



ACCORDO QUADRO PIANO INDUSTRIALE 2016/20

E' a tutti noto come l'assemblea degli azionisti del Gruppo Carige, svoltasi il 31/3/2016, abbia portato allo sconvolgimento dei preesistenti assetti societari.

Il C.d.A. subentrante ha annunciato di voler rilanciare sia l'immagine che, soprattutto, l'attività commerciale del Gruppo dopo anni in cui entrambe sono state minate nelle fondamenta (al riguardo basta rileggersi le dichiarazioni rilasciate dalle parti in causa ai media).

A tal fine il C.d.A. ha approvato un nuovo piano industriale (trasmesso anche alla BCE) a soli due anni di distanza dal piano precedente, che è stato presentato alle OO.SS. dal nuovo Amministratore Delegato, Dott. Guido Bastianini, in data 6/7/2016; **il 13/7/2016 è stata consegnata alle OO.SS. la lettera di formale inizio della procedura per l'applicazione delle ricadute sul personale del piano strategico 2016-2020.**

Questa premessa non solo ha lo scopo di ricostruire brevemente i fatti, ma anche di mostrare l'esatto contesto in cui le OO.SS. si sono confrontate con la controparte aziendale.

La lettera del 13/7/2016 sopracitata ha dato inizio alla procedura ai sensi dell'art. 47 della legge 428 del 1990 e degli artt. 20 e 21 del CCNL vigente, che complessivamente prevedono le misure da adottarsi per **affrontare i processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione da cui conseguano tensioni occupazionali**. Nella prosecuzione, la lettera stessa, esplicita la situazione in cui versa il Gruppo Carige e le misure da adottarsi per cercare di trovare una soluzione al particolare momento.

Citiamo brevemente i punti essenziali della lettera che ha dato avvio alla procedura.

"Il Piano si inserisce in un contesto macroeconomico molto delicato per il sistema bancario con tassi al minimo storico e, negli ultimi due anni, con un aumento delle sofferenze nette e con raccolta e prestiti in calo".

- ✓ In tale contesto, **viene affermato, il Gruppo Carige da quattro anni presenta risultati non positivi, anche in termini di efficienza complessiva (ROE pari a circa il - 4% e cost income pari al 90%, dati al 31/12/2015);**
- ✓ **"Inoltre, il confronto con i principali competitors risulta altrettanto severo con particolare riferimento ai parametri di redditività".** L' Azienda ha ripetutamente affermato che la situazione appare quindi non più sostenibile e sono perciò necessari immediati e radicali interventi correttivi volti al recupero dell'efficienza, anche attraverso il contenimento dei costi ed al miglioramento della produttività.
- ✓ Viene evidenziato il problema dei *non performing loans*, di cui si auspica la dismissione per una parte consistente, e si passano ad elencare gli interventi che il C.d.A. intende realizzare, tra cui spicca, oltre la chiusura di 106 filiali del Gruppo, la fusione di Carige Italia in Carige e l'individuazione di circa 600 esuberanti di personale, **"il rigoroso presidio dei costi, attraverso la riduzione sia delle spese amministrative, sia del costo del lavoro, con obiettivo di ritorno del cost income sui livelli medi di sistema (61,4%) nel 2020"**.
- ✓ **Viene sostenuto che l'obiettivo che il Piano si prefigge è quello di raggiungere nel 2020 un costo del lavoro di 325 mln di euro, con conseguente complessiva riduzione di 68 mln di euro; "tale risultato deve essere perseguito fin da subito, raggiungendo già nei primi anni di Piano, i livelli di contrazione."**
- ✓ Ancora si legge: "è ferma intenzione della Banca, anche in qualità di Capogruppo, di addivenire in tempi rapidi ad una **condivisa revisione della Contrattazione di 2° Livello,...** nonché di tutte le collegate prassi aziendali". **Tale revisione dovrà necessariamente concludersi "... non oltre il 31/10/2016" il che significa la disdetta unilaterale di tutte le norme aziendali in essere.**

La trattativa che si è protratta nei mesi successivi alla consegna della lettera ha condotto ad una rivisitazione approfondita di alcune delle norme contenute nella contrattazione aziendale. Al riguardo va ricordato e sottolineato come nel nostro CIA e negli annessi collegati vi siano numerose norme che incidono pesantemente sulla retribuzione dei colleghi: a titolo esemplificativo, la quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le indennità di ruolo e le altre indennità, le norme sul pendolarismo e sui trasferimenti, il premio di produttività, la polizza sanitaria,

i ticket restaurant, la contribuzione aziendale nel FAP (attualmente al 4,80% della retribuzione utile ai fini del TFR), i 125 euro mensilizzati in busta paga ex Accordo 30/9/2014, ecc.

Inoltre, per dare maggiore chiarezza al contesto in cui ci si è trovati ad operare, va precisato che il combinato disposto degli artt.20 e 21 CCNL e dell'art 47 della legge 428 del 1990 prevede che le imprese bancarie, prima di fare ricorso alla Legge 223 del 1991 (legge sui licenziamenti collettivi), in presenza di tensioni occupazionali anche conseguenti a processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione che possano configurare ricadute sui livelli occupazionali stessi, **debbono valutare prioritariamente l'adozione di una serie di strumenti tra cui: il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, la mobilità interna, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga alle norme del codice civile, le incentivazioni all'esodo volontario anticipato, la riduzione fino all'eliminazione della quota di premio di rendimento eccedente lo standard di settore (cd- extra standard) e il ricorso alla sospensione dell'attività lavorativa ed a tutti gli strumenti del Fondo di Solidarietà di settore.**

Ovviamente in tale contesto la priorità delle scriventi OO.SS. era quella di evitare l'applicazione delle norme sui licenziamenti collettivi.

Nel dettaglio, procediamo ad illustrarvi quanto convenuto con l'Azienda.

➤ **ECCELENZE DI PERSONALE E MISURE PER L'OCCUPAZIONE**

In primo luogo si è affrontata la complessa gestione degli esuberanti: l'Azienda ha individuato in **circa 600 unità le eccedenze di personale determinate dall'attuazione del Piano Industriale 2016-2020.**

Le Parti, al fine di non attivare la procedura sui licenziamenti collettivi, hanno individuato i lavoratori in esubero tra coloro che, **entro la data del 31/12/2020, conseguiranno i requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia.**

Ovviamente nei confronti dei dipendenti che abbiano già manifestato la propria decisione irrevocabile di cessare dal servizio, in base alle previsioni dell'Accordo Quadro del 30/9/2014 e del Verbale di Accordo del 14/12/2015, continueranno a trovare applicazione le previsioni dei suddetti Accordi.

I lavoratori/lavoratrici la cui finestra pensionistica si aprirà nel corso degli anni 2019 e 2020 dovranno manifestare, entro il 30/11/2016, la propria adesione attraverso la compilazione di apposito modulo fornito dall'Azienda; a tali dipendenti sarà riconosciuto un incentivo all'esodo una tantum pari a 3 mensilità, oltre agli ulteriori trattamenti previsti dal sopracitato Accordo Quadro del 30/9/2014 (mantenimento agevolazioni al personale e polizza sanitaria per l'anno successivo alla cessazione).

Il dipendente interessato cesserà dal servizio il primo giorno del primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico; in caso di modifiche normative (introdotte successivamente all'adesione del singolo dipendente alla proposta di esodo di cui sopra) sono state previste apposite clausole di salvaguardia.

Resta possibile la valutazione aziendale di eventuali richieste di cessazione dal servizio in via anticipata rispetto alla data di maturazione del trattamento pensionistico pubblico, oltre che di richieste di cessazione presentate da lavoratori/lavoratrici che non sono destinatari/e del suddetto accordo di esodo agevolato indipendentemente dal fatto che la data di cessazione ricada o meno in arco di piano.

Per le lavoratrici destinatarie delle previsioni della Legge 243/2004, integrata dall'art. 1, comma 289, della Legge 208/2015 (c.d. "opzione donna") è prevista, in aggiunta all'erogazione della somma di incentivo all'esodo di cui sopra, la corresponsione di un ulteriore importo minimo *una tantum* con la seguente distinzione:

- ✓ **Euro 10.000** lordi per le lavoratrici che maturino i requisiti pensionistici pubblici ordinari entro il 31/12/2020 e che decidessero di cessare anticipatamente in adesione alla opzione di cui sopra;
- ✓ **Euro 25.000** lordi per le lavoratrici che maturino i requisiti pensionistici in arco di piano solo ed esclusivamente aderendo all'"opzione donna".

Il Gruppo, qualora si conseguano i risultati numerici previsti dalla procedura di esodo agevolato di cui sopra, procederà ad assumere non meno di 100 risorse specificamente finalizzate al ricambio generazionale all'interno del Gruppo stesso.

➤ **PREMIO SOCIALE AZIENDALE**

Le Parti hanno convenuto l'introduzione di un premio per i dipendenti in servizio appartenenti alle categorie degli Impiegati e dei Quadri Direttivi, con esclusione dei Dirigenti, ai sensi del dettato dell'art. 48 del vigente CCNL. Tale erogazione prende il nome di "Premio Sociale Aziendale" e sarà corrisposto al personale interessato nel rispetto

di determinati requisiti aziendali di patrimonializzazione, redditività e liquidità che saranno individuati dalle parti stipulanti nel corso di ciascun anno di riferimento.

Il valore variabile del premio potrà ammontare ad un massimo di 300 euro pro-capite per ogni livello retributivo delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

L'erogazione del suddetto premio non avverrà sotto forma di denaro liquido ma si sostanzierà nel rimborso di determinate spese (individuate dalle parti tenendo conto del quadro normativo in tema di agevolazioni per le retribuzioni di risultato o di sostegno del welfare) sostenute dal dipendente nel corso dell'anno solare precedente a quello di pagamento e dietro presentazione di idonea documentazione comprovante la spesa stessa.

Qualora il dipendente non esaurisca la somma erogabile attraverso la fruizione dei servizi di welfare, la quota di premio residua verrà accreditata sulla posizione individuale del singolo dipendente presso la forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (FPA Arca Previdenza).

Per i dipendenti che siano nell'impossibilità a fruire del Premio e ne facciano esplicita richiesta all'Azienda entro il mese di marzo successivo all'anno di competenza, è possibile ottenere un importo *una tantum* in denaro pari ad un massimo di euro 200 lordi con il "cedolino" del mese di giugno.

Tale disciplina troverà applicazione a partire dall'esercizio 2017 con eventuale erogazione nel 2018. **Le Parti hanno stabilito l'impegno di incontrarsi per ridiscutere gli importi del Premio Sociale Aziendale qualora i risultati economici del Gruppo dovessero discostarsi in modo significativo dalle previsioni del Piano (Bilancio in Utile in modo significativo).**

➤ **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (cd. POLIZZA SANITARIA)**

Per il biennio 2017-2018, l'Azienda individuerà una cassa sanitaria al termine di apposita gara indetta dalla Banca stessa sulla base dei risultati della gara verrà valutata la possibilità di introdurre una eventuale variazione del premio a carico del dipendente che comunque non potrà essere superiore a € 180,00 lordi (analoga procedura sarà seguita per BML)

➤ **CONDIZIONI AL PERSONALE**

E' stata introdotta la possibilità di rinegoziare il tasso dei mutui in essere in capo ai dipendenti (primo plafond) con applicazione dell'1,85% annuo. In linea coi trattamenti previsti presso altre aziende del settore, il tasso sui conti correnti di categoria 18 ed i prestiti personali collegati, è stato definito nell'entità dello 0,5% annuo in dare e avere.

➤ **FORMAZIONE**

Tenendo conto del momento di particolare difficoltà attraversato dalla Banca, l'Azienda ha preso diversi impegni in materia di formazione del personale, anche avvalendosi dei contributi erogati dal Fondo Banca e Assicurazioni e dal Fondo di Solidarietà del settore.

L'Azienda, in particolare, si è impegnata a garantire l'idonea formazione per i colleghi in conseguenza dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione che interesseranno la Banca nel prossimo futuro, con particolare attenzione ai cambiamenti di mansione del personale, sua riqualificazione e ricollocazione in altri ambiti funzionali all'interno dell'Azienda.

E' stata inoltre introdotta, in via sperimentale, la possibilità di fruire di specifici corsi di formazione dalla propria residenza per la durata di 4 ore; ai dipendenti che usufruiranno di tale facoltà sarà riconosciuto un recupero pari a 3 ore e 45 minuti da utilizzare entro la fine dell'anno di competenza.

➤ **INQUADRAMENTO PRIVATE**

Al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti in Azienda è stato ottenuto l'inquadramento nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi per i dipendenti adibiti al ruolo di "private banker".

Per i colleghi che svolgono la suddetta mansione e che abbiano un grado inferiore a quello di riferimento è stato previsto l'avanzamento, decorso un periodo **di 1 anno di adibizione continuativa nel ruolo**, al livello retributivo superiore a quello di appartenenza, fino al raggiungimento del 4° livello della Terza Area Professionale.

Trascorsi ulteriori 18 mesi, i dipendenti interessati saranno inquadrati nel 1° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

Per coloro che risultano già adibiti al ruolo di "private banker" alla data di stipula del presente accordo sindacale, **il periodo di maturazione del primo avanzamento è fissato in 6 mesi**, salvo che il singolo collega interessato non

si trovi nella condizione di maturare il suddetto avanzamento in data anteriore alla scadenza del semestre di cui sopra.

➤ **PENDOLARISMO**

A decorrere dall'1/1/2017, il trattamento previsto dal Verbale di Accordo 17/7/2014 (erogazione di una somma annua a titolo di indennità c.d. di "pendolarismo") **sarà erogato in via mensile**, in ragione di 1/12 dell'importo annuo previsto per ciascun mese di assegnazione presso la dipendenza rientrante nel campo di applicazione della norma (riconoscimento di un importo annuo di 2000 euro per percorrenze superiori a 70 km e fino a 110 km di percorrenza giornaliera, di 2500 euro per la fascia tra 110 e 150 km di percorrenza giornaliera e di 3000 euro per tratte superiori a 150 km al giorno).

In caso di assegnazione per un periodo inferiore al mese intero, l'importo verrà erogato pro-quota.

Con specifico riferimento al personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, tale trattamento sarà corrisposto esclusivamente dopo aver **maturato un'anzianità di servizio pari a 36 mesi e, per i primi 12 mesi successivi al raggiungimento di tale anzianità, soltanto in caso di percorrenze giornaliere superiori a 110 km.**

➤ **TRATTAMENTO DI RUOLO COMMERCIALE E INDENNITA' 2016**

A far data dall'1/1/2017 cesserà l'applicazione della normativa in materia di indennità di presenza.

A decorrere dalla medesima data, per il personale appartenente alle Aree Professionali, assegnato presso la Rete Operativa, verrà riconosciuto un "trattamento di ruolo commerciale" in ragione dell'adibizione ad uno degli incarichi di seguito indicati:

- **Consulente Imprese: 30 euro mensili;**
- **Gestore Affluent e Gestore Small Business: 25 euro mensili;**
- **Assistente Commerciale, Gestore Famiglie e POE, Gestore Mass Market: 20 euro mensili.**

L'erogazione di tali trattamenti cesserà in caso di avanzamento dell'interessato alla categoria dei Quadri Direttivi, nonché con il venir meno dell'adibizione al ruolo.

Per i colleghi appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che alla data di sottoscrizione del presente accordo, con riferimento al periodo 1/10/2015-30/9/2016, abbiano percepito, a titolo di indennità di presenza, una somma complessiva superiore ad euro 260, sarà erogata una somma, denominata "indennità 2016", pari ad euro 35 mensili.

Come già in essere tale indennità sarà riconosciuta al solo personale assegnato presso la Rete operativa e verrà meno in caso di assegnazione presso strutture di Sede; l'erogazione riprenderà nel momento in cui il dipendente interessato fosse nuovamente assegnato presso la Rete operativa entro i successivi 5 anni.

Le nuove indennità:

- potranno essere ridotte in ragione di 1/30 in caso di assenza giornaliera non retribuita o che comporti comunque una riduzione del trattamento economico;
- non saranno cumulabili tra loro, né con l'indennità di rischio, né con la "indennità di ruolo", per il personale adibito agli incarichi di Direttore o Vice-Direttore successivamente alla data del 30/9/2014, o con la "indennità 2014", per coloro che rivestivano i suddetti ruoli antecedentemente alla data del 30/9/2014, né, infine, con la "indennità Direttore Hub" o con la "indennità Referente Spoke", (il dipendente interessato percepirà il trattamento retributivo più favorevole).

Nelle ipotesi di sostituzione del Direttore da parte di altro dipendente, che non percepisca "l'indennità 2014", viene previsto un importo giornaliero pari ad euro 1,40, aggiuntivo rispetto ai trattamenti individuati dal Verbale di Accordo 17/7/2014.

Altre eventuali previsioni di indennità di presenza aziendali riconosciute subiranno analogo trattamento, ovvero riduzione di circa il 30% dell'importo in passato percepito, con pari decorrenza.

➤ **INDENNITA' DI RISCHIO**

A far data dall'1/1/2017, verrà meno la disposizione di Gruppo in materia di maggiorazione dell'indennità di rischio (44% della misura ordinaria base contrattualmente prevista in luogo del 34% previsto dal CCNL), per i colleghi che siano adibiti a mansioni di cassa per un periodo eccedente le 6 ore giornaliera.

Nei soli confronti del personale che nel periodo 1/10/2015 – 30/9/2016, in forza della suddetta maggiorazione di carattere aziendale, abbia percepito una somma complessiva superiore a 35 euro annui, è stata prevista tuttavia la possibilità di optare per uno dei seguenti trattamenti *una tantum*:

- versamento, entro il mese di marzo 2017, di un contributo aziendale pari ad euro 110 presso la forma pensionistica complementare di riferimento (FPA Arca Previdenza);
- erogazione, entro il mese di marzo 2017, di un importo monetario lordo che comporti per la Banca i medesimi oneri previsti per il trattamento di cui al punto precedente.

Restano ferme le norme aziendali migliorative del C.C.N.L. (1/10 di indennità piena per ogni giorno di adibizione alla cassa con un minimo di ¼)

➤ **AUTOMATISMI DI CARRIERA ED ECONOMICI**

A decorrere dal 1/1/2017 cessano le norme del CIA sugli automatismi, coloro che hanno già maturato l'automatismo economico relativo alla permanenza nel grado, continueranno a percepirlo.

I colleghi che, alla data dell'1/1/2017, dovessero avere un automatismo in corso di maturazione, sarà erogata una somma una tantum, entro il mese di marzo 2017, pari a 3,5 annualità lorde dell'automatismo stesso in corso di maturazione.

➤ **PREMIO DI ANZIANITA'**

Nel Verbale di Accordo del 30/9/2014 era stato stabilito che la quota lorda di premio di anzianità di ciascun dipendente, calcolata pro-quota in base all'anzianità maturata al 30/6/2014, venisse **accantonata ed erogata in tal misura al raggiungimento del 25esimo anno di servizio.**

Con il presente Accordo, per il personale che non abbia raggiunto la maturazione dell'anzianità di riferimento entro il 28/10/2016, ferma restando la quantificazione della quota di pertinenza, con una maggiorazione del 10% ed un tetto massimo di 3000 euro, è stata individuata la possibilità di optare per i seguenti trattamenti, tra loro alternativi:

- ✓ versamento al FPA Arca Previdenza di un contributo *una tantum* pari all'importo della quota individuale accantonata;
- ✓ erogazione di un importo monetario lordo *una tantum* che comporti per la Banca i medesimi oneri complessivi previsti per il trattamento precedente.

Resta fermo quanto previsto dal Verbale di Accordo del 30/9/2014 per i dipendenti che abbiano maturato i requisiti di anzianità previsti entro il la data di stipula dell'accordo.

Quanto precede troverà applicazione per il solo personale inquadrato tra le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, con esclusione dei Dirigenti: per quest'ultima categoria verranno meno tutte le disposizioni in tema di premio di anzianità, fatta eccezione per i Dirigenti che matureranno l'anzianità prevista entro il 31/12/2020.

➤ **REPERIBILITA'**

A partire dall'1/1/2017, cesseranno le disposizioni di Gruppo inerenti ai trattamenti di reperibilità con conseguente applicazione della normativa nazionale di riferimento ossia:

- ✓ rimborso spese di trasporto in caso di intervento;
- ✓ 30,68 euro per 24 ore di reperibilità;
- ✓ per il personale appartenente alle Aree Professionali, riconoscimento del compenso per lavoro straordinario in caso di intervento.

Per il solo biennio 2017-2018, con riferimento al personale di ogni ordine e grado, esclusi i Dirigenti, che nel periodo 1/10/2015 – 30/9/2016, abbia percepito trattamenti di natura aziendale, viene previsto, in aggiunta e con riferimento a ciascun turno di reperibilità settimanale, il versamento di un contributo aziendale presso il FPA Arca Previdenza di importo pari al 50% della differenza tra il trattamento aziendale precedentemente in essere e quanto previsto dalla contrattazione nazionale in materia.

➤ **RIMBORSO CHILOMETRICO IN CASO DI UTILIZZO DI VEICOLO PRIVATO PER MOTIVI DI SERVIZIO E MISSIONI**

A far data dall'1/1/2017, in caso di utilizzo, preventivamente autorizzato, di veicolo proprio per ragioni di servizio, sarà riconosciuto un rimborso chilometrico pari ad euro 0,35 a km a prescindere dalla cilindrata del veicolo utilizzato.

➤ **MISSIONI**

Per quanto concerne il trattamento di missione, per il periodo 1/1/2017 – 31/12/2020, troveranno applicazione le seguenti disposizioni.

Aree professionali:

- ✓ **entro i 10 giorni di missione mensili: rimborso a piè di lista delle spese documentate;**
- ✓ **oltre i 10 giorni di missione mensili: possibilità di optare per il trattamento di diaria previsto dal CCNL.**

Quadri Direttivi e Dirigenti:

- ✓ **rimborso a piè di lista a prescindere dal numero di giorni di missione effettuati nell'arco mensile.**

Le spese relative ai pasti principali, per tutto il personale, avranno il limite dei **14 euro per il pranzo e del terzo dell'importo minimo di diaria fissato dal CCNL per le Aree Professionali (26,47 euro) per la cena.**

A far data dall'1/1/2017 cesserà l'applicazione della normativa inerente l'erogazione del c.d. ticket integrativo in caso di temporanea prestazione lavorativa presso dipendenza diversa da quella di assegnazione all'interno dello stesso comune, che era prevista nei grandi centri urbani in misura di € 2,58 giornalieri.

➤ **ORARIO DI LAVORO**

Per un più compiuto equilibrio dei tempi vita/lavoro abbiamo concordato i seguenti interventi in materia di elasticità di orario.

Uffici di Sede:

- una elasticità in entrata di 30 minuti (45 minuti per i Poli di Back Office) a partire dall'orario standard di ingresso per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali;
- l'elasticità è estesa anche all'intervallo pasto che, in compatibilità con le esigenze di servizio, potrà avere durata compresa tra i 30 minuti e le 2 ore con conseguente adeguamento dell'orario di uscita.

Rete Operativa:

- per le Aree Professionali e nel limite del 25% del personale assegnato presso la dipendenza, viene prevista la possibilità di fruire, su richiesta, di un'elasticità in ingresso di 15 minuti (es: filiale con organico di 4 persone, possibile elasticità per 1 collega);
- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di fruire di una pausa pranzo ricompresa tra i 40 minuti e l'ora, con conseguente spostamento dell'uscita pomeridiana.

Le parti hanno inoltre concordato di incontrarsi per individuare nuove forme di flessibilità sull'orario di lavoro (ad. es.: chiusura anticipata del servizio di cassa rispetto all'orario di apertura di sportello al pubblico.)

➤ **GESTIONE FERIE, FESTIVITA' SOPPRESSE, BANCA ORE, PRESTAZIONI AGGIUNTIVE E RECUPERI**

Troveranno applicazione per l'intera vigenza del Piano Industriale, ossia fino al 31/12/2020, le previsioni del Verbale di Accordo 30/9/2014 in materia di gestione ferie, permessi per ex festività e prestazioni aggiuntive dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali.

Le ore di recupero reperibilità maturate al 31/12/2016 ai sensi della normativa aziendale e non collegate alla "banca ore" dovranno essere smaltite secondo i seguenti criteri:

- fino a 200 ore, entro il 31/12/2020, in ragione di $\frac{1}{4}$ del totale per ciascun anno solare del quadriennio; in caso di mancata fruizione le eventuali ore non utilizzate saranno perse;
- oltre le 200 ore, erogazione, entro il mese di marzo 2017, di un importo lordo *una tantum* omnicomprendivo pari al 70% della paga oraria calcolata per ciascuna ora eccedente il limite delle 200 ore.

➤ **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA (GIORNATE DI SOLIDARIETA')**

In considerazione della necessità di evitare ulteriori tensioni occupazionali, è stato convenuto di ricorrere all'istituto della sospensione temporanea dell'attività di lavoro con corrispondente riduzione del trattamento economico (c.d. solidarietà difensiva).

In particolare, **per gli anni 2017 e 2018**, la sospensione di cui sopra avverrà nei termini qui di seguito precisati:

- ✓ **il numero complessivo di giornate di solidarietà difensiva annue a livello di Gruppo è stato individuato nel limite massimo di 25.000;**
- ✓ i dipendenti appartenenti alla **categoria dei Dirigenti e al terzo e quarto livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi** avranno applicata una riduzione pari ad almeno **5 giornate lavorative fisse annue;**
- ✓ **per il restante personale** è stata definita la misura di almeno **3 giornate lavorative fisse annue;**

- ✓ ai fini del raggiungimento del numero complessivo di giornate lavorative annue sopra indicato, il personale che ne farà richiesta, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative aziendali e senza che ciò comporti un ostacolo allo sviluppo professionale del collega interessato, potrà essere ammesso a fruire di un numero annuo di giornate di sospensione dell'attività lavorativa superiore alle misure sopra indicate, pur sempre nel limite complessivo di 25.000 giornate lavorative annue a livello di Gruppo;
- ✓ le giornate in esame saranno collocate in un particolare periodo dell'anno che sarà, in seguito, individuato.

Si fa presente che, in tutte le analoghe esperienze presso altri istituti di credito, la copertura delle giornate di solidarietà è stata del 60% della retribuzione; siamo in attesa della delibera del Comitato di Gestione del Fondo di Solidarietà per poter avere la certezza di tale ristoro, peraltro oggi sempre concesso in casi simili.

L'Accordo Sindacale che abbiamo appena illustrato sconta la situazione non felice del sistema bancario italiano, la situazione particolare in cui versa il Gruppo Carige, alle prese con 4 anni di bilanci negativi, due aumenti di capitale di notevoli dimensioni resisi necessari per la drammatica sottocapitalizzazione dell'azienda, un'imponente massa di non performing loans (crediti difficilmente esigibili) di cui la Bce ha richiesto la risoluzione in tempi rapidi in quanto pesantissima zavorra che contribuisce ad impedire alla banca di produrre redditività, un quadro politico nazionale ed europeo in cui viene affermata ossessivamente la necessità di ridurre il numero delle banche e dei lavoratori.

A nostro giudizio, essere riusciti in questo contesto a mantenere l'impianto e la validità della normativa aziendale ed a gestire le tensioni occupazionali senza fare ricorso ai licenziamenti collettivi rappresenta un risultato che garantisce una rilevante tutela per i colleghi, sia per il presente che in vista di eventuali ipotetiche aggregazioni.

Le norme aziendali che abbiamo impedito fossero cancellate o modificate dall'applicazione del piano industriale 2016/2020 unitamente a quelle sopra illustrate costituiscono la nuova contrattazione di secondo livello, pienamente confermata e vigente nelle banche del gruppo.

In sintesi, restano quindi confermate:

- **ASSEGNO AD PERSONAM MENSILE EX ACCORDO 30/9/2014**
- **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (cd. POLIZZA SANITARIA)**
- **BUONI PASTO – T.R.**
- **PREVIDENZA INTEGRATIVA** - contribuzione aziendale alla previdenza integrativa aziendale (FPA Arca Previdenza) del 4,80% della retribuzione lorda utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).
Nel periodo 2017-2020, la base imponibile ai fini del calcolo del TFR e della contribuzione aziendale alla forma pensionistica complementare di riferimento tempo per tempo vigente sarà ridotta, del 25%, 30% e 35% per i dipendenti i cui redditi imponibili eccedano, rispettivamente, i 70.000, 100.000 e 200.000 euro annui.
- **QUOTA DI PREMIO DI RENDIMENTO ECCELENTE LO STANDARD DI SETTORE**
- **PERCORSI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI**
- **NORMATIVA AZIENDALE SU PENDOLARISMO E TRASFERIMENTI**

Genova 03/11/2016

INTERSAS GRUPPO CARIGE