

Verbale di Accordo

In data 17 luglio 2014

tra

BANCA CARIGE S.p.A. (di seguito, anche "CARIGE"), anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO, FABI, FALCRI/UNISIN, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- In data 27 marzo 2014, il Consiglio di Amministrazione di CARIGE, anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige, ha approvato il Piano Industriale 2014-2018 del Gruppo (di seguito, "Piano").
- Copia del Piano è stato consegnato alle Organizzazioni Sindacali in epigrafe in occasione dell'incontro tenutosi presso la Sede di CARIGE il 28 marzo successivo, durante il quale il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di CARIGE hanno proceduto all'illustrazione del Piano stesso.
- Atteso che il Protocollo in materia di Relazioni Sindacali nel Gruppo Bancario Banca Carige ha demandato alle Delegazioni Sindacali di Gruppo la facoltà di stipulare intese vincolanti per le Banche del Gruppo Banca Carige (Banca Carige S.p.A., Banca Carige Italia S.p.A., Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., Banca del Monte di Lucca S.p.A., Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. e Banca Cesare Ponti S.p.A.), in data 6 maggio 2014, CARIGE, anche nella suddetta qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige, ha consegnato alle Delegazioni Sindacali di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali in epigrafe formale comunicazione avente ad oggetto "Piano Industriale 2014-2018 del Gruppo - Processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riqualificazione - Fusione di Banca Carige Italia S.p.A. in Banca Carige - Tensioni occupazionali - Art. 47, Legge n. 428/1990 e artt. 20 e 21, C.C.N.L. 19/1/2012 - Avvio della relativa procedura".
- Come ribadito anche nella citata lettera del 6 maggio 2014, per il raggiungimento degli obiettivi strategici fissati, il Piano individua specifiche azioni prioritarie, da realizzarsi attraverso l'attuazione di un complesso di iniziative strategiche.
- Nella suddetta lettera del 6 maggio 2014, CARIGE ha, tra l'altro, evidenziato le ricadute sul personale, in termini di tensioni occupazionali, conseguenti all'attuazione del complesso delle iniziative strategiche in argomento, nonché gli interventi che al riguardo la Banca stessa si propone di attuare, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, anche al fine di contenere, per quanto possibile, il numero di esuberi complessivi a livello di Gruppo.

➤ A partire dalla consegna della suddetta lettera del 6 maggio 2014, è stato attivato, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative, l'inerente confronto, sviluppatosi in una pluralità di

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "Schulz", "B", "C", "M", "G", "L", "S", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "BB", "CC", "DD", "EE", "FF", "GG", "HH", "II", "JJ", "KK", "LL", "MM", "NN", "OO", "PP", "QQ", "RR", "SS", "TT", "UU", "VV", "WW", "XX", "YY", "ZZ", "AAA", "BBB", "CCC", "DDD", "EEE", "FFF", "GGG", "HHH", "III", "JJJ", "KKK", "LLL", "MMM", "NNN", "OOO", "PPP", "QQQ", "RRR", "SSS", "TTT", "UUU", "VVV", "WWW", "XXX", "YYY", "ZZZ", "AAA", "BBB", "CCC", "DDD", "EEE", "FFF", "GGG", "HHH", "III", "JJJ", "KKK", "LLL", "MMM", "NNN", "OOO", "PPP", "QQQ", "RRR", "SSS", "TTT", "UUU", "VVV", "WWW", "XXX", "YYY", "ZZZ"]

riunioni nel corso delle quali le Parti hanno iniziato ad affrontare diverse tematiche ricomprese nel perimetro della predetta lettera del 6 maggio 2014.

- Nel corso del confronto, le Parti si sono date reciprocamente atto dell'ampiezza e della complessità degli interventi previsti dal Piano, nonché della progressività della relativa attuazione nell'arco temporale di validità del Piano stesso. Conseguentemente, le Parti hanno condiviso l'opportunità, nell'ambito del confronto complessivo relativo al Piano, di procedere ad uno sviluppo progressivo dell'esame congiunto relativo ai diversi aspetti dettagliati nella citata lettera del 6 maggio 2014, con approfondimento delle tematiche correlate ai singoli interventi previsti dal Piano man mano che la realizzazione di tali interventi assume rilievo concreto ed attuale nelle diverse fasi di implementazione del Piano stesso.
- In tale contesto, pertanto, il confronto tra le Parti si è in questa fase focalizzato sulle iniziative strategiche di seguito indicate, di prossima attuazione:
 - a) progressiva chiusura, prevista a partire dall'1/10/2014, di Filiali della Capogruppo CARIGE;
 - b) semplificazione organizzativa e razionalizzazione delle strutture di Sede di CARIGE, con riduzione sia del numero di uffici centrali, sia dei livelli organizzativi,

fermo restando che le Parti hanno condiviso la necessità di approfondire in prosieguo la specifica tematica concernente le tensioni occupazionali conseguenti all'attuazione delle due suddette iniziative, e ciò nel più ampio ambito del confronto sulle tensioni occupazionali derivanti dal complesso delle iniziative strategiche previste dal Piano, nonché - nelle diverse fasi di implementazione del Piano - le specifiche ricadute sul personale derivanti dalle ulteriori iniziative strategiche previste dal Piano stesso.

- Con specifico riferimento all'iniziativa relativa alla progressiva chiusura di Filiali di CARIGE di cui alla lettera a) che precede, nel corso del confronto l'Azienda ha dichiarato che la chiusura degli sportelli in questione costituisce una parte delle preventivate chiusure previste dal Piano, di cui si conferma la quantificazione complessiva in 80/90 Filiali circa, e ha esplicitato che le Filiali interessate a questa prima tornata di chiusure sono le seguenti 32:

GENOVA CENTRO		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	AG.73 GENOVA	Via Alessandro Volta 61 R	2
2	AG.67 GENOVA	Via del Lagaccio 56 R	3
3	AG.37 GENOVA WTC	Via De Marini	3
4	AG.41 GENOVA	Via Gabriele D'Annunzio 39	6
5	AG.70 GENOVA	Via SS. Giacomo e Filippo 31 R	2
6	AG.56 GENOVA -I.BRIGN.	Piazzale Brignole 2	1
7	AG.42 GENOVA	Mercato Ittico - Piazza Cavour 22	2
TOTALE			19

GENOVA LEVANTE		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	AG.81 GENCVA	Via Torti 238 R	2
2	AG.52 GENOVA	Via Maggio 6 - Osp. Quarto	2
3	AG.77 GENOVA	Corso Europa 1081 A - COOP	2
4	AG.76 GENOVA	Via Bobbio 62 R	2
5	AG.53 GENOVA-AMT	Via Bobbio 252 R	2
6	FIL. AVEGNO	Via delle Mimose 2	1
7	AG.79 GENOVA	Via Cecchi 130 R	4
TOTALE			15

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

GENOVA PONENTE		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	AG.54 GENOVA-FIUMARA	Locale 44 - Centro Comm.	3
2	AG.35 GENOVA-AEROPORTO	Aeroporto C. Colombo	2
3	AG.64 GENOVA	Via Voltri 25 R	3
4	FIL. TIGLIETO	Piazza Roma	1
5	AG.90 GENOVA	Via Sardorella 10 - Merc. Ortofrutta	1
6	AG.88 GENOVA	Via Piandilucco 15S - Torre Elah	2
7	AG.82 GENOVA	Via Sanremo - Palmaro	2
TOTALE			14

LIGURIA LEVANTE		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	AG. 1 LAVAGNA	Piazza La Scafa 16	2
TOTALE			2

IMPERIA		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	FIL. SAN LORENZO AL MARE	Via Aurelia 100	2
2	AG.5 SANREMO	Corso Cavallotti 59	1
3	AG.2 TAGGIA ARMA	Via San Francesco 110	2
4	FIL. BADALUCCO	Via Colombo 14	2
5	FIL. CAMPOROSSO	Corso Vittorio Emanuele 90	2
6	AG.2 XXMIGLIA - LATTE	Corso Nizza 59	2
TOTALE			11

LIGURIA PONENTE		Indirizzo	Numero dipendenti assegnati al 31/5/2014
1	AG.1 SAVONA	Via Venti Settembre 44 R	3
2	AG.1 FINALE LIGURE-PIA	Piazza G. Oberdan 3	3
3	AG.1 LOANO	Via Ghilini 25	2
4	AG.1 PIETRA LIGURE	Corso Italia 23	3
TOTALE			11

TOTALE CARIGE			72
---------------	--	--	----

- Nel corso del confronto, l'Azienda ha inoltre proceduto ad un'ampia illustrazione dell'intervento organizzativo concernente la semplificazione organizzativa e la razionalizzazione delle strutture di Sede di cui alla lettera b) che precede. In tale contesto, l'Azienda ha messo a disposizione delle Delegazioni Sindacali di Gruppo lo schema del previsto futuro assetto organizzativo della Sede di CARIGE, e ha precisato che l'attuazione del nuovo assetto organizzativo della Banca avverrà in modo progressivo nel corso del 2014.
- Con riferimento ad entrambi i sopra descritti interventi organizzativi, l'Azienda ha esplicitamente dichiarato che i conseguenti trasferimenti di personale saranno effettuati nel rispetto delle vigenti previsioni legislative e contrattual-collettive in materia di mobilità territoriale, e comunque non comporteranno, per i lavoratori/lavoratrici anche indirettamente interessati, disagi geografici di entità oggettivamente rilevante.

Tutto ciò premesso,

le Parti

con specifico riferimento alle due iniziative strategiche sopra indicate e in esito all'inerente confronto, anche al fine di attenuare le relative ricadute sul personale interessato, convengono quanto segue.

Art. 1

[Handwritten signatures and initials]

Le suddette premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo,

Art. 2

La Banca e le Organizzazioni Sindacali si danno reciprocamente atto di quanto segue:

- entrambe le Parti concordano sulla proficuità di cercare di preservare, per quanto possibile, i percorsi professionali e le esperienze maturate dal personale direttamente o indirettamente interessato dagli interventi organizzativi in argomento;
- dall'attuazione dei suddetti interventi organizzativi, e dalle ulteriori chiusure di sportelli previste nell'arco temporale di validità del Piano, consegue oggettivamente il venir meno sia di posizioni di responsabilità di strutture centrali di Sede (direzioni, ovvero uffici), sia di posizioni di Direttore e di Vice Direttore di dipendenza;
- entrambe le Parti ribadiscono il comune intento di attenuare, per quanto possibile, l'impatto sul personale derivante dai suddetti interventi organizzativi, concernenti la semplificazione organizzativa e razionalizzazione delle strutture di Sede e la chiusura di n. 32 sportelli di CARIGE, nonché da quelli di analoga natura che interverranno in prosieguo in attuazione del Piano, ciascuno dei quali costituirà oggetto di specifico confronto con le Organizzazioni Sindacali;
- la flessibilità di utilizzo del personale – in quanto consente un'opportuna allocazione dei lavoratori/lavoratrici interessati dai processi di rivisitazione organizzativa – costituisce, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 20 del C.C.N.L. 19/1/2012, un efficace strumento per contenere le eccedenze occupazionali e conservare il patrimonio professionale presente nel Gruppo.

In conseguenza di quanto sopra, i dipendenti alla data odierna preposti a strutture centrali di Sede (direzioni, ovvero uffici), nonché i dipendenti che ricoprono formalmente i ruoli di Direttore ovvero di Vice Direttore di dipendenza, potranno essere utilizzati in mansioni diverse, anche non equivalenti, per effetto - anche indiretto e comunque oggettivo - dei diversi interventi organizzativi previsti dal Piano Industriale, Ciò, allo specifico fine di attenuare le ricadute sul personale derivanti da tali interventi, nonché di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Gruppo.

Art. 3

Nel caso di adibizione dei lavoratori/lavoratrici interessati, anche indirettamente, dagli interventi organizzativi indicati in premessa a mansioni significativamente diverse da quelle attualmente espletate, la Banca fornirà agli interessati gli opportuni ed idonei supporti formativi.

Tali programmi formativi, in quanto conseguenti a processi di rivisitazione organizzativa della struttura aziendale, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie.

Art. 4

Nel più ampio contesto della riorganizzazione della Rete commerciale, a far data dall'1/10/2014, esclusivamente nei confronti delle figure dei Direttori e dei Vice Direttori di CARIGE, Banca Carige Italia, Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., Banca del Monte di Lucca S.p.A., vengono meno le disposizioni in oggi in atto presso tali Banche in materia di Indennità di presenza, e trovano applicazione le disposizioni recate dai successivi articoli.

Art. 5

Presso le Banche del Gruppo di cui all'art. 4 che precede, a far data dall'1/10/2014, a favore di coloro che – non adibiti formalmente, alla data del 30/9/2014, al ruolo di Direttore o di Vice Direttore – vengano successivamente a tale ultima data adibiti ad uno dei suddetti due ruoli, viene prevista l'erogazione di una "indennità di ruolo", per 12 mensilità, non rivalutabile e non utile né ai fini del

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "Sulhi", "Carige", and others, along with a large circular stamp.]

Trattamento di Fine Rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo azialmente in essere, nei seguenti importi mensili lordi:

- Direttore inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, € 150
- Direttore inquadrato nelle Aree Professionali, € 125
- Vice Direttore, € 80

L'erogazione della "indennità di ruolo" cessa con il cessare dell'incarico e, in caso di assenza dal servizio non retribuita, da qualunque causa determinata, il relativo importo mensile viene ridotto in misura pari a 1/30 dell'importo stesso per ciascuna giornata di assenza dal servizio non retribuita.

La "indennità di ruolo" è cumulabile con l'indennità di rischio prevista dall'art. 49, comma 1, del C.C.N.L. 19/1/2012, la quale pertanto verrà riconosciuta agli interessati nel rispetto dei presupposti di relativa erogazione in applicazione delle inerenti disposizioni contrattual-collettive tempo per tempo vigenti.

Con specifico riferimento ai Vice Direttori rientranti nell'applicazione del presente articolo, l'importo quantificato al primo comma che precede tiene integralmente conto anche della specificità del ruolo, comportante la sostituzione di un Direttore in caso di assenza o impedimento.

In caso di sostituzione di un Direttore da parte di dipendente che non ricopra formalmente l'incarico di Vice Direttore, all'interessato competerà, limitatamente al periodo della sostituzione, l'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente l'interessato è chiamato ad esplicare, in applicazione delle disposizioni contrattual-collettive nazionali tempo per tempo vigenti (in oggi, articolo 83, comma 3, e articolo 98, comma 3, del C.C.N.L. 19/1/2012), maggiorato dell'importo lordo di € 3,50 - assorbente dell'indennità di presenza eventualmente spettante ove ricorrano i presupposti dell'inerente erogazione - per ciascun giorno di effettivo espletamento del ruolo di Direttore.

Le disposizioni recate dal presente articolo 5, comma 4 e comma 5, trovano applicazione anche nel caso di sostituzione di un Direttore rientrante nell'ambito di applicazione del successivo art. 6.

Art. 6 (norma transitoria)

Presso le Banche del Gruppo di cui all'art. 4 che precede, nei soli confronti di coloro che alla data del 30/9/2014 ricoprono formalmente l'incarico di Direttore o di Vice Direttore di Filiale, in luogo del precedente articolo 5, trova esclusiva applicazione il presente articolo 6.

A favore dei soli dipendenti individuati dal primo comma del presente articolo, a far data dall'1/10/2014, viene riconosciuta un'erogazione economica *ad personam*, denominata "indennità 2014", per 12 mensilità - non assorbibile (fatta unicamente eccezione per l'eventuale passaggio dell'interessato alla categoria dei Dirigenti), non rivalutabile, utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, non utile ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo azialmente in essere - negli importi mensili indicati nella tabella allegata, in ragione dell'inquadramento e del ruolo rivestito da ciascun singolo interessato alla suddetta data del 30/9/2014.

In caso di assenza dal servizio non retribuita, da qualunque causa determinata, l'importo mensile della "indennità 2014" viene ridotto in misura pari a 1/30 dell'importo stesso per ciascuna giornata di assenza dal servizio non retribuita.

L'emolumento in argomento è cumulabile con l'indennità di rischio prevista dall'art. 49, comma 1, del C.C.N.L. 19/1/2012, la quale pertanto verrà riconosciuta agli interessati in presenza dei presupposti di relativa erogazione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Fermo restando che l'inerente importo della "indennità 2014" tiene conto anche della specificità del ruolo dagli stessi ricoperto al 30/9/2014, nei confronti dei Vice Direttori individuati dal primo comma del presente articolo continuerà comunque in via del tutto eccezionale a trovare applicazione, in caso di

sostituzione di un Direttore (anche rientrando nell'ambito di applicazione dell'art. 5 che precede), la previgente prassi aziendale applicativa delle disposizioni contrattual-collettive nazionali tempo per tempo vigenti (in oggi, articolo 83, comma 3, e articolo 98, comma 3, del C.C.N.L. 19/1/2012) in materia di assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente l'interessato è chiamato ad esplicare.

Nel caso in cui, successivamente al 30/9/2014, i dipendenti individuati al primo comma del presente articolo dovessero essere formalmente assegnati ad un ruolo per il quale l'articolo 5 che precede preveda l'erogazione, a titolo di "indennità di ruolo", di un importo mensile superiore all'importo mensile della "indennità 2014" spettante agli interessati in base a quanto precede, ai dipendenti in argomento, per il periodo di adibizione al nuovo ruolo, verrà comunque riconosciuta la differenza tra i suddetti due importi.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni recate del presente art. 6 trovano applicazione, con decorrenza dall'1/10/2014, anche nei confronti dei dipendenti delle n. 5 filiali di Banca Carige Italia S.p.A. interessate dall'intervento organizzativo di cui all'Accordo Verbale di Accordo 20/1/2014, che - alla data di attuazione del predetto intervento organizzativo - ricoprivano formalmente il ruolo di Direttore o Vice Direttore.

Art. 7 (norma transitoria)

Nelle more dell'attuazione dell'intervento organizzativo, previsto nel Piano, concernente la Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A., nei confronti dei dipendenti di tale Banca che ricoprono formalmente il ruolo di Direttore di dipendenza continueranno a trovare applicazione le disposizioni in atto presso la Banca stessa in materia di Indennità di reggenza.

Nelle more dell'attuazione dell'intervento organizzativo, previsto nel Piano, concernente il rafforzamento del ruolo di Banca Cesare Ponti S.p.A. come Banca Private e polo di Wealth Management del Gruppo, nei confronti dei dipendenti di tale Banca che ricoprono formalmente il ruolo di Direttore o di Vice Direttore di dipendenza, continueranno a trovare applicazione le disposizioni in atto presso la Banca stessa in materia di indennità di presenza.

Art. 8

A far data dall'1/1/2014, in materia di trattamento per percorrenze giornaliere presso tutte le Banche del Gruppo troverà esclusiva applicazione la disciplina recata dal presente articolo.

A favore del personale che presti la propria attività lavorativa nella Rete operativa presso una dipendenza ubicata in Comune diverso da quello ove dimora l'interessato (intendendosi per "dimora" del dipendente l'indirizzo ufficialmente comunicato all'Azienda), è prevista l'erogazione di una somma annua, nelle misure e secondo i criteri e le modalità di seguito indicati:

- a) il suddetto trattamento viene riconosciuto per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) almeno pari a 70 Km, nei seguenti importi:
- Euro 2.000 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) da 70 Km a 110 Km,
 - Euro 2.500 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 110 Km e inferiori a 150 Km,
 - Euro 3.000 lordi annui per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) pari almeno a 150 Km;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Sahuti" and various initials.]

- b) l'attività sopraindicata deve essere prestata per almeno 3 mesi nel corso dell'anno solare di riferimento. Tale requisito, in caso di adibizione non continuativa a dipendenze come sopra ubicate, si intende soddisfatto nel caso in cui l'interessato, nel corso dell'anno solare, abbia prestato la propria attività lavorativa presso dipendenze della specie complessivamente per almeno 60 giorni lavorativi.

Nel caso in cui l'interessato, nel corso dell'anno solare, abbia prestato attività lavorativa presso dipendenze come sopra ubicate per meno di 3 mesi, tale requisito temporale si intende soddisfatto qualora il dipendente abbia prestato servizio presso dipendenze della specie per almeno 3 mesi continuativi ricompresi nell'anno solare di riferimento e in quello precedente, sempre che l'interessato non abbia percepito alcun trattamento avente la medesima natura relativamente all'anno solare precedente;

- c) l'interessato non deve aver conseguito per l'anno di riferimento un giudizio annuale "negativo";
- d) il trattamento viene riconosciuto esclusivamente a favore del personale assunto a tempo indeterminato che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, abbia un'anzianità di servizio effettivo presso la Banca almeno pari a 18 mesi;
- e) il trattamento è alternativo al trattamento di trasferta (diaria e rimborsi spese) eventualmente corrisposto all'interessato in relazione all'attività lavorativa svolta presso la medesima dipendenza;
- f) il trattamento viene erogato entro il primo semestre dell'anno solare successivo a quello cui il trattamento stesso si riferisce.

Annualmente, la Banca informerà le OO.SS. in epigrafe circa le modalità applicative nell'anno precedente delle previsioni recate dalla presente disposizione.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, per la determinazione delle percorrenze giornaliere di cui alla lettera a) dell'articolo che precede, si farà riferimento alle risultanze di google maps, con riguardo alla distanza più breve tra la dimora abituale (come sopra individuata) del dipendente e la dipendenza, tra i percorsi suggeriti da google maps con riferimento al caso di utilizzo dell'autoveicolo.

Dichiarazione finale delle Parti

Le Parti concordano e si danno reciprocamente atto che il confronto tra le stesse proseguirà con riferimento alle ricadute sul personale derivanti dalle ulteriori iniziative strategiche previste dal Piano, nonché alla specifica tematica concernente le tensioni occupazionali conseguenti all'attuazione del complesso delle iniziative strategiche previste dal Piano.

BANCA CARIGE S.p.A. anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige

DIRCREDITO

FABI

UNISIN/FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

[Handwritten signatures of representatives from each union and Banca Carige]

Tabella Allegata al Verbale di Accordo 17/07/2014

Posizione	Importo mensile lordo
Direttore già individuato quale Ruolo Chiave, con inquadramento QD4, ex Funzionario	€ 285,00
Direttore con inquadramento QD4 o QD3, ex Funzionario	€ 220,00
Direttore con inquadramento QD4 o QD3	€ 180,00
Direttore con inquadramento fra QD2 o QD1	€ 165,00
Direttore con inquadramento nella 3° Area Professionale	€ 155,00
Vice Direttore con inquadramento QD4 o QD3, ex Funzionario	€ 220,00
Vice Direttore con inquadramento QD4 o QD3	€ 105,00
Vice Direttore con inquadramento QD2 o QD1	€ 90,00
Vice Direttore con inquadramento nella 3° Area Professionale	€ 80,00

BANCA CARIGE S.p.A. anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige

DIRCREDITO FABI UNISIN/FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA