parte dell'Ente competente, dovrà essere presentata entro il 08/09/2020 utilizzando il modulo allegato al presente Accordo e dovrà contenere la richiesta di risolvere il rapporto di lavoro il giorno precedente alla data di maturazione della prima finestra utile per accedere al trattamento pensionistico A.G.O., ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni, nel periodo 01/10/2020 - 31/12/2020. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione.

La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione di cui all'art. 9 del presente Accordo costituirà elemento essenziale per procedere al pagamento diretto da parte aziendale di detti oneri.

Art. 7 - Cessazioni entro il 31/12/2020, con accesso al "Fondo di Solidarietà di Settore" (rif. D.I. 83486 del 2014), del personale dipendente con diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia (cfr. D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella L. n. 214 del 22 dicembre 2011, c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni) entro il 31/12/2024.

I Dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi che matureranno il diritto a percepire il trattamento pensionistico A.G.O. ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni, entro il 31/12/2024 potranno accedere, su base volontaria, alla prima data di maturazione dei requisiti utili all'accesso al Fondo di Solidarietà esclusivamente nell'intervallo temporale dal 01/10/2020 al 31/12/2020, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà medesimo (rif. D.I. 83486 del 2014). Entro la data del 31/12/2020 potranno aver aderito alle condizioni di seguito precisate e fatti salvi i criteri di accoglimento di seguito indicati, un massimo di 50 Dipendenti appartenenti alle categorie Aree Professionali e Quadri Direttivi, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7.2.

Art. - 7.1. Criteri di accoglimento domande di accesso al Fondo di Solidarietà

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, di cui al presente articolo, saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

1. la maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO (pensione anticipata o di vecchiaia ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni), tenuto anche conto di riscatti e ricongiunzioni effettuati dal Dipendente, totalmente a suo carico, diversi dai riscatti e ricongiunzioni di cui al precedente art. 6;
2. la maggiore età anagrafica;
3. Lavoratrici/Lavoratori portatori di handicap ai sensi della L. 104/92;
4. Genitori di figli portatori di handicap.

La domanda di risoluzione, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, dovrà essere presentata entro il 08/09/2020, utilizzando il modulo allegato al presente Accordo e dovrà contenere la richiesta di risolvere il rapporto di lavoro il giorno precedente la prima data utile per l'accesso al Fondo di Solidarietà nel periodo dal 01/10/2020 al 31/12/2020. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione. Tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui al presente art. 7 saranno formalizzate secondo le modalità descritte al successivo art. 9.

Art. 7.2 - Personale inquadrato nella categoria Dirigenti.

Qualora le adesioni dovessero risultare inferiori alle 50 unità, fermo restando il limite numerico di cui al precedente punto 2 e comunque nei limiti delle disponibilità economiche destinate dall'Azienda, finalizzate ad agevolare gli esodi per l'esercizio 2020, l'Azienda accoglierà le richieste (incluse quelle relative ai riscatti di cui al precedente punto 6) avanzate dal personale inquadrato nella categoria Dirigenti, purché non apicale (vale a dire i Dirigenti a diretto riporto dell'AD e del DG) sulla base dell'ordine di priorità di cui all'art. 7.1. L'Azienda darà riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda. In caso di accettazione della domanda, tutte le risoluzioni consensuali del rapporto di

lavoro di cui al presente art. 7.2. saranno formalizzate secondo le modalità descritte al successivo art. 9.

Art. 8 - Posticipo della data di risoluzione del rapporto di lavoro

Limitatamente ad un numero marginale di lavoratori ed al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche, la Banca si riserva di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro fino al massimo al 31.12.2020.

Art. 9 - Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro

In tutti i casi disciplinati dal presente accordo, i Dipendenti dovranno sottoscrivere, in prossimità della data di cessazione del rapporto di lavoro, un verbale di accordo che disciplinerà tempi e modi della risoluzione, la rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, nonché un'apposita e specifica clausola di rinuncia, sia da parte aziendale che del lavoratore, a qualunque pretesa.

Contestualmente alla sottoscrizione del suddetto verbale di accordo, il Dipendente sarà tenuto ad effettuare la relativa formalizzazione on line ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Nello stesso verbale di accordo sarà previsto l'impegno a sottoscrivere in sede protetta (ABI), o dinanzi alla competente DTL, un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti del CCNL di riferimento e dell'art. 2113 cod. civ., quarto comma, che riporti integralmente il contenuto del suddetto verbale di accordo. La sottoscrizione di tale verbale di conciliazione avverrà compatibilmente con la disponibilità dell'ufficio presso il quale verrà realizzata.

Art. 10 - GARANZIE PER CHI ADERIRÀ AL "FONDO DI SOLIDARIETÀ DI SETTORE"

A) Prestazioni del Fondo di Solidarietà

Ai Dipendenti che aderiranno al "Fondo di Solidarietà di Settore" saranno erogati i trattamenti previsti dal Decreto Interministeriale n. 83486 e successive modifiche e/o integrazioni a cura del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese del credito" nei termini e alle condizioni previste nel citato decreto.

B) Ripristino "Full Time".

Per il personale con prestazione a tempo parziale la Banca accoglierà la richiesta di rientro a tempo pieno, da presentarsi contestualmente alla richiesta di adesione al "Fondo di Solidarietà". La trasformazione avrà effetto dal mese antecedente la data della prevista cessazione dal servizio e sarà ritenuta parte integrante della domanda di adesione al "Fondo di Solidarietà".

C) Assistenza sanitaria.

Verrà mantenuta la copertura dell'assistenza sanitaria con l'adozione della stessa polizza sanitaria (RSMO), alle medesime condizioni di costo e di copertura (anche con riferimento al nucleo familiare) tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, fino alla scadenza del trimestre dell'anno in cui il singolo Dipendente maturerà il diritto alla percezione del trattamento pensionistico pubblico in

base alle disposizioni normative di riferimento vigenti e comunque non oltre i 5 anni di permanenza al Fondo.

Per coloro che, in base al presente accordo, accederanno al sistema pensionistico "Quota 100" o "Opzione Donna" o alle prestazioni pensionistiche A.G.O. (cd. Legge Fornero) - queste ultime anche se successive alla permanenza nel Fondo di Solidarietà o a seguito di riscatto di laurea - e fermo restando gli oneri esclusivamente a carico dei singoli Lavoratori/Lavoratrici, l'Azienda si attiverà entro il 30/09/2020, con l'attuale fornitore delle coperture assicurative, per individuare una soluzione di assistenza sanitaria (polizze RSMO o sanitaria).

D) Agevolazioni bancarie.

A coloro che avessero sottoscritto con la Banca, precedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, un contratto di mutuo per l'acquisto di prima casa a tasso agevolato per il personale dipendente, saranno mantenute in essere le condizioni in esso pattuite fino alla naturale scadenza contrattuale.

E) Premio Aziendale/PVR

Qualora le Parti dovessero addivenire, ai sensi del CCNL Credito, ad un accordo sul premio aziendale/PVR anche per l'anno 2020, il riconoscimento di tale premio, pro quota, andrà a coloro che, risultando beneficiari del predetto premio ai sensi dell'eventuale accordo sopra menzionato, aderiranno al presente accordo. Le Parti concordano che l'avvio delle relative trattative avverrà entro la fine del mese di settembre 2020.

F) Previdenza complementare.

In correlazione alla cessazione dal servizio per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, i Lavoratori/Lavoratrici interessati che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, risulteranno già iscritti a un Fondo pensione tra quelli a cui l'Azienda già versa il contributo, potranno mantenere l'iscrizione alla forma pensionistica complementare di appartenenza fino alla maturazione dei requisiti A.G.O..

In relazione a quanto precede, per tutto il periodo intercorrente tra l'accesso al Fondo di Solidarietà e la maturazione dei requisiti A.G.O., verrà mantenuto il versamento della contribuzione a carico dell'Azienda nella stessa misura e con le medesime basi imponibili in atto al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà, comunque entro il limite annuo di deducibilità fiscale di € 5.164,00 (Euro Cinquemilacentosessantaquattro/00) e, comunque, per non oltre i 5 anni di permanenza al Fondo.

G) Ferie, ex festività e banca ore

Coloro che cesseranno dal rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni del presente Verbale di Accordo dovranno, di norma, fruire integralmente del quantitativo di ferie, ex festività, banca delle ore, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione del rapporto stesso.

Qualora, comunque, sussistessero eventuali residui non fruiti di ferie, ex-festività e banca delle ore, questi saranno comunque monetizzati al momento della cessazione del servizio.

H) Garanzie nel caso di modifiche al regime pensionistico

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà presentate in applicazione delle previsioni del presente Verbale di Accordo si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse. Qualora si verificassero situazioni in cui - a causa di modifiche normative introdotte nel periodo di percezione delle prestazioni straordinarie - il Fondo di Solidarietà non dovesse proseguire, fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, l'erogazione delle prestazioni straordinarie stabilite dal D.L. n. 83486/2014 e successive modificazioni, e quindi nel caso in cui, a coloro che hanno avuto accesso al Fondo in applicazione delle previsioni del presente Verbale di Accordo venissero a mancare sia le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, sia il trattamento pensionistico pubblico, sia altre forme di sostegno a carico della finanza pubblica, l'azienda si impegnerà a ricercare tutti i possibili interventi, che rimarranno a proprio carico, idonei a sovvenire economicamente i lavoratori esodati rimasti privi dei redditi di cui sopra, nei limiti effettivi di tempo e di importo della scoperta, anche contributiva, per l'intero o per la differenza eventualmente risultante da eventuali erogazioni previste a carico della finanza pubblica.

Art. 11 - RIDUZIONE STRUTTURALE DEI COSTI

All'obiettivo di Piano devono concorrere tutti i seguenti fattori di costo.

A) Ferie

L'Azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire l'effettiva fruizione delle ferie da parte del personale dipendente in ottemperanza al principio generale della necessaria fruizione delle ferie nell'esercizio di competenza. Di conseguenza, non sarà di norma consentito il loro trascinarsi in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione. Le Parti si danno atto che la programmazione delle ferie dovrà avvenire indicativamente entro il 31 marzo di ciascun anno, ed essere approvata, a cura del Responsabile, indicativamente entro il 30 aprile, fermo restando la possibilità di fruizione a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre. La variazione del piano ferie, su richiesta del lavoratore, successivamente all'approvazione del medesimo, è possibile a condizione che si provveda alla contestuale ri-pianificazione delle giornate cancellate, garantendone comunque la fruizione in corso d'anno. A fronte di necessità personali del dipendente, l'Azienda potrà accogliere, nel rispetto delle norme di Legge in materia, richieste di giornate di ferie in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso e a decurtazione della spettanza di quello successivo.

B) Ex Festività

L'Azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire l'effettiva fruizione delle ex festività, che dovranno essere pianificate nei termini previsti dal CCNL e comunque fruite nell'anno di competenza.

Art. 12 - AZIONI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

Fermo restando quanto già le Parti si sono comunicate con lettere del 04/02/2020 e del 18/02/2020, tra le misure volte al forte coinvolgimento del personale, con investimenti in formazione e flessibilità mediante l'utilizzo di leve chiare a supporto del benessere dei lavoratori e di un miglior bilanciamento tempi di vita - tempi di lavoro, le Parti medesime identificano i seguenti istituti:

A) Part Time

Al fine di concorrere alla riduzione dei costi e avuta presente la necessità di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche in considerazione dei disagi collegati a problematiche di mobilità, le parti concordano di favorire, compatibilmente con le esigenze aziendali, sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che la riduzione di orario di lavoro di dipendenti part time già in essere in tutte le forme possibili, prestando particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate e comunque nei limiti fissati dal vigente CCNL. I contratti di lavoro a part time in essere presso la Banca e le società del Gruppo alla data di sottoscrizione del presente accordo ed aventi scadenza entro il 31.12.2020, saranno prorogati, a richiesta del collega, di ulteriori 12 mesi alla rispettiva scadenza. L'Azienda si riserva la facoltà di non prorogare i predetti contratti part time in caso di mutate esigenze tecniche, organizzative, produttive riferibili alla situazione specifica. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale per una valutazione congiunta sulla materia e/o anticipatamente anche su richiesta delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, per la verifica di eventuali elementi ostativi all'accoglimento delle richieste/proroghe di part time, anche al fine di concordare soluzioni che ne consentano l'accoglimento.

B) Smart Working

Le Parti concordano sul fatto che, successivamente alla conclusione della procedura sindacale di cui al presente Accordo, si incontreranno per definire i contenuti di un'intesa che disciplini il c.d. "smart working", ferme restando le previsioni di cui all'art. 11 dell'Accordo di rinnovo, datato 19/12/2019, del CCNL 31 marzo 2015.

C) Nuove assunzioni

Considerati gli effetti del piano di esodi volontari nella misura complessivamente definita fino ad un massimo di 50 Dipendenti di cui all'art. 2 del presente accordo e per consentire l'acquisizione di nuove professionalità necessarie allo sviluppo dell'attività aziendale, nonché per favorire il ricambio generazionale, l'Azienda provvederà, nell'arco temporale 2020 - 2023, a nuove assunzioni a tempo indeterminato, in un rapporto di 1:2 - una nuova assunzione, ogni due uscite -, utilizzando eventualmente anche gli strumenti condivisi in sede nazionale.

Ferma restando il possesso delle competenze richieste, l'Azienda si impegna a valutare prioritariamente, come candidature, figure professionali tra quelle che già hanno prestato attività per l'Azienda.

D) Formazione

Le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale delle risorse umane e danno sin d'ora la propria disponibilità a sottoscrivere le necessarie intese per

l'eventuale utilizzo dei fondi di formazione e di riqualificazione professionale (la c.d. formazione finanziata) previo confronto sui relativi progetti di formazione.

Tali percorsi finanziati saranno oggetto di approfondimento e di confronto con le OO.SS. al fine di accedere ai finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui al D.L. n. 83486 del 28 luglio 2014.

Le Parti hanno altresì condiviso che la formazione verrà erogata, in base alle diverse esigenze formative, utilizzando corsi on line, training on the job e formazione in aula (fisica e virtuale).

ART. 13. - Incontri di verifica

Le Parti, in relazione all'obiettivo di esodi volontari nella misura complessivamente definita di 50 dipendenti entro il 31/12/2020, si incontreranno entro il 15/09/2020 ed entro il 15/01/2021 al fine di verificare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo, anche al fine di valutare eventuali situazioni di mancato raggiungimento o superamento del numero massimo di cessazioni previste, ivi compresa una verifica su quanto previsto dall'art 7.2 e dall'art. 12, lettera "C" del presente Accordo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Il presente Verbale di Accordo troverà applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni delle Autorità di Vigilanza.

ART. 14. - Disposizione finale

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Verbale di Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modificazioni e di aver espletato tutte le relative procedure contrattuali e sindacali.

Venezia Mestre, 5 agosto 2020

BANCA IFIS S.p.A.

(anche come Capogruppo del Gruppo Banca IFIS,
in nome e per conto delle società destinatarie
del presente verbale di accordo)

FABI

FIRST CIS

FISAC CGIL

UILCA

ALLEGATO 1 ALL'ACCORDO DEL 5 AGOSTO 2020

Spett.le
Direzione Risorse Umane
UO Gestione Risorse Umane
Via Terraglio, 63
_____ VENEZIA MESTRE
e-mail: gestione.risorse@bancaifis.it

DOMANDA DI ADESIONE ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 5 AGOSTO 2020

Il/La sottoscritto/a _____
C.F. _____ nato/a il _____ a _____
provincia _____ e residente a _____ Via _____
provincia _____ Dipendente della Società _____
Matricola _____ stato civile (libero, coniugato, divorziato) _____
Decorrenza stato civile _____ e-mail personale (non aziendale) _____
Recapito telefonico personale _____

con la presente, in adesione a quanto previsto dall'Accordo del 5 agosto 2020 sottoscritto dalla Società e dalle Organizzazioni Sindacali,

preso atto

del contenuto del predetto Accordo sindacale del 5 agosto 2020 in tutte le sue parti,

atteso che

In base alle vigenti disposizioni di legge ha maturato o maturerà i requisiti previsti dalla legge per aver diritto ai trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) entro il 31/12/2024 (con ultima finestra utile al 01/01/2025),

dichiara

di voler risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data¹ del _____ (ultimo giorno del rapporto di lavoro) in quanto già in possesso dei requisiti necessari per (barrare la prestazione richiesta):

- o poter accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà alla data del 1° ottobre 2020 e con ciò:
 - o accetta tutto quanto stabilito dall'accordo sindacale del 5 agosto 2020 e dal Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 e s.m.i. e dalle relative disposizioni sul Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito (di seguito Fondo di Solidarietà);

¹ Per coloro che accederanno ai trattamenti pensionistici "Quota 100", "Opzione Donna" e per coloro che accederanno direttamente ai trattamenti pensionistici cd. Legge Fornero (inclusi i riscatti di cui all'art. 6 dell'Accordo), la data di risoluzione consensuale del rapporto deve essere quella del giorno precedente la data di maturazione della prima finestra utile per accedere ai trattamenti pensionistici predetti. Per coloro che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, la data di risoluzione consensuale del rapporto deve essere quella del giorno precedente la prima data utile di maturazione dei requisiti per accedere al Fondo medesimo.

WY

- rinuncia - ai sensi del D.l. Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 e s.m.i e degli artt. 7 e 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020 al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- dichiara di non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità, oppure,
- dichiara di essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità con scadenza prevista al _____ con impegno a non presentare istanza di rinnovo;
- poter accedere direttamente alle prestazioni pensionistiche AGO (cd. Legge Fornero) - alla prima finestra utile di maturazione del trattamento pensionistico AGO in questione nel periodo 01/10/2020-31/12/2020 - di cui all'art. 3 dell'Accordo del 5 agosto 2020 e con ciò:
 - accetta tutto quanto stabilito dall'Accordo sindacale del 5 agosto 2020;
 - rinuncia - ai sensi degli artt. 3 e 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020 - al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- poter accedere al trattamento pensionistico cd. Quota 100 (entro il 31/12/2021) - alla prima finestra utile di maturazione del trattamento pensionistico AGO in questione - di cui all'art. 4 dell'Accordo del 5 agosto 2020 e con ciò:
 - accetta tutto quanto stabilito dall'Accordo sindacale del 5 agosto 2020;
 - rinuncia - ai sensi degli artt. 4 e 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020 - al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- poter accedere al trattamento pensionistico cd. Opzione Donna - alla prima finestra utile di maturazione del trattamento pensionistico AGO in questione nel periodo 01/10/2020-31/12/2020 - di cui all'art. 5 dell'Accordo del 5 agosto 2020 e con ciò:
 - accetta tutto quanto stabilito dall'Accordo sindacale del 5 agosto 2020;
 - rinuncia - ai sensi degli artt. 5 e 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020 - al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
- poter accedere - alla prima finestra utile di maturazione del solo trattamento pensionistico ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche, nel periodo 01/10/2020-31/12/2020, tramite riscatto di laurea, secondo quanto previsto all'art. 6 dell'Accordo del 5 agosto 2020 e con ciò:
 - accetta tutto quanto stabilito dall'Accordo sindacale del 5 agosto 2020;
 - rinuncia - ai sensi degli artt. 6 e 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020 - al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

ciò premesso il/la sottoscritto/a richiede (barrare l'opzione prescelta):

- la liquidazione dell'assegno straordinario in un'unica soluzione, ovvero in alternativa;
- la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale e in tal caso richiede:
 - SI ☐ NO ☐ Il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce per tutta la permanenza al Fondo di Solidarietà;

ovvero:

- l'incentivazione all'esodo prevista dall'art. 3 dell'Accordo del _____, ovvero;
- l'incentivazione all'esodo prevista dall'art. 4 dell'Accordo del _____, ovvero;
- l'incentivazione all'esodo prevista dall'art. 5 dell'Accordo del _____, ovvero;
- l'avvio delle pratiche da parte della Società al fine di poter usufruire del riscatto di cui all'art. 6 dell'Accordo del 5 agosto 2020 nella consapevolezza che, nel caso in cui il riscontro di accertamento da parte dell'Ente competente non giungesse nei termini utili per assicurare la risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31/12/2020 o nel caso in cui venisse accertato il maggior costo del riscatto rispetto al costo di permanenza nel Fondo, la presente richiesta decadrà e l'Azienda consentirà al sottoscritto medesimo l'accesso alle prestazioni

Uscita 1

2

2

W

straordinarie del Fondo di Solidarietà, se richiesto, alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste agli artt. 7, 7.1, e 7.2. dell'Accordo del 5 agosto 2020.

Il/La sottoscritto/a infine

Prende atto che il rapporto di lavoro si risolverà alla data confermata da parte dell'Azienda; la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in ogni caso dovrà essere ratificata in sede protetta (Commissione di Conciliazione costituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro o Commissione paritetica di Conciliazione costituita ai sensi del vigente CCNL) così come previsto all'art. 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020.

(Luogo)

(Data)

(Firma)



ALLEGATO 2 ALL'ACCORDO DEL 5 AGOSTO 2020

COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO
(Costituita ai sensi dell'art. 11, contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015, rinnovato con l'Accordo del 19 dicembre 2019)

VERBALE DI CONCILIAZIONE
(Art. 412-ter c.p.c.)

Il giorno _____ in Milano, dinanzi alla Commissione Paritetica di conciliazione composta da:
1. _____ della Associazione Bancaria Italiana
2. _____ di Organizzazione Sindacale

Sono comparsi:

- _____ (di seguito anche la "Società") con sede legale ed amministrativa in _____ codice fiscale _____ e partita IVA _____ nella persona di _____ in forza di _____

_____ e _____ nato a _____ il _____ - codice fiscale _____ - residente a _____ (di seguito anche il "Dipendente")

(insieme anche le Parti)

Premesso che:

- a) Banca IFIS S.p.A., con lettere informative del 29.1.2020 e del 3.2.2020 - che qui si richiamano integralmente - ha avviato in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi al Piano Strategico 2020 - 2022 e alle conseguenti tensioni occupazionali, la relativa procedura sindacale ai sensi degli artt. 17 e 20 del CCNL Credito 31.3.2015. Per gestire i suddetti esuberi, la Società e le OOSS hanno convenuto sull'opportunità di attivare specifiche iniziative nei riguardi di dipendenti che risultassero in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, favorendo i pensionamenti di coloro che sono in possesso dei citati requisiti pensionistici (ivi inclusa la c.d. "Quota 100" e "Opzione Donna"), nonché tramite il ricorso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito.
- b) Pertanto con verbale di accordo sottoscritto in data 5 agosto 2020, Banca IFIS S.p.A., anche nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Banca IFIS e in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL Credito, e le Organizzazioni Sindacali firmatarie convenivano di ricorrere al pensionamento diretto per i dipendenti in possesso dei relativi requisiti come definiti nel richiamato Accordo sindacale, nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.l. n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche e integrazioni (di seguito "Fondo di Solidarietà"), per quei lavoratori aventi i requisiti per accedere alle relative prestazioni straordinarie entro il 31 dicembre 2020, che matureranno, sulla base della normativa vigente, i requisiti per accedere alla pensione AGO, ai sensi della c.d. "Legge Fornero" e successive modifiche e integrazioni, entro e non oltre il 31/12/2024;

ψ

- c) Il Dipendente è dal _____ alle dipendenze di _____ ed attualmente è inquadrato come _____ e lo stesso, in data _____, ha comunicato alla Società la Sua formale, incondizionata adesione, avendone i requisiti, all'Accordo del 5 agosto 2020* per accedere al trattamento pensionistico di cui all'art. del richiamato Accordo sindacale¹, dichiarando di voler conseguentemente risolvere consensualmente il rapporto di lavoro in essere con la Società.
- d) a tal fine il Dipendente ha altresì dichiarato di aver maturato o di maturare entro i termini previsti dall'Accordo del 5 agosto 2020 i requisiti necessari per l'accesso al trattamento pensionistico di cui all'art.² del richiamato Accordo sindacale e di accettare tutto quanto stabilito dal sopra citato Accordo del 5 agosto 2020, che il Dipendente dichiara di ben conoscere in ogni sua parte.
- e) La Società ha dato riscontro dell'avvenuta ricezione della domanda, dando conferma della data di risoluzione del rapporto di lavoro in essere con il Dipendente.
- f) Le Parti intendono definire, nel rispetto di quanto previsto all'art. 9 dell'Accordo del 5 agosto 2020, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra loro intercorso, addivenendo contestualmente ad un accordo che prevenga e definisca interamente qualsivoglia controversia insorta o che possa insorgere tra le medesime inerente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.
- g) Le Parti intendono quindi concordemente esperire il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 11 del CCNL 31 marzo 2015, rinnovato con Accordo del 19/12/2019, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c..

Le parti si danno atto di aver compiutamente e correttamente posto in essere tutti gli adempimenti relativi all'avvio del tentativo di conciliazione di cui al punto che precede.

La Commissione Paritetica di conciliazione aderendo alla richiesta delle parti come sopra costituita ha provveduto ad accertare l'identità delle parti stesse nonché la loro capacità e diritto di conciliare la controversia esaminata.

Tutto ciò premesso le Parti stesse, dopo ampia e approfondita disamina della questione, hanno convenuto quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante della presente transazione le cui clausole sono tra di esse tutte inescindibilmente legate.
2. La Società e il Dipendente confermano di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro di cui in premessa, ad ogni effetto legale e contrattuale, a far data dal _____ (ultimo giorno del rapporto di lavoro), con reciproca rinuncia al periodo di preavviso contrattuale ed alla relativa indennità sostitutiva. In tale momento il rapporto di lavoro si risolverà indefettibilmente, anche qualora sopraggiungesse, nelle more, una qualsiasi causa di sospensione del rapporto stesso.³
3. I ratei di fine rapporto e il TFR, maturati alla data di cessazione del rapporto così come sopra indicata al precedente punto 2, saranno liquidati con il cedolino del mese

¹ Per ogni fattispecie di pensionamento diretto andrà inserito il relativo richiamo all'art. dell'Accordo sindacale che la disciplina.

² v. nota n. 1

³ Nella scrittura privata propedeutica alla sottoscrizione del presente verbale di conciliazione sarà previsto anche l'obbligo per il dipendente di formalizzare la dimissioni/risoluzione consensuale on line ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151

successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro e il Dipendente si impegna fin d'ora a rilasciare, a tale momento, ampia e liberatoria quietanza.

4. La Società si impegna a corrispondere al Dipendente, che accetta, la complessiva somma lorda di Euro _____ a titolo di incentivo all'esodo di cui all'art. ____ dell'Accordo sindacale del 5 agosto 2020,

5. Il predetto importo, pertanto, sarà esente dalla contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969 n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. 2 settembre 1997 n. 314, mentre verrà assoggettato a imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), in regime di tassazione separata ex art. 17 comma 1 lett. a) D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), con espressa esclusione di ogni ulteriore onere a carico della Società, ivi compresi gli eventuali effetti del ricalcolo dell'imposta da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

6. L'incentivo all'esodo di cui al punto 5 che precede, al netto delle ritenute di legge, sarà corrisposto dalla Società, mediante accredito bancario sul conto corrente del Dipendente, le cui coordinate bancarie sono già note alla Società, unitamente alle competenze di fine rapporto;

7. La Società si impegna infine a mantenere in essere con il Dipendente il contratto di mutuo/finanziamento in essere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, alle medesime condizioni già in esso pattuite, fino alla naturale scadenza contrattuale.⁴

8. Secondo le previsioni di cui all'art. 10 lettera E) dell'Accordo sindacale del 5 agosto 2020, sarà riconosciuto al Dipendente, se spettante, l'importo del premio aziendale/PVR in proporzione al periodo in cui il Dipendente ha prestato attività lavorativa nel corso del 2020 (pro quota).

9. A fronte di tutto quanto sopra, il Dipendente rinuncia, anche in via di transazione generale e novativa, ad ogni eventuale pretesa derivante o derivabile dal pregresso rapporto di lavoro, dalla sua stipulazione, esecuzione e risoluzione, salvo solo quanto previsto dal presente verbale di conciliazione e dall'Accordo sindacale del 5 agosto 2020 e dichiara, sempre nell'ambito della transazione generale e novativa, di non avere null'altro a pretendere dalla Società per qualunque titolo, ragione o causa comunque connessa con l'intercorso rapporto di lavoro e con la sua cessazione, rinunciando - anche nei confronti di Società collegate e/o controllate e/o controllanti e/o partecipate - a qualsivoglia azione in merito, e così, a titolo esemplificativo (ma non esaustivo) a pretese derivanti da una diversa anzianità, rimborsi spese, retribuzioni arretrate, differenze salariali e/o maggiorazioni (anche connesse all'orario di lavoro) - ai sensi di legge, di contratto individuale e/o collettivo - di qualsivoglia specie o natura (ivi inclusi bonus, premi, incentivi - anche *pro rata temporis* maturati - che dovessero risultare ancora dovute in ragione dell'intercorso Rapporto di Lavoro a qualsiasi ed ogni livello, ovvero qualsiasi altra somma dovuta a fronte di accordi individuali e/o sindacali di qualsiasi natura, livello e titolo), ovvero a qualsiasi ulteriore indennità (sostitutiva del preavviso, indennitaria e/o risarcitoria ai sensi di legge, di contratto individuale e collettivo), nonché ad ogni possibile incidenza di trattamenti retributivi corrisposti in qualsiasi forma, in denaro o in natura, anche da altre società del Gruppo, sugli istituti legislativi e contrattuali diretti, indiretti e differiti, permessi, ferie, festività e relativa indennità sostitutiva, nonché ad ogni domanda di risarcimento del danno anche extracontrattuale e/o non patrimoniale, ex art. 1175,

⁴ Punto da inserire solo se il contratto di mutuo è in corso.

1375, 2043, 2049, 2059, 2087, 2103 cod. civ., ivi inclusa ogni e qualsivoglia domanda, azione o pretesa, in via diretta ed indiretta, volta ad ottenere il risarcimento, a titolo esemplificativo (ma sempre non esaustivo), del danno biologico, esistenziale, morale, psichico, alla professionalità, all'immagine, alla reputazione, alla vita di relazione, da perdita di chances, da inabilità temporanea e/o permanente, ed a qualsiasi ulteriore pretesa o diritto che possa derivare da leggi, contratti collettivi o individuali di lavoro, anche in relazione ad asseriti fatti riferibili e/o addebitabili, durante il Rapporto di Lavoro, direttamente e/o indirettamente e/o anche solo per colpa in vigilando, agli amministratori, soci, dirigenti e dipendenti della Società e/o delle società del Gruppo. La Società riconosce in ogni caso il diritto del Dipendente ad una verifica contabile dei conteggi del TFR.

10. La Società, anche in nome e per conto delle altre società del Gruppo, accetta le rinunce del Dipendente e nell'ambito della transazione, rinuncia, a sua volta, senza riconoscimento alcuno, ad ogni azione o domanda nei confronti dello stesso che possa trovare origine nell'intercorso Rapporto di Lavoro ed in tutti gli incarichi che il Dipendente ha svolto su designazione della Società, con esclusione di quel comportamenti ascrivibili al Dipendente a titolo di dolo o colpa grave.

11. Al Dipendente, sempre nell'ambito del presente accordo, anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro è fatto divieto di usare, divulgare o comunicare a chiunque qualsivoglia informazione riservata di cui sia venuto a conoscenza o che abbia ricevuto od ottenuto, in virtù o in relazione alle funzioni svolte presso la Società o il Gruppo in qualsivoglia qualità e ruolo, anche con riferimento agli amministratori, soci, dirigenti e dipendenti delle predette società dipendenti della Società e/o del Gruppo.

Per "informazione riservata" si intende ogni e qualsivoglia informazione, dato o notizia che siano stati comunicati in via riservata, ovvero che abbiano natura confidenziale in quanto non di dominio pubblico e siano relativi all'attività, alle eventuali future attività, ovvero agli affari ed interessi, anche privati, della Società e delle altre società del Gruppo e dei loro amministratori, soci, dirigenti e dipendenti.

Il Dipendente - restando espressamente fatto salvo ed escluso dal presente obbligo il know-how del Dipendente, ossia il suo patrimonio conoscitivo personale, in quanto inscindibilmente connesso alla sua professionalità e all'esperienza professionale da lui acquisita - si impegna, altresì:

- a non divulgare informazioni riservate concernenti l'organizzazione, le strategie commerciali, di marketing, le operazioni anche di finanza straordinaria, quand'anche siano state poi abbandonate, interrotte o sospese, la struttura societaria e partecipativa, i rapporti interni alle stesse, le procedure interne, gli organigrammi, le politiche retributive, le ricerche e i piani di sviluppo della Società e delle altre società del Gruppo, ovvero a non farne uso improprio in modo da danneggiare le predette società o il Gruppo.

- a non utilizzare in alcun modo notizie, procedure, procedimenti tecnici o altro di cui sia venuto a conoscenza durante tutto l'intercorso e cessato rapporto di lavoro con la Società;

- a non trattare, utilizzare, trasmettere a terzi né diffondere nomi e comunque dati inerenti l'utenza/clientela e/o in generale notizie e/o cognizioni di cui sia venuto a conoscenza durante il suo rapporto con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo inerenti a

fatti, situazioni, rapporti organici, interpersonali, strutture organizzative, produttive e commerciali);

- a non favorire nel contesto nazionale per la durata di due anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro l'acquisizione di dipendenti/collaboratori di Banca IFIS S.p.A. e delle Società del Gruppo da parte di società e/o consorzi e/o associazioni anche temporanee e/o fondazioni e/o enti concorrenti e/o comunque che si occupino della medesima attività di Banca IFIS S.p.A./Società e in ogni caso a non formulare né promuovere da parte di terzi con cui il Dipendente dovesse entrare in contatto in ragione di un rapporto di lavoro e/o professionale la formulazione di offerte di lavoro, stornare, contattare per avviare rapporti di lavoro e/o di collaborazione direttamente e/o indirettamente alcun dipendente/collaboratore di Banca IFIS S.p.A. e/o di altre società del Gruppo.

12. Il Dipendente ha restituito tutti i beni della Società di cui aveva il possesso o la detenzione.⁵
13. Le Parti si obbligano a non porre in essere, sia per iscritto che oralmente o in qualsiasi altra forma, comunicazioni e/o atti che siano denigratori e/o lesivi dell'immagine e della reputazione reciproca; tale impegno deve estendersi anche alle altre società del Gruppo e/o ai dirigenti, dipendenti, amministratori, soci e/o collaboratori, lavoratori dipendenti della stessa Società e delle altre società del Gruppo.
14. Il Dipendente riconosce che gli unici possibili diritti e pretese vantati nei confronti della Società sono quelli derivanti e/o menzionati dal presente verbale e che nessun evento o circostanza che possa sopravvenire alla sua stipula potrà in alcun modo modificare gli impegni contenuti nello stesso.
15. Con la sottoscrizione del presente verbale e l'adempimento a tutte le obbligazioni in esso contenute, le Parti dichiarano di non avere più nulla a pretendere l'una dall'altra per nessuna ragione titolo o causa derivanti, connessi od anche solo occasionali dall'intercorso Rapporto di Lavoro e dalla sua cessazione.

In relazione alla volontà come sopra espressa dalle parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione, costituita ex art. 412-ter c.p.c., accertato che le stesse sono pienamente consapevoli del significato dei patti raggiunti e delle conseguenze che ne derivano, prende atto dell'avvenuta composizione della controversia individuale insorta tra la _____ e il signor _____ al sensi e per gli effetti dell'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 2015, rinnovato con l'Accordo del 19 dicembre 2019 e dell'art. 2113, quarto comma, c.c.

I componenti la Commissione dichiarano inoltre, sotto la loro personale responsabilità, che le firme apposte in calce al presente verbale sono vere ed autentiche.
Letto, confermato, sottoscritto.

Il Lavoratore

La Società

La Commissione Nazionale di Conciliazione

⁵ Sulla scrittura privata sarà inserito l'obbligo di restituzione dei beni aziendali entro la data di cessazione del rapporto o prima di un eventuale periodo di ferie che precede la cessazione medesima

ALLEGATO 3 ALL'ACCORDO DEL 5 AGOSTO 2020

COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI
LAVORO

(Costituita ai sensi dell'art. 11, contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015,
rinnovato con l'Accordo del 19 dicembre 2019)

VERBALE DI CONCILIAZIONE
(Art. 412-ter c.p.c.)

Il giorno _____ in Milano, dinanzi alla Commissione Paritetica di conciliazione composta da:
1. _____ della Associazione Bancaria Italiana
2. _____ di Organizzazione Sindacale

Sono comparsi:

- _____ (di seguito anche la "Società") con sede legale ed amministrativa in
_____ codice fiscale _____ e partita IVA _____ nella persona di _____ in forza
di _____
e
- _____ nato a _____ il _____ - codice fiscale _____ - residente a _____
(di seguito anche il "Dipendente")

(insieme anche le Parti)

Premesso che:

- a) Banca IFIS S.p.A., con lettere informative del 29.1.2020 e del 3.2.2020 - che qui si richiamano integralmente - ha avviato in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi al Piano Strategico 2020 - 2022 e alle conseguenti tensioni occupazionali, la relativa procedura sindacale ai sensi degli artt. 17 e 20 del CCNL Credito 31.3.2015. Per gestire i suddetti esuberi, la Società e le OO.SS hanno convenuto sull'opportunità di attivare specifiche iniziative nel riguardi di dipendenti che risultassero in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, favorendo i pensionamenti di coloro che sono in possesso dei citati requisiti pensionistici (ivi inclusa la c.d. "Quota 100" e "Opzione Donna"), nonché tramite il ricorso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, all'occupazione e alla riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito.
- b) Pertanto con verbale di accordo sottoscritto in data 5 agosto 2020, Banca IFIS S.p.A., anche nella sua qualità di Capogruppo del Gruppo Banca IFIS e in nome e per conto di tutte le Società del Gruppo che applicano il CCNL Credito, e le Organizzazioni Sindacali firmatarie convenivano di ricorrere al pensionamento diretto per i dipendenti in possesso dei relativi requisiti come definiti nel richiamato Accordo sindacale nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.l. n. 83486 del 28 luglio 2014 e