

Addì, 6 novembre 2012 in Milano

TRA

The Royal Bank of Scotland PLC (di seguito "RBS PLC"), sede di Milano in persona del sig. Luca Garella;

E

- la delegazione Sindacale della FISAC/CGIL rappresentata dalla RSA della filiale di Milano sig.ra Marinella Zezza e sig. Fabrizio Crispiatico e dal rappresentante territoriale di Milano sig.ra Alessandra Orlando;
- la delegazione Sindacale della FIBA/CISL rappresentata dalla RSA della filiale di Milano sig. Michele Tramontano e dal rappresentante territoriale di Milano sig.ra Annamaria Lunardon.

Premesso:

- A. che la Banca ha attivato, con lettera del 2 ottobre 2012, la particolare procedura prevista – per i casi di tensioni occupazionali conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione – dagli artt. 15 e 18 del vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- B. che nel corso degli incontri avvenuti nei mesi di ottobre e novembre 2012 l'Azienda ha illustrato alle OOSS:
 - la difficile e persistente situazione economica e finanziaria attraversata dalla capogruppo – tutt'ora posseduta per l'83,18% dal Tesoro Inglese (HM Treasury) e soggetta quindi al controllo ed alle direttive del governo inglese – che ha subito anche nell'esercizio 2011 (chiuso al 31.12.2011) una perdita netta di 1,892 miliardi di Sterline (GBP pounds), incrementando di oltre il 78% la già grave perdita subita nell'esercizio 2010 di 1,125 miliardi di Sterline;
 - il negativo andamento economico della Capogruppo anche nell'anno in corso, con perdite per 1,99 miliardi di sterline (GBP pounds) registrate al 30.6.2012;
 - i deludenti risultati delle divisioni Markets & International Banking: queste hanno sofferto, nel primo semestre del 2012, una riduzione dei margini operativi rispettivamente del 21% e del 30% e una contrazione dei ricavi lordi rispettivamente del 11% e del 16%, rispetto al primo semestre 2011, che impongono in tutti i Paesi una revisione immediata delle strutture operative volte ad una riduzione



dei costi ed al ridimensionamento delle attività rispetto ai volumi previsti;

- la conseguente decisione della capogruppo di proseguire anche nel 2012 negli interventi di razionalizzazione delle attività aziendali anche a livello delle filiali europee, ponendo in essere un ulteriore piano di riorganizzazione – determinato dall'esigenza di contenere i costi, di rendere maggiormente funzionali ed integrati tra di loro i diversi settori e di razionalizzare talune attività – che prevede, nelle filiali operanti nei diversi Paesi, nuovi interventi sulla struttura aziendale, l'accentramento di alcune responsabilità, una diversa distribuzione di talune funzioni ed il sostanziale ridimensionamento di linee di business non più strategiche;
 - la perdurante situazione di crisi e turbolenza dei mercati finanziari internazionali, in particolar modo di quelli della periferia dell'Eurozona. Il deteriorarsi del profilo di merito creditizio genera sempre maggiori costi di capitale per il Gruppo, imponendo una maggiore selettività nelle opportunità di business e la relativa contrazione nei flussi di operatività. La contrazione dei ricavi e i dubbi sulle effettive ricadute e sui tempi della crisi, continuano a suggerire, anche alla nostra banca, una rigorosa rivisitazione dei servizi da offrire, dei clienti da servire e dei volumi di attività previsti per il futuro;
 - la decisione della Capogruppo di riorganizzare alcune attività italiane modificando anche l'attuale articolazione di quelle divisioni i cui costi appaiono eccessivi anche tenuto conto della produttività e dei rischi connessi a certe linee di business.
- C. che in particolare l'Azienda ha esposto il nuovo piano di ristrutturazione che – per non compromettere l'operatività aziendale sul mercato in un contesto internazionale caratterizzato da una pesante recessione e da una continua contrazione dei margini – dovrà avvenire in tempi ravvicinati ed avrà presso la sede di Milano le seguenti caratteristiche ed obiettivi:
- il significativo ridimensionamento di linee di attività non più remunerative o interessate da un calo di volumi o considerate non più strategiche dal Gruppo;
 - il ridimensionamento, anche mediante servizi di outsourcing, dei servizi generali, di segreteria e di assistenza indipendentemente dalle unità di appartenenza;
 - la revisione delle attività di Front Office volte a creare maggiore efficienza.
- D. che più in particolare è stata prevista:
- la chiusura dei dipartimenti di M&A, di Equities e di Equity Capital Markets ("ECM"), in quanto non più strategici (si noti che per quanto

leg

De

Re

2

riguarda Equities e ECM non ci sono esuberi tra il personale impiegatizio della filiale);

- l'integrazione di tutte le attività di Client Management e Global Network Banking nel dipartimento di Client Coverage, con la conseguente revisione dei dipartimenti elencati ristrutturandoli e ridimensionandoli al fine di allineare l'assetto operativo alle mutate condizioni di mercato e rendendo sostenibile la struttura dei costi nel contesto di contrazione dell'operatività e del numero dei prodotti offerti;
 - la chiusura dell'attività di vendita delle operazioni di copertura del rischio cambi in valuta estera (FX) della filiale;
 - la riduzione – tenuto conto del calo nei volumi dei portafogli di finanza immobiliare – del personale addetto alla gestione delle operazioni di finanza immobiliare, incluso il personale adibito alla prestazione di eventuali servizi accessori, quali inter alia, quelli di valutazione e consulenza;
 - il completamento dell'esternalizzazione delle funzioni di supporto informatico di secondo livello, iniziato nel 2011;
 - il trasferimento a terzi, esterni al Gruppo, di alcune attività di supporto, tra cui, i servizi generali, incluso l'ufficio acquisti, la gestione della flotta auto aziendali, certe attività di gestione degli uffici della banca;
 - la riduzione del numero delle assistenti, di accorpamento dei residui ruoli e funzioni e con semplificazione e razionalizzazione dei servizi e delle procedure.
- E. che in modo specifico, in conseguenza di quanto precede, la citata riorganizzazione e razionalizzazione determina complessivamente nei diversi settori interessati una eccedenza di n. 14 unità;
- F. che nell'arco della procedura, attraverso processi di mobilità interna e dimissioni spontanee l'eccedenza si è ridotta alla data odierna a n. 12 unità;
- G. che le OOSS – nel confermare ancora una volta l'importanza della presenza in Italia della Banca – hanno espresso proprie autonome e distinte valutazioni sul nuovo piano presentato dalla Azienda riservandosi specificatamente di verificare, nell'arco della attuazione del piano, gli effetti sulla organizzazione e sulla struttura aziendale;
- H. che le parti hanno inteso comunque definire un percorso temporalmente stabilito nel quale, in un regime di reciproca correttezza, possano trovare applicazione strumenti volti a risolvere i problemi occupazionali ed organizzativi sopra indicati;



si è concordato quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. L'Azienda darà gradualmente attuazione, nei prossimi mesi, al piano di ristrutturazione indicato in premessa.
3. Le parti, allo scopo di risolvere, entro il 30 novembre 2012 i problemi occupazionali indicati in premessa, favoriranno sino a tale data l'applicazione dei seguenti strumenti:
 - a. corresponsione ai lavoratori considerati eccedenti dall'Azienda – assunti a tempo indeterminato e che definiscano entro il 30 novembre 2012 la risoluzione dei singoli rapporti di lavoro formalizzandola successivamente ai sensi dell'art. 412 ter cpc – di un incentivo all'esodo (ai sensi degli artt. 17, comma 1 e 19 del TUIR, e dell'art. 12 comma 4 lettera b) della L. 153/69 così come modificati, rispettivamente, dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs. 2/9/97 n. 314).

Tale incentivo - riferito alle singole retribuzioni in atto al 31 ottobre 2012, già concordato dalle parti a livello aziendale e collegato per una prima parte alla fascia retributiva in essere e all'anzianità di servizio maturata in Azienda, per una seconda all'età anagrafica e per una terza al numero dei figli a carico – è indicato nell'allegato 1 al presente accordo e verrà pagato – previa formalizzazione della risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 412 ter cpc – entro 60 giorni dalla effettiva cessazione del rapporto stesso;
 - b. valutazione e ricerca entro il 30 novembre 2012 di singole posizioni di part-time, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali e fino ad un massimo di n. 4 unità, da reperirsi in posizioni anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., così come consentito dal vigente CCNL.
 - c. utilizzo di un programma di outplacement di durata semestrale successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
4. L'azienda ed il singolo dipendente, all'atto della formalizzazione della risoluzione del rapporto di lavoro, rinunceranno reciprocamente al preavviso, alla relativa indennità ed a qualunque pretesa.
5. Per poter beneficiare dell'outplacement, i singoli lavoratori dovranno richiedere per iscritto, contestualmente alla comunicazione della risoluzione del loro rapporto di lavoro, di poter utilizzare tale servizio: in tal caso dall'incentivo previsto all'art. 3 lettera a) del presente accordo, verrà detratto un importo corrispondente ad 1 mensilità, restando inteso che, comunque,

l'importo trattenuto non potrà eccedere il costo del servizio oltre a IVA.

6. Ai lavoratori che trasformeranno entro il 30 novembre 2012 il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pari al 50% dell'orario di lavoro attualmente vigente in Azienda, verrà applicato il seguente trattamento:
 - a. corresponsione di un importo corrispondente al 50% dell'incentivo all'esodo previsto per i lavoratori di cui all'art. 3 lettera a), detratti gli oneri sociali a carico dell'azienda;
 - b. erogazione dell'importo sopra indicato suddiviso in 5 anni con rate annuali di pari importo corrisposte con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno, a partire dal 2013;
 - c. in caso di successivo ritorno ad un rapporto di lavoro a tempo pieno o di dimissioni volontarie non incentivate, le rate non ancora corrisposte non verranno più erogate;
 - d. in caso di licenziamento (eccetto il caso di giusta causa) o di adesione del lavoratore part time a piani di incentivazione aziendale, le rate non ancora corrisposte verranno aggiunte alle competenze di fine rapporto le quali (preavviso, eventuale incentivo, ratei, ferie etc.) verranno calcolate sulla base dell'ultima retribuzione percepita.
7. Le parti, allo scopo di verificare l'attuazione di quanto sopra previsto, daranno luogo ad un incontro da tenersi entro il 15 dicembre 2012.
8. In relazione a quanto sopra previsto, le parti sino al 30 novembre 2012 si asterranno reciprocamente dal compiere o dal favorire qualunque azione incompatibile con lo spirito, la lettera ed il contenuto di quanto precede.
9. Con la sottoscrizione del presente accordo, le parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito ed esaurito tutta la procedura avviata con lettera del 2 ottobre 2012 prevista per i casi di tensioni occupazionali conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione dagli artt. 15 e 18 del vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

leg

Qu

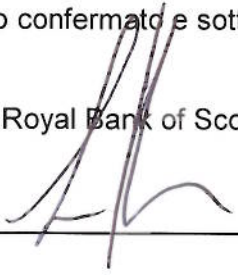
Te

5

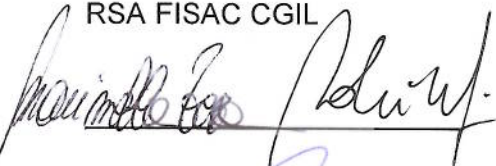
h

Letto confermato e sottoscritto

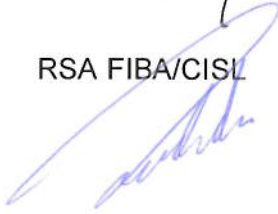
The Royal Bank of Scotland plc



RSA FISAC CGIL



RSA FIBA/CISL



FISAC CGIL territoriale di Milano



FIBA CISL territoriale di Milano

ALLEGATO 1 ALL'ACCORDO SINDACALE DEL 6 novembre 2012

In riferimento all'accordo sindacale del 6 novembre 2012 precisiamo che la incentivazione che verrà corrisposta, al lordo delle ritenute di legge, al personale di cui all'art. 3 lettera a) del già citato accordo – considerato dall'Azienda esuberante, assunto a tempo indeterminato e che definirà la risoluzione del suo rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2012- sarà articolata come segue:

Natura dell'incentivazione

Essa è comprensiva di ogni eventuale competenza che dovesse maturare in base al rapporto di lavoro intercorrente ed intercorso.

Sono esclusi dalla incentivazione (oltre, ovviamente, allo stesso TFR):

- ratei di 13a mensilità maturati alla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- competenze relative ad eventuali giorni di ferie e festività soppresse non godute;
- eventuali competenze a fronte di prestazioni lavorative extra orario e straordinario (per personale non direttivo).

Per "mensilità lorda" (di seguito anche "Mensilità") si intende quindi la normale retribuzione tabellare annua lorda, comprensiva di ad personam, suddivisa in dodicesimi e riferita alle singole situazioni in atto al 31 ottobre 2012.

Per "anzianità" si intende la anzianità lavorativa maturata al 31 ottobre 2012 presso RBS PLC calcolata in mesi arrotondati al numero intero superiore.

Per "età" si intendono gli anni compiuti al 31 ottobre 2012.

Articolazione del programma

a. Prima parte dell'integrazione

| | | RAL | | |
|----------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|
| | | Inferiore o uguale a Eur 40.000 | Da Eur 40.001 a Eur 75.000 | Oltre Eur 75.000 |
| Anzianita' Aziendale | Inferiore ad anni 1 | 12 Mensilità | 12 Mensilità | 12 Mensilità |
| | tra 1 e 3 anni | 16 Mensilità | 14 Mensilità | 12 Mensilità |
| | tra 4 e 6 anni | 18 Mensilità | 16 Mensilità | 14 Mensilità |
| | tra 7 e 9 anni | 20 Mensilità | 18 Mensilità | 16 Mensilità |
| | tra 10 e 13 anni | 22 Mensilità | 20 Mensilità | 18 Mensilità |
| | tra 14 e 18 anni | 24 Mensilità | 22 Mensilità | 20 Mensilità |
| | oltre 18 anni | 26 Mensilità | 24 Mensilità | 22 Mensilità |

b. Seconda parte dell'integrazione




Dipendenti con età superiore ai 50 anni: una Mensilità.

c. Terza parte dell'integrazione

Tutti i dipendenti: mezza Mensilità per ogni figlio a carico.


The Royal Bank of Scotland plc

Milano, 6 novembre 2012

  
8 