

Ipotesi di accordo sindacale ex art. 20 del CCNL Credito

Oggi, 9 marzo 2022, alle ore 15.00, nell'ambito della procedura ex art. 20 del CCNL Credito si sono incontrati in modalità telematica:

- per la FABİ - Federazione Autonoma Bancari Italiani, la Sig.ra Gisella Protti;
- per la FISAC - CGIL - Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito, la Sig.ra Michela Trento;
- per la FIRST - CISL - Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario, la Dott.ssa Maddalena Acquaviti e il Dott. Alessandro Marziali;
- per la UIL.C.A. - UIL Credito e Assicurazioni, le Sigg.re Deborah Diana e Barbara Corrao;
- per l'UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB, il Dott. Mario Beriozza;
- per le RSA, i Dottori Luca Mellone, Francesco Stumpo, Paolo Pezzotti, Roberto Ronchetti, Stefano Sivieri e Carla Burla;

- da una parte -

e

per UBS Europe SE - Succursale Italia:

- la Dott.ssa Silvia Catalano, *Head of HR Italy*;
- il Dott. Paolo Federici, *Market Head WM Italy Domestic*;
- il Sig. Enrico Nicolini, *Operating Head*;
- gli Avv.ti Angelo Zambelli, Alberto Testi e Francesca Ferrando;

- dall'altra -

Premesso che

- a) in data 20 gennaio 2022 UBS Europe SE - Succursale Italia (la “**Banca**”) ha avviato la procedura di cui all'art. 20 del CCNL Credito con la comunicazione allegata al presente accordo *sub* Allegato A (la “**Comunicazione**”), dove ha denunciato n. 70 esuberi in conseguenza della decisione di adottare un nuovo modello di servizio già implementato in altre consociate del Gruppo UBS (i “**Lavoratori in Perimetro**”);
- b) nell'ambito di tale procedura, le parti si sono incontrate nel corso dei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2022 (e precisamente il 28 gennaio, il 14, 21 e 28 febbraio nonché il 3, 4, 7 e 9 marzo 2022) al fine di esaminare le cause che hanno portato alla denunciata eccedenza del personale nonché per valutare il ricorso a soluzioni che possano attenuare le conseguenze sul piano sociale dell'esubero;
- c) le OO.SS. riaffermano la loro contrarietà nei confronti di operazioni di riorganizzazione che hanno come conseguenza ricadute a livello occupazionale auspicando l'adozione di modelli organizzativi e di processi

di digitalizzazione sostenibili, comportanti la riallocazione e riqualificazione delle risorse a tutela dei livelli occupazionali. Parimenti le OO.SS. auspicano che la gestione delle ricadute occupazionali avverrà, in virtù del confronto con il sindacato, facendo ricorso a tutti gli strumenti socialmente responsabili e caratterizzati dalla volontarietà di accesso all'esodo. Nelle more della riorganizzazione l'azienda attiverà i percorsi di formazione, riqualificazione e conversione che si renderanno necessari alla luce di quanto concordato nel presente accordo;

- d) la Banca - valutate le richieste delle parti sindacali di cui al punto c) delle premesse - acconsente a ridurre il numero degli esuberanti denunciati nella Comunicazione di complessive n. 3 unità, a seguito di dimissioni e della revisione della Funzione WM CAG ("Wealth Management Corporate Advisory Group"), che viene pertanto esclusa dal novero delle funzioni aziendali impattate dalla pianificata riorganizzazione.

Le parti, sulla scorta di quanto sopra e dei numeri degli esuberanti così ridimensionati, auspicano che le tensioni occupazionali possano essere gestite tramite il ricorso agli strumenti e agli ammortizzatori di settore, come di seguito concordato.

**Tutto ciò premesso
le parti convengono quanto segue:**

1. Le premesse e l'Allegato A formano parte integrante del presente accordo.
2. La Banca, al fine di ridurre il numero degli esuberanti denunciati nella Comunicazione e, comunque, attenuare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'adozione del modello organizzativo di cui al punto a) delle premesse, si impegna ad implementare le misure e gli strumenti individuati ai punti 3., 4. e 5. che seguono.
3. **Ricorso volontario alle prestazioni del Fondo di settore (parte straordinaria)**
 - a. Le parti concordano di attivare le prestazioni del Fondo di Solidarietà per la conversione e riqualificazione professionale di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), D.M. 28 luglio 2014, per un periodo massimo di 68 mesi (le **"Prestazioni del Fondo di Solidarietà"**).
 - b. Tenuto conto di quanto previsto al punto d) delle premesse, potranno accedere alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà tutti i Lavoratori in Perimetro, compreso il personale dirigenziale, che maturino i requisiti per l'accesso ai trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell'AGO entro e non oltre il 31 dicembre 2027.

- c. Potranno altresì accedere alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà eventuali lavoratori, ivi incluso il personale dirigenziale, che, pur non ricoprendo una posizione identificata come in esubero nella Comunicazione, tenuto conto di quanto previsto al punto d) delle premesse (i “**Lavoratori Non in Perimetro**”), maturino i requisiti per l’accesso ai trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell’AGO entro e non oltre il 31 dicembre 2027. Con riferimento a tali Lavoratori Non in Perimetro, la Banca potrà - sulla base della propria insindacabile valutazione di tipo organizzativo e/o produttivo - opporre il proprio diniego alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro qualora ritenga i predetti Lavoratori Non in Perimetro strategici e/o infungibili rispetto ad altre professionalità presenti all’interno della Banca.
- d. Ai soli fini del presente punto 3., nei Lavoratori Non in Perimetro devono altresì intendersi inclusi i lavoratori dipendenti di UBS Fiduciaria S.p.A.
- e. I Lavoratori in Perimetro ed i Lavoratori Non in Perimetro che intendano accedere alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà dovranno manifestare alla Banca la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro e non oltre l’11 aprile 2022, attraverso la procedura che verrà tempestivamente chiarita dalla Banca nonché trasmettendo copia del proprio modello Ecocert e/o documentazione equipollente attestante l’effettivo possesso dei requisiti di cui ai punti 3.b. e 3.c. che precedono.
- f. Come previsto dall’art. 10, comma 12, D.M. 28 luglio 2014, l’accesso alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà è subordinato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Banca nell’ambito di accordi individuali di transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. - da stipularsi davanti all’ITL o in sede sindacale ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ. e 410 cod. proc. civ. - relativi all’esecuzione ed alla risoluzione degli intercorsi rapporti di lavoro, fatta salva l’efficacia di patti di non concorrenza ex art. 2125 cod. civ. eventualmente in essere alla data odierna, che prevedano la rinuncia, *inter alia*, al preavviso e/o alla relativa indennità sostitutiva nonché ad eventuali ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva connessi all’anticipata risoluzione del rapporto di lavoro. La sottoscrizione di tali verbali di conciliazione dovrà avvenire entro e non oltre il 29 aprile 2022, con cessazione del rapporto di lavoro - indipendentemente dalla data in cui il lavoratore comunicherà alla Banca la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e da quella di sottoscrizione del verbale di conciliazione - al 30 aprile 2022, da intendersi quale ultimo giorno di servizio.
- g. Successivamente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la Banca corrisponderà a tali lavoratori il trattamento di fine rapporto ex art.

2120 cod. civ., ove non trasferito a terzi, e quanto maturato alla data di cessazione del rapporto di lavoro, secondo i consueti termini e modalità.

- h. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che accedano alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà - per tutta la durata di fruizione da parte dei medesimi di tali Prestazioni del Fondo di Solidarietà - la copertura sanitaria integrativa in essere alla data di cessazione del rapporto di lavoro (segnatamente piano 1, piano 2 o piano 3) alle condizioni di volta in volta previste per il personale in servizio, a condizione che costoro ne beneficino durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà.
- i. La Banca si impegna a ridurre gli esuberi denunciati nella Comunicazione di n. 1 unità per ogni lavoratore che acceda alle Prestazioni del Fondo di Solidarietà.
- j. Qualora venissero introdotte modifiche alla normativa sui requisiti per l'accesso ai trattamenti di pensione anticipata o di vecchiaia a carico dell'AGO, le parti si impegnano ad incontrarsi al fine di valutare in maniera congiunta l'adozione di eventuali misure correttive.

4. Trasformazione dei rapporti di lavoro *full-time* in *part-time*, limitazione del ricorso al lavoro straordinario e implementazione di un piano di smaltimento delle ferie maturate e non godute

- a. La Banca si impegna a valutare le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* che dovessero pervenire entro e non oltre l'11 aprile 2022.
- b. La domanda da parte dei lavoratori interessati dovrà essere presentata con le modalità di cui al "Regolamento del Personale - Protocollo n° R/1/HR/2017", come da ultimo modificato in data 25 febbraio 2022.
- c. La Banca si impegna altresì ad implementare misure finalizzate a limitare il ricorso al lavoro straordinario da parte del proprio personale nonché a consentire lo smaltimento da parte dei lavoratori delle ferie maturate e non godute. Le RSA verranno periodicamente aggiornate dell'andamento delle ferie e degli straordinari effettuati.

5. Esodo incentivato dei lavoratori

- a. La Banca si impegna a riconoscere ai Lavoratori in Perimetro non in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 3.b. che si renderanno disponibili a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro un importo lordo, al fine di evitare l'insorgere di controversie e per favorirne l'esodo,

così come disposto dall'art. 12, Legge n. 30 aprile 1969, n. 153, modificato dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 (l'“**Incentivo all'Esodo**”).

- b. L'Incentivo all'Esodo verrà determinato secondo i seguenti criteri:
 - n. 26 mensilità per coloro che percepiscono una retribuzione annua lorda di importo sino ad Euro 35.000;
 - n. 24 mensilità per coloro che percepiscono una retribuzione annua lorda di importo compreso tra Euro 35.001 ed Euro 60.000;
 - n. 21 mensilità per coloro che percepiscono una retribuzione annua lorda superiore ad Euro 60.000;
- c. L'Incentivo all'Esodo determinato con i criteri di cui al punto 5.b. verrà incrementato in ragione dell'età anagrafica dei lavoratori secondo i seguenti criteri:
 - n. 1 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia sino ai 40 anni compiuti alla data odierna;
 - n. 2 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia compresa tra i 41 anni ed i 50 anni compiuti alla data odierna;
 - n. 3 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia oltre i 51 anni compiuti alla data odierna.
- d. L'Incentivo all'Esodo determinato con i criteri di cui al punto 5.b. verrà incrementato in ragione dell'anzianità di servizio dei lavoratori secondo i seguenti criteri:
 - n. 1 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia fino a 10 anni di servizio maturati alla data odierna;
 - n. 2 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia oltre i 10 anni e fino ai 20 anni di servizio maturati alla data odierna;
 - n. 4 mensilità di retribuzione per coloro che si collocano nella fascia oltre i 20 anni di servizio maturati alla data odierna.
- e. Oltre all'Incentivo all'Esodo, la Banca si impegna altresì a riconoscere in favore di tali lavoratori un importo lordo pari ad Euro 5.000,00 per ciascun familiare interamente e/o parzialmente a carico del dipendente: in tale ultimo caso il riconoscimento avverrà in misura proporzionale. Resta inteso che al fine dell'accertamento dei carichi familiari verranno considerate le dichiarazioni fiscali e/o eventuali obblighi di carattere alimentare debitamente certificati.
- f. La Banca si impegna a riconoscere n. 1 mensilità di retribuzione, aggiuntiva rispetto all'Incentivo all'Esodo e all'importo di cui al punto 5.e. che precede, a favore dei lavoratori che appartengano alle categorie protette o che beneficino delle agevolazioni previste dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

- g. Le parti convengono espressamente che, ai fini dei punti 5.b, 5.c., 5.d. e 5.f. che precedono, con il termine “mensilità” si intende 1/12 della retribuzione annua lorda individuale, esclusa ogni componente variabile e l’elemento aziendale denominato “*flex*”.
- h. I Lavoratori in Perimetro che intendano beneficiare dell’Incentivo all’Esodo dovranno manifestare alla Banca la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro e non oltre l’11 aprile 2022, attraverso la procedura che verrà tempestivamente chiarita dalla Banca.
- i. Il pagamento dell’Incentivo all’Esodo è subordinato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Banca nell’ambito di accordi individuali di transazione generale novativa *ex artt.* 1965 e 1975 cod. civ. - da stipularsi davanti all’ITL o in sede sindacale ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ. e 410 cod. proc. civ. - relativi all’esecuzione ed alla risoluzione degli intercorsi rapporti di lavoro, fatta salva l’efficacia di patti di non concorrenza *ex art.* 2125 cod. civ. eventualmente in essere alla data odierna, che prevedano la rinuncia, *inter alia*, al preavviso e/o alla relativa indennità sostitutiva. La sottoscrizione di tali verbali di conciliazione dovrà avvenire entro e non oltre il 29 aprile 2022, con cessazione del rapporto di lavoro - indipendentemente dalla data in cui il lavoratore comunicherà alla Banca la propria volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e da quella di sottoscrizione del verbale di conciliazione - al 30 aprile 2022, da intendersi quale ultimo giorno di servizio.
- j. Il pagamento dell’Incentivo all’Esodo nonché degli eventuali altri importi di cui ai punti 5.e. e 5.f. che precedono avverrà entro 30 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
- k. Oltre all’Incentivo all’Esodo, la Banca si impegna a corrispondere a tali lavoratori il trattamento di fine rapporto *ex art.* 2120 cod. civ., ove non trasferito a terzi, e quanto maturato alla data di cessazione del rapporto di lavoro, secondo i consueti termini e modalità.
- l. La Banca si impegna altresì a sottoscrivere un contratto di *outplacement* con società terza che fornisca il relativo servizio volto ad assistere la ricollocazione professionale dei lavoratori di cui al presente punto 5. per un periodo massimo di 12 mesi. L’eventuale adesione da parte dei lavoratori a tale percorso di *outplacement* dovrà essere comunicata alla Banca in occasione della sottoscrizione del verbale di conciliazione.
- m. La Banca si impegna a ridurre gli esuberi denunciati nella Comunicazione di n. 1 unità per ogni lavoratore in perimetro che risolva il rapporto di lavoro con la Banca con riconoscimento dell’Incentivo all’Esodo.

- n. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai Lavoratori in Perimetro che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento dell'Incentivo all'Esodo la copertura sanitaria integrativa in essere alla data di cessazione del rapporto di lavoro (segnatamente, piano 1, piano 2 o piano 3) sino al 31 dicembre 2022.

6. La Banca si impegna a ridurre gli esuberi denunciati nella Comunicazione di n. 1 unità per ogni Lavoratore in Perimetro che si dimetta dal rapporto di lavoro con la Banca successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.
7. Con riferimento alle posizioni che si renderanno vacanti per effetto delle dimissioni rassegnate successivamente alla stipulazione del presente accordo da parte di un Lavoratore Non in Perimetro, la Banca si impegna ad aprire un processo di selezione interna dei candidati, che verrà condotto con le consuete modalità. Le parti riconoscono espressamente che la Banca ha la più completa discrezionalità nella valutazione delle mansioni espletate dai Lavoratori in Perimetro e della loro eventuale fungibilità con quelle svolte dai Lavoratori Non in Perimetro che si dimettano successivamente alla stipulazione del presente accordo e pertanto:
- qualora la Banca - sulla base della propria discrezionale valutazione di tipo organizzativo e/o produttivo - ritenga possibile ricoprire la posizione resasi vacante mediante mobilità interna di un Lavoratore in Perimetro che abbia presentato la propria candidatura secondo la procedura di cui sopra, si procederà alla proporzionale riduzione del numero di esuberi denunciato nella Comunicazione;
 - in caso contrario, non si procederà ad alcuna riduzione del numero degli esuberi denunciato nella Comunicazione.
8. Le parti si incontreranno entro il 14 aprile 2022 per una valutazione complessiva dei risultati prodotti dal presente accordo e, in particolare, per verificare l'impatto a livello organizzativo determinato dagli strumenti di cui al punto 4. al fine di una auspicabile riduzione degli esuberi denunciati nella Comunicazione. Laddove dovessero permanere ancora posizioni in esubero, la Banca, nel corso di tale verifica, si confronterà con le OO.SS. e le RSA. All'esito di tale confronto, la Banca si riserva di assumere le iniziative consentite dalla legge e dalle normative di settore ritenute più opportune.
9. Le parti, pertanto, dato atto del raggiunto accordo, dichiarano definitivamente esaurita la procedura di cui all'art. 20 del CCNL Credito.

10. Le OO.SS. dichiarano che l'efficacia dell'accordo è subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori, da tenersi venerdì 11 marzo, il cui risultato sarà comunicato formalmente dalle OO.SS. nell'immediatezza.

L.C.S.

Per UBS Europe SE - Succursale Italia:

Dott. Paolo Federici, *Market Head WM Italy Domestic*

Dott.ssa Silvia Catalano, *Head of HR Italy*

Sig. Enrico Nicolini, *Operating Head*

Avv. Angelo Zambelli

Avv. Alberto Testi

Avv. Francesca Ferrando

Per la FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani:

Sig.ra Gisella Protti

Per la FISAC - CGIL - Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito:

Sig.ra Michela Trento

Per la FIRST - CISL - Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario:

Dott.ssa Maddalena Acquaviti

Dott. Alessandro Marziali

Per la UIL.C.A. - UIL Credito e Assicurazioni:

Sig.ra Deborah Diana

Sig.ra Barbara Corrao

Per l'UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB:

Dott. Mario Beriozza

Per le RSA i Dott.ri:

Luca Mellone

Francesco Stumpo

Paolo Pezzotti

Roberto Ronchetti

Stefano Sivieri

Carla Burla
