

## VERBALE DI ACCORDO QUADRO

In data 30/9/2014

tra

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

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo e gli Organismi Sindacali aziendali delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO, FABI, UNISIN/FALCRI, 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"), allegato al presente Accordo Quadro, del quale forma parte integrante.
- In un contesto generale di forte criticità e di perdurante crisi economico-finanziaria, il Piano prevede di perseguire il rafforzamento della base patrimoniale del Gruppo, nonché il rilancio della competitività e redditività aziendale, anche attraverso un contenimento dei costi del Gruppo, sia in termini assoluti che in funzione di una significativa riduzione del Cost Income Ratio.
- 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.
- In data 6 maggio 2014, CARIGE, anche nella suddetta qualità di Capogruppo – avuto riguardo anche a quanto previsto dal Protocollo in materia di Relazioni Sindacali nel Gruppo, 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 il Gruppo stesso 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.

*Handwritten notes on the left margin:*  
\* Subordi. Amministratore  
R

*Handwritten notes on the right margin:*  
FABI  
UNISIN/FALCRI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
23  
UBS

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

- 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 articolato e complesso confronto, in esito al quale le Parti stesse hanno condiviso la necessità di definire un sistema di regole comuni ed uniformi (Accordo Quadro) da applicare nelle fasi attuative delle operazioni di cui al Piano, nonché in occasione degli altri singoli confronti negoziali conseguenti alle procedure di legge e/o contrattuali di volta in volta eventualmente richieste dalle ulteriori fasi di realizzazione del Piano.
- Le Parti convengono che, con il presente Accordo Quadro, intendono favorire la realizzazione del Piano nell'ambito della ricerca di un armonico equilibrio nel complesso del perimetro delle questioni poste attraverso il confronto sindacale e nel rispetto dei reciproci ruoli.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

**Articolo 1  
Parte generale**

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo Quadro, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano.

**Articolo 2  
Ambito applicativo**

Il presente Accordo Quadro riguarda le operazioni prese in considerazione dal Piano Industriale 2014-2018 del Gruppo, in particolare:

- semplificazione della struttura di Gruppo, comportante la graduale evoluzione nell'arco temporale del Piano verso un modello di Banca Unica, anche attraverso la fusione di Banche del Gruppo, valorizzando le peculiarità dei singoli territori;
- rafforzamento del ruolo di Banca Cesare Ponti S.p.A. come Banca Private e polo di Wealth Management del Gruppo;
- semplificazione organizzativa e razionalizzazione delle strutture di Sede, con riduzione sia del numero di uffici centrali, sia dei livelli organizzativi;
- accentramento del processo creditizio;
- razionalizzazione delle Rete attraverso la chiusura/accorpamento di 80-90 filiali circa, con conseguente riduzione delle filiali stesse a circa 580/590, nonché attraverso l'innovazione delle modalità di presidio del territorio e della clientela con adozione di formati di filiale differenziati (introduzione del modello *Hub & Spoke* e diffusione di sportelli *cash-less* e/o *cash-light*), che si affiancheranno alle filiali tradizionali;
- revisione e semplificazione delle Aree Territoriali, con accentramento presso gli uffici centrali di Sede delle attività creditizie e delle funzioni di controllo, finalizzato alla focalizzazione delle Aree stesse sulle attività commerciali;
- ulteriore digitalizzazione di processi e servizi e sviluppo della modalità di gestione *paperless*, attraverso l'adozione di firma elettronica avanzata e firma grafometrica, la dematerializzazione dei contratti e delle comunicazioni alla clientela;
- presidio dei costi, attraverso le previste riduzioni sia del costo strutturale del lavoro, sia delle spese generali;

A. Sabbi  
 M. Di Carlo

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

- programma di riqualificazione e riconversione professionale per le risorse umane coinvolte nei processi del Piano;
- iniziative strategiche di ottimizzazione dei costi di cui al Piano.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le norme contenute nel presente Accordo Quadro hanno valenza generale per la realizzazione delle operazioni che verranno effettuate in arco di Piano.

Le Parti, considerata la complessità degli interventi previsti dal Piano Industriale e la loro progressività, convengono sulla necessità di prevedere momenti di confronto e di verifica semestrale per gli argomenti su indicati comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale, nell'alveo delle previsioni normative vigenti.

### Articolo 3 Criterio di individuazione dei lavoratori in esubero

In esito all'ampio e articolato confronto, le Organizzazioni Sindacali prendono atto che dal complesso delle iniziative strategiche previste dal Piano conseguono tensioni occupazionali che interessano un numero di dipendenti delle Banche del Gruppo la cui entità è globalmente stimabile in circa n. 1.200 unità. L'individuazione di soluzioni condivise per la loro gestione, nonché il ricorso a strumenti idonei a salvaguardare l'occupazione, inclusi la riduzione del costo del lavoro ed i processi di riconversione/riqualificazione professionale su attività commerciali, consentono di ridurre a non meno di 600 unità il numero dei lavoratori in esubero.

In relazione all'obiettivo di concorrere al riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali ed al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, le Parti stabiliscono concordemente di ricorrere, per l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai criteri previsti dall'art. 8 c. 1° D.M. 158/2000 e successive modificazioni, come confermato dall'Accordo nazionale 20/12/2013 (di seguito testualmente riportato).

1. *Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*

In applicazione di quanto precede, si realizzerà la risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori/lavoratrici appartenenti a qualsiasi categoria – ivi compresi i Dirigenti, nei cui confronti restano applicabili le specifiche norme di legge e di contratto in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, per quanto non diversamente disposto dal presente Accordo Quadro – che entro il 31 dicembre 2018, periodo di vigenza del Piano, risultino in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, anche se con diritto al mantenimento in servizio, tenendo conto degli adeguamenti dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici pubblici agli attesi incrementi della speranza di vita.

Avuto riguardo all'importanza, ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente Accordo Quadro, di disporre dei dati e delle informazioni che consentano un'esatta conoscenza della posizione contributiva dei dipendenti delle Banche del Gruppo, la Capogruppo potrà richiedere ai dipendenti delle Banche del Gruppo la produzione del modello ECOCERT nonché l'ulteriore inerente documentazione meglio ritenuta.

*Stabili Mitter*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature at the bottom of the page]*

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e dei documenti come sopra richiesti da parte del personale interessato costituiscono obbligo inderogabile per il dipendente.

**Art. 4**  
**Risoluzione del rapporto di lavoro**

A favore dei lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 3 c. 3° del presente Accordo Quadro, che manifesteranno entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, la Banca riconoscerà, quale incentivo all'esodo, un importo *una tantum*, la cui entità complessiva verrà individuata in applicazione delle previsioni recate dall'articolo 5 che segue, oltre agli ulteriori trattamenti di cui al successivo articolo 6.

Il riconoscimento dei benefici di cui agli articoli 5 e 6 del presente Accordo Quadro al personale interessato è comunque subordinato alla formalizzazione di specifica intesa transattiva (di norma, davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione istituita ai sensi del CCNL di settore) che definisca ogni profilo relativo all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

La decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro deve essere manifestata dal singolo lavoratore/lavoratrice mediante presentazione, entro il suddetto termine tassativo del 14/11/2014, dell'allegato modulo (allegato 1), debitamente compilato, con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso.

**Art. 5**  
**Incentivo alla cessazione**

A favore dei dipendenti che entro il 31/12/2018 matureranno i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, anche se con diritto al mantenimento in servizio, e che manifesteranno entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede un incentivo economico, sotto forma di importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di incentivazione alla cessazione dal servizio, determinato in applicazione delle previsioni che seguono.

1. Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti stabiliti dalla legge per aver diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico entro il termine del 31/12/2014 compreso, e che non abbiano formalmente rifiutato di aderire a precedenti offerte aziendali di esodo incentivato

Con riferimento ai lavoratori/lavoratrici in argomento, che non abbiano formalmente rifiutato di aderire a precedenti offerte aziendali di esodo incentivato, l'importo base annuo di riferimento (di seguito, "importo base") dell'incentivo alla cessazione dal servizio è quantificato nei seguenti importi lordi, parametrati in relazione all'inquadramento del lavoratore/lavoratrice interessato alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro:

- Quadro direttivo di 4° liv.	€	12.500
- Quadro direttivo di 3° liv.	€	10.200
- Quadro direttivo di 2° liv.	€	6.800
- Quadro direttivo di 1° liv.	€	6.200
- 3° Area Prof. - 3° e 4° liv.	€	5.700
- Inquadramenti inferiori	€	4.500

*S. Sabatini*

*[Vertical list of signatures]*

*[Signature]*

*[Horizontal list of signatures]*

Per la determinazione dell'entità complessiva dell'importo lordo dell'incentivo alla cessazione dal servizio previsto a favore del singolo lavoratore/lavoratrice in argomento:

- l'importo base viene moltiplicato per il numero di anni che, al momento della cessazione dal servizio, individuato in applicazione delle previsioni recate dall'articolo 7 che segue, mancano alla data di maturazione da parte del singolo interessato dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, fino ad un massimo di 5. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota;
- per ciascuno degli eventuali anni, eccedenti i primi 5 – e, comunque, fino ad un massimo di ulteriori 3 anni – mancanti al raggiungimento della data di maturazione da parte del singolo interessato dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia l'incentivo alla cessazione dal servizio come sopra determinato viene incrementato di una somma aggiuntiva pari al 20% del suddetto importo base. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota.

2. Lavoratori/Lavoratrici che maturino i requisiti stabiliti dalla legge per aver diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico successivamente al 31/12/2014, comunque entro il termine del 31/12/2018 compreso - Lavoratori/Lavoratrici che hanno formalmente rifiutato di aderire a precedenti offerte aziendali di esodo incentivato

Con riferimento ai lavoratori/lavoratrici in argomento, l'importo base dell'incentivo alla cessazione dal servizio è quantificato nei seguenti importi lordi, parametrati in relazione all'inquadramento del lavoratore/lavoratrice interessato alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro:

- Quadro direttivo di 4° liv.	€	9.000
- Quadro direttivo di 3° liv.	€	7.300
- Quadro direttivo di 2° liv.	€	5.000
- Quadro direttivo di 1° liv.	€	4.500
- 3° Area Prof. – 3° e 4° liv.	€	4.200
- Inquadramenti inferiori	€	3.200

Per la determinazione dell'entità complessiva dell'importo lordo dell'incentivo alla cessazione dal servizio previsto a favore del singolo lavoratore/lavoratrice in argomento:

- l'importo base viene moltiplicato per il numero di anni che, al momento della cessazione dal servizio, individuato in applicazione delle previsioni recate dall'articolo 7 che segue, mancano alla data di maturazione da parte del singolo interessato dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, fino ad un massimo di 5. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota;
- per ciascuno degli eventuali anni, eccedenti i primi 5 – e, comunque, fino ad un massimo di ulteriori 3 anni – mancanti al raggiungimento della data di maturazione da parte del singolo interessato dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia l'incentivo alla cessazione dal servizio come sopra determinato viene incrementato di una somma aggiuntiva pari al 20% del suddetto importo base. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota.

Ai soli fini che precedono, con riferimento al personale che abbia formalmente rifiutato di aderire a precedenti offerte aziendali di esodo incentivato, la data di maturazione dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia è convenzionalmente confermata nella data di raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età da parte del singolo lavoratore/lavoratrice interessato.

A. Schiavi

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]

3. Lavoratori/Lavoratrici che entro il termine del 31/12/2018 compreso maturino esclusivamente i requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, senza quindi maturare preventivamente il diritto immediato ad alcun altro trattamento pensionistico pubblico.

A favore dai lavoratori/lavoratrici in argomento è prevista l'erogazione di un incentivo alla cessazione dal servizio complessivamente pari al 50% dell'importo base indicato per i lavoratori ricadenti nelle previsioni di cui al precedente punto n. 2.

4. Lavoratrici che maturino i requisiti per il diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico con il sistema di calcolo retributivo ovvero misto entro il termine del 31/12/2018 compreso, e che anticipino la data della propria cessazione dal servizio attraverso l'esercizio dell'opzione prevista dall'art. 1 comma 9 L. 243/2004 e successive modificazioni ed integrazione (cd. "opzione 57/35").

Per la determinazione dell'entità complessiva dell'importo lordo dell'incentivo alla cessazione dal servizio previsto a favore della singola lavoratrice:

- l'importo base indicato per i lavoratori ricadenti nella previsione di cui al precedente punto n. 1 viene moltiplicato per il numero di anni che, al momento della cessazione dal servizio, individuato in applicazione delle previsioni recate dall'articolo 7 che segue, mancano alla data di maturazione da parte della singola interessata dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, fino ad un massimo di 5 anni. Nel caso di lavoratrici iscritte al FIP Carige, l'importo base viene moltiplicato per il numero di anni mancanti al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 6 anni. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota;
- per ciascuno degli eventuali anni, eccedenti i primi 5 (ovvero, nel caso di lavoratrici iscritte al FIP Carige, i primi 6) – e, comunque, fino ad un massimo di ulteriori 3 anni (ovvero, nel caso di lavoratrici iscritte al FIP Carige, di ulteriori 2 anni) – mancanti al raggiungimento della data di maturazione da parte della singola interessata dei requisiti per avere immediato diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, l'incentivo alla cessazione dal servizio come sopra determinato viene incrementato di una somma aggiuntiva pari al 20% del suddetto importo base. Ai fini che precedono, la frazione di anno verrà computata pro-quota.

A favore delle lavoratrici in argomento, in aggiunta all'importo dell'incentivo alla cessazione dal servizio quantificato in applicazione dei criteri sopra indicati, è prevista l'erogazione – a titolo di integrazione dell'incentivazione all'esodo – di un ulteriore importo "una tantum", quantificato nella somma minima di € 10.000 lordi.

5. Lavoratrici che maturino i requisiti per il diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico in arco di Piano esclusivamente qualora esercitino l'opzione prevista dall'art. 1 comma 9 L. 243/2004 e successive modificazioni ed integrazione (cd. "opzione 57/35").

A favore di tali lavoratrici, a condizione che le stesse esercitino effettivamente l'opzione "57/35", è previsto un incentivo alla cessazione dal servizio determinato in applicazione dei criteri indicati al punto 4. che precede, fatta eccezione unicamente per l'ulteriore importo, previsto a titolo di integrazione dell'incentivazione all'esodo, che, con riferimento alle lavoratrici in argomento, è quantificato nella somma minima di € 25.000 lordi.

Fermo restando quanto precede, con riferimento ai lavoratori/lavoratrici ricadenti nelle previsioni di cui al precedente punto n. 1 e n. 2, che cessino dal servizio con diritto alla pensione INPS anticipata, liquidata con applicazione di criteri penalizzanti di quantificazione dell'entità del trattamento pensionistico stesso, e che siano iscritti al Fondo Pensionistico Integrativo Aziendale costituito presso Banca Carige (di seguito, "FIP Carige"), le Parti si danno reciprocamente atto che gli stessi:

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a large signature on the left side of the page.]*

- avranno diritto al trattamento integrativo a carico del FIP CARIGE a decorrere dalla data a partire dalla quale gli stessi avrebbero avuto diritto al trattamento pensionistico pubblico liquidato senza applicazione di criteri penalizzanti di quantificazione dell'entità del trattamento pensionistico stesso (in base alle disposizioni vigenti, a decorre dal mese successivo a quello di compimento del 62esimo anno di età);
- avranno diritto a percepire, dalla data come sopra individuata, un trattamento pensionistico integrativo a carico del FIP CARIGE di importo determinato avendo come riferimento l'importo del trattamento pensionistico pubblico liquidato senza applicazione di criteri penalizzanti di quantificazione della relativa entità al quale i dipendenti stessi avrebbero avuto diritto, sempre alla data come sopra pattuita.

A favore dei lavoratori di cui al precedente comma, in aggiunta all'importo dell'incentivo alla cessazione dal servizio quantificato in applicazione dei criteri sopra indicati, è prevista l'erogazione – a titolo di integrazione dell'incentivazione all'esodo – di un ulteriore importo "una tantum", quantificato nella somma di € 3.000 lordi per ogni anno intercorrente tra la data di cessazione dal servizio del lavoratore/lavoratrice e la data a partire dalla quale il lavoratore/lavoratrice in questione avrebbe avuto diritto al trattamento pensionistico pubblico liquidato senza applicazione di criteri penalizzanti di quantificazione dell'entità del trattamento pensionistico stesso. Ai fini della determinazione del suddetto importo integrativo, la frazione di anno verrà computata pro-quota.

Note a Verbale

1. Per quanto concerne le lavoratrici, resta espressamente confermato che, ai fini del calcolo dell'inerente incentivo alla cessazione dal servizio, viene preso a riferimento il requisito anagrafico di maturazione del diritto immediato al trattamento pensionistico di vecchiaia normativamente previsto per gli uomini.
2. Con riferimento ai dipendenti individuati dall'articolo 3, che siano iscritti al FIP CARIGE, le Parti si danno reciproca conferma di quanto segue:
  - a) agli interessati, che cessino dal servizio beneficiando dell'importo *una tantum* previsto dal presente articolo e con diritto al trattamento pensionistico integrativo a carico del FIP CARIGE di entità pari all'importo di "minimo garantito" di € 317,93 mensili lordi (riparametrati per i dipendenti inquadrati nel 3° e 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi), verrà altresì riconosciuta l'ulteriore somma "una tantum" prevista dal Verbale di Riunione 28/4/2011;
  - b) le lavoratrici che esercitino la facoltà di opzione prevista dall'articolo 1, comma 9, Legge n. 243/2004 e successive integrazioni e modificazioni:
    - avranno diritto al trattamento integrativo a carico del FIP CARIGE a decorrere dalla data a partire dalla quale le stesse avrebbero avuto diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia;
    - avranno diritto a percepire, dalla data come sopra individuata, un trattamento pensionistico integrativo a carico del FIP CARIGE di importo determinato avendo come riferimento l'importo del trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia al quale le interessate avrebbe avuto diritto sempre alla data come sopra individuata.
3. Resta immutata e non interpretata la disciplina contenuta nel Regolamento del FIP Carige, sottoscritto dalle Parti il 23 gennaio 1992, e successive modifiche ed integrazioni.
4. Le Parti si danno reciprocamente atto che, in coerenza con le previsioni sopra convenute con riguardo al FIP Carige, anche il Fondo Pensionistico Integrativo Aziendale costituito presso la Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. (di seguito, "FIP Carisa") integrerà il trattamento pensionistico pubblico delle lavoratrici, che esercitino la facoltà di opzione prevista dall'articolo 1, comma 9, Legge n. 243/2004 e successive integrazioni e modificazioni, a decorrere dalla data a partire dalla

\* Salvi M. ...

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

quale le stesse avrebbero avuto diritto al trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia, e avendo come riferimento l'importo del trattamento pensionistico pubblico di vecchiaia al quale le interessate avrebbero avuto diritto sempre alla data come sopra individuata

Fermo restando quanto precede, a favore della lavoratrici iscritte al FIP Carisa, che cessino dal servizio esercitando la suddetta opzione "57/35" - e che nell'ambito della intesa transattiva di cui all'articolo 4, comma 2, che precede, rinuncino all'iscrizione al FIP Carisa e a qualsivoglia diritto da essa riveniente - è prevista l'erogazione, a titolo di integrazione dell'incentivazione all'esodo, di un ulteriore importo "una tantum" pari a € 6.000 lordi, qualora abbiano a suo tempo esercitato l'opzione di cui all'art. 1 dell'Accordo 28/11/2001, ovvero pari a € 20.000 lordi, qualora non abbiano esercitato la suddetta opzione.

### Articolo 6 Trattamenti accessori

Tra i dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, esclusivamente per coloro che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 4, sono previsti i seguenti trattamenti accessori:

- 1) Applicazione delle previsioni di cui agli articoli 11, 12 e 13 e 16 del presente Accordo Quadro, alle condizioni e nei limiti previsti da tali disposizioni.
- 2) Copertura sanitaria integrativa aziendale  
La copertura sanitaria integrativa aziendale viene mantenuta anche successivamente al termine dell'anno in corso al momento della cessazione dal servizio:  
In particolare, è offerta la possibilità di permanere nella copertura sanitaria integrativa in atto per il personale in servizio, alle stesse condizioni, fino all'anno solare di compimento del settantesimo anno di età, alle seguenti condizioni:
  - per l'anno solare immediatamente successivo a quello di relativa cessazione, il premio annuo complessivo sarà ripartito tra singolo interessato ed Azienda in termini identici a quelli tempo per tempo applicati al personale in servizio;
  - per gli anni solari seguenti, fino a quello di compimento del settantesimo anno di età, la corresponsione del premio annuo complessivo sarà interamente a carico del singolo interessato
- 3) Condizioni finanziarie e bancarie  
Successivamente alla cessazione dal servizio:
  - viene garantito il mantenimento, sui finanziamenti e sui rapporti in essere, delle agevolazioni previste dalla normativa di riferimento;
  - viene consentito l'accesso alle agevolazioni finanziarie e bancarie previste per il personale in quiescenza tempo per tempo previste dalla normativa di riferimento;
  - l'estinzione di eventuali cessioni del quinto in essere al momento della cessazione dal servizio potrà essere effettuata mediante il ricorso alla concessione di prestiti personali di durata e di importo pari alla durata ed al debito residuo della cessione del quinto da estinguere, anche in deroga alle vigenti disposizioni aziendali di riferimento.

### Art. 7 Decorrenza cessazione

Per tutti coloro che alla data del 31/12/2014 abbiano già maturato i requisiti per aver diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico, la cessazione dal servizio avverrà con decorrenza a far data dall'1/1/2015 (ultimo giorno di servizio: 31/12/2014).

*Stabili M. & R. A.*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures]*

*[Vertical handwritten notes and signatures]*

Per coloro che maturino i suddetti requisiti in data successiva al 31/12/2014, la cessazione dal servizio avverrà con decorrenza a far data dal primo giorno del primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico).

Con specifico riferimento alle lavoratrici che ricadono nell'ambito di applicazione della previsione di cui all'articolo 5 comma 3, punto n. 4., l'erogazione del più elevato incentivo economico, correlato all'anticipazione della data di relativa cessazione dal servizio ivi previsto, è subordinata alla condizione che le interessate cessino dal servizio con decorrenza a far data dall'1/1/2015, ove il diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico a seguito dell'esercizio dell'opzione prevista dall'articolo 1, comma 9, Legge n. 243/2004 e successive modificazioni ed integrazioni (opzione "57/35") sia maturato antecedentemente al 31/12/2014, ovvero, se maturato successivamente, a far data dal primo giorno del mese di maturazione del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico a seguito dell'esercizio della suddetta opzione.

Per quanto concerne specificamente le lavoratrici di cui all'articolo 5, comma 3, punto n. 5., l'erogazione dell'incentivo economico correlato alla relativa cessazione dal servizio in arco di Piano in conseguenza dell'esercizio della suddetta opzione "57/35" è subordinata alla condizione che le interessate cessino dal servizio con decorrenza a far data dall'1/1/2015, ove il diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico a seguito dell'esercizio dell'opzione 57/35 sia maturato antecedentemente al 31/12/2014, ovvero, se maturato successivamente, a far data dal primo giorno del mese di maturazione del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico a seguito dell'esercizio della suddetta opzione.

**Art. 8**  
**Clauseole di salvaguardia e di riserva**

In caso di modifiche normative – introdotte successivamente alla manifestazione, da parte del singolo lavoratore/lavoratrice, della decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro – che comportino il procrastino della data di maturazione da parte del lavoratore/lavoratrice dei requisiti per avere immediato diritto al percepimento di un trattamento pensionistico pubblico il lavoratore/lavoratrice interessato dalle suddette modifiche normative cesserà comunque dal servizio, e con decorrenza a far data dal primo giorno del mese in cui potrà percepire il trattamento pensionistico pubblico in base alle nuove disposizioni normative di riferimento (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico), anche qualora l'ultimo giorno di servizio, come sopra individuato, si collochi oltre l'ambito dell'arco temporale di vigenza del Piano.

Fermo restando quanto stabilito dal comma che precede, qualora nel corso del periodo di valenza del Piano dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso al trattamento pensionistico pubblico tali da procrastinare oltre l'arco temporale di vigenza del Piano la data di cessazione dal servizio di dipendenti che hanno manifestato la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con le modalità previste dall'articolo 4 che precede, si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le soluzioni che consentano comunque al Gruppo di conseguire l'obiettivo di Piano di riduzione strutturale del costo del lavoro.

Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa, nonché di accompagnare l'attuazione degli interventi previsti dal Piano, le Aziende potranno individuare fra il personale di ogni ordine e grado, con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie

*F. Schiavini*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures]*

*[Vertical column of handwritten signatures]*

all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

**Art. 9  
Incontro di verifica**

Le Parti si incontreranno entro il 21/11/2014 al fine di verificare il numero dei dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, del presente Accordo Quadro che abbiano manifestato, nel termine tassativo del 14/11/2014, la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, in applicazione delle previsioni recate dagli articoli che precedono.

Constatata l'eventuale mancata manifestazione della decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro da parte della totalità dei lavoratori/lavoratrici dipendenti individuati dall'articolo 5, comma 3, punti da n. 1 a n. 4 del presente Accordo Quadro verranno aziendaliamente attivate – indipendentemente dal numero dei lavoratori/lavoratrici interessati – le procedure di cui alla Legge 223/1991 artt. 4 e 24 per la risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro con i predetti lavoratori/lavoratrici che non abbiano già manifestato tale volontà. In particolare, la suddetta risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro, che avverrà con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo, avrà effetto dalla data di maturazione, da parte del singolo interessato, del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico, e in particolare dall'1/1/2015, ove il diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico sia maturato antecedentemente al 31/12/2014, ovvero dal primo giorno del mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico ove successivo alla suddetta data del 31/12/2014. Per quanto concerne specificamente le lavoratrici indicate all'articolo 5, comma 3, punto n. 4, ai fini dell'applicazione delle previsioni che precedono, si avrà riguardo alla data di maturazione del diritto alla percezione del trattamento pensionistico pubblico con il sistema di calcolo retributivo ovvero misto.

Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dal loro avvio in modo coerente e conforme a quanto previsto nel presente Accordo Quadro.

Anche con riferimento ai Dirigenti ricadenti nelle previsioni di cui al precedente articolo 3, comma 3, che non manifestino entro il 14/11/2014, con le modalità previste dall'articolo 4 che precede, la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e con decorrenza dalla data individuata ai sensi del precedente articolo 7, a fronte del riconoscimento di un incentivo alla cessazione dal servizio – determinato in applicazione dei criteri di quantificazione indicati dall'articolo 5 che precede, assumendo a riferimento, anche per i Dirigenti, l'importo base previsto per il personale inquadrato nel 4° livello retributivo dei Quadri – successivamente all'incontro di verifica, nel rispetto della specifica normativa di riferimento, la Banca del Gruppo di relativa appartenenza procederà alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del singolo dirigente interessato, che avverrà con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo, ed avrà effetto dalla data individuata al comma 2 che precede.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'obiettivo di riduzione del personale indicato al precedente articolo 3 è conseguito nel caso in cui il numero di lavoratori/lavoratrici individuati dall'articolo 5, comma 3, punti da n. 1 a n. 4, che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, o nei cui confronti si addivenga comunque alla risoluzione dell'inerente rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni che precedono, sia almeno pari a non meno di n. 600 unità.

Le Parti si danno reciprocamente atto altresì che il suddetto obiettivo di riduzione del personale, deve intendersi raggiunto anche nel caso in cui il numero complessivo di non meno di n. 600 cessazioni dal servizio sia conseguito, computando sia il numero dei lavoratori indicati al comma che precede, sia il

*Sabatini*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

*[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]*

numero delle lavoratrici, ricadenti nelle previsioni di cui all'art. 5, comma 3, punto n. 5, che entro il suddetto termine del 14/11/2014 manifestino la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, mediante esercizio dell'opzione "57/35.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del personale di cui all'art. 3, si terrà conto anche del personale cessato dal servizio con diritto immediato ad un trattamento pensionistico pubblico nel periodo intercorrente tra il 27/3/2014 (data di approvazione del Piano) e la data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro.

**Art. 10**

**Fruizione ferie, ex festività, banca delle ore e recuperi di ogni altra natura**

Nei confronti di coloro che cesseranno dal rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni del presente Accordo Quadro è prevista l'integrale fruizione di ferie, ex festività, banca delle ore e recuperi di ogni altra natura, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione del rapporto stesso.

**Art. 11**

**Importo *una tantum***

In considerazione sia dell'impegno profuso nel corso del 2014 dai lavoratori/lavoratrici del Gruppo finalizzato al rilancio del Gruppo all'avvio del Piano, sia dell'impegno necessario per l'attuazione delle iniziative strategiche previste dal Piano stesso, è previsto il riconoscimento di un importo *una tantum*.

Il suddetto importo *una tantum* verrà riconosciuto agli aventi diritto - subordinatamente alle condizioni di cui al seguente comma - suddiviso in tre quote, da erogarsi rispettivamente nei mesi di novembre 2014, giugno 2015 e giugno 2016. L'entità di ciascuna quota dell'importo *una tantum* è indicata nella tabella allegata al presente Accordo Quadro (allegato 2 e 3).

Tale riconoscimento è subordinato alla condizione che venga raggiunto l'obiettivo di riduzione del personale di cui all'articolo 3 del presente Accordo Quadro, nonché alle seguenti ulteriori condizioni

- per quanto concerne la 1° quota (con erogazione potenziale nel mese di novembre 2014): che il margine di intermediazione del Gruppo Bancario Banca Carige al 30/9/2014, come verrà approvato dai competenti organismi deliberativi, non sia inferiore a 550 milioni di Euro;
- per quanto concerne la 2° e 3° quota (con erogazione potenziale nei mesi di giugno 2015 e 2016): che il margine di intermediazione del Gruppo Bancario Banca Carige per l'esercizio 2014 non sia inferiore a 600 milioni di Euro.

Il riconoscimento di ciascuna singola quota dell'importo *una tantum* in argomento riguarda unicamente il personale del Gruppo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante) appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro e di erogazione della quota stessa.

Tra i dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, le previsioni recate dal presente articolo troveranno applicazione esclusivamente per coloro che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 4.

Salvatore M. Di Carlo

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]

L'entità dell'importo *una tantum* di spettanza di ciascun avente diritto è determinato avendo riferimento all'Azienda di appartenenza del singolo interessato alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro e ragguagliato al relativo grado di inquadramento a tale data.

L'importo *una tantum* in argomento non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendali in essere.

Per quanto attiene agli effetti delle assenze dal servizio e delle prestazioni ad orario ridotto sulla misura dell'importo *una tantum* trovano applicazione le norme al riguardo recate, con riferimento al Premio Aziendale, dall'articolo 48 del C.C.N.L. 19/1/2012, in questa sede richiamate esclusivamente *per relationem*, assumendo a riferimento l'anno 2014.

Al personale assunto nel corso del 2014, le quote dell'importo *una tantum* verranno riconosciute, ove ne ricorrano i relativi presupposti oggettivi e soggettivi, in proporzione all'effettivo servizio prestato nel corso del 2014, purché di durata non inferiore a 3 mesi, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese.

#### Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- la disciplina recata dall'articolo che precede esaurisce ed assorbe, con riferimento agli anni 2013, 2014 e 2015, quanto previsto dal CCNL in materia di eventuale corresponsione del Premio Aziendale.
- l'importo *una tantum* definito nel presente articolo è coerente con le discipline tempo per tempo emanate in materia di agevolazioni fiscali e contributive, e si impegnano ad incontrarsi successivamente all'emanazione delle disposizioni attuative e/o delle istruzioni operative per ciascun esercizio di riferimento al fine di porre in essere gli eventuali ulteriori necessari adempimenti;
- a coloro che conseguano per l'anno 2014 un giudizio professionale negativo non verrà corrisposta l'eventuale quota da erogare nel mese di giugno 2016

#### **Art. 12 Premio Aziendale**

Le Parti, nel sottolineare la centralità delle risorse umane ai fini del rilancio dell'impresa, intendono favorire la realizzazione del Piano anche attraverso un sistema di partecipazione del lavoratori al conseguimento dei risultati del Piano stesso, individuando nuovi indicatori per il conseguimento del Premio Aziendale (attualmente previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. 19/1/2012) coerenti con il contesto di riferimento. A tal fine, le Parti prevedono la seguente disciplina, integralmente sostitutiva di ogni previsione precedentemente in atto presso le Banche del Gruppo in materia di Premio Aziendale.

La disciplina che segue inizia a trovare applicazione con riferimento all'esercizio 2016 (erogazione 2017).

Condizione per l'erogazione del Premio Aziendale è il raggiungimento dei valori dell'indicatore/degli indicatori che le Parti, con riferimento al singolo anno di competenza, individueranno d'intesa nel corso del suddetto anno, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente.

L'entità del Premio Aziendale è fissato negli importi indicati nella inerente tabella allegata al presente Accordo Quadro (allegato 4).

Con esclusivo riferimento al personale assunto nel primo livello retributivo della terza Area Professionale con applicazione del livello retributivo di inserimento professionale (attualmente, art. 46

*Selva M. et al.*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials]*

C.C.N.L. 19/1/2012), il Premio Aziendale è stabilito nell'importo di Euro 500 lordi, ovvero nel caso del personale assunto da Banca Cesare Ponti S.p.A., di Euro 300. Ai dipendenti in argomento il Premio Aziendale inizierà ad essere riconosciuto negli importi indicati nella suddetta tabella allegata al presente Accordo Quadro (allegato 4) a decorrere – quale periodo di competenza ed in misura *pro quota* – dall'esercizio in cui cesserà di trovare applicazione nei loro confronti la previsione di CCNL in materia di livello retributivo di inserimento professionale

Il Premio Aziendale viene riconosciuto a favore del personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato professionalizzante) che, al 31 dicembre dell'anno di competenza, abbia superato il periodo di prova, ed è erogato, in presenza degli inerenti presupposti oggettivi e soggettivi, nel corso dell'anno successivo a quello di competenza del premio.

Il Premio Aziendale non è computabile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

L'entità del Premio Aziendale di spettanza di ciascun avente diritto è determinato avendo riferimento all'Azienda di appartenenza del singolo interessato alla data del 31/12/2013.

Per quanto attiene agli effetti delle assenze dal servizio e delle prestazioni ad orario ridotto sulla misura del premio aziendale, nonché per ogni altro aspetto non disciplinato da questo articolo, si applica integralmente quanto previsto dalla normativa nazionale contrattuale tempo per tempo vigente (in oggi, art. 48 C.C.N.L. 19/1/2012).

Al personale assunto o cessato dal servizio nel corso dell'anno, il premio aziendale viene riconosciuto, ove ne ricorrano i relativi presupposti oggettivi e soggettivi, in proporzione all'effettivo servizio prestato nel corso di tale anno, purché di durata non inferiore a 3 mesi, arrotondandosi a mese intero le frazioni di mese.

Il Premio Aziendale non compete a coloro che alla data di corresponsione del premio siano cessati dal servizio senza aver diritto al trattamento pensionistico pubblico (fatte salve le cessazioni per gravi motivi personali o per decesso).

Tra i dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, le previsioni recate dal presente articolo troveranno applicazione esclusivamente per coloro che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 4.

#### Note a Verbale

- Le Parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del Premio Aziendale avverrà di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- Le Parti si impegnano ad incontrarsi in caso di modifica delle discipline nazionali per valutarne gli eventuali riflessi sulla presente normativa;
- Le Parti si danno reciprocamente atto, ad ogni fine ed effetto, che il premio aziendale definito nel presente articolo è coerente con le discipline tempo per tempo emanate in materia di agevolazioni fiscali e contributive, e si impegnano ad incontrarsi successivamente all'emanazione delle disposizioni attuative e/o delle istruzioni operative per ciascun esercizio di riferimento al fine di porre in essere gli eventuali ulteriori necessari adempimenti
- Le Parti si impegnano a valutare in prosieguo la possibilità di sviluppo di forme di Welfare aziendale con riferimento al Premio Aziendale, ovvero ad una quota di esso, a parità di oneri per il Gruppo.

A. Schob. Mit. eff.

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]

**Art. 13  
Premi di anzianità**

Con riferimento al Premio di anzianità, le Parti convengono che l'inerente normativa contrattuale aziendale in atto presso le diverse Banche del Gruppo (art. 14 CIA Carige 25/4/2006, art. 9 CIA Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. 29/5/2006, articoli 7 e 8 CIA Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. 30/4/2009, art. 8 CIA Banca del Monte di Lucca S.p.A. 28/12/2006, art. 3 CIA Banca Cesare Ponti S.p.A. 6/12/2006, e relative note a verbale) cesserà di trovare applicazione a decorrere dalla data dell'1/1/2015. In relazione, le Parti stabiliscono che esclusivamente a favore dei dipendenti in possesso alla data dell'1/1/2015 di un'anzianità di servizio effettivo non inferiore a 6 anni, e che non ne abbiano ancora fruito, il Premio verrà erogato - in costanza di rapporto di lavoro ed al raggiungimento dell'anzianità prevista dalla sopra richiamata normativa contrattuale aziendale di riferimento - in misura proporzionale al periodo di servizio effettivo prestato alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro, assumendo a riferimento la retribuzione contrattuale annua del singolo interessato in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo Quadro. Tra i dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, le previsioni recate dal presente comma troveranno applicazione esclusivamente per coloro che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 4.

**Nota a Verbale**

Con riguardo al personale assunto dal Gruppo nel contesto di acquisizioni di ramo d'azienda, per il computo dell'anzianità di servizio ai fini della presente disposizione si terrà conto anche dell'anzianità per servizio effettivo maturata da ciascuno degli interessati presso le rispettive aziende cedenti. Ai fini della quantificazione dell'eventuale erogazione secondo la presente disposizione, nei confronti del personale che abbia già beneficiato del rateo di premio relativo al servizio effettivo prestato presso la banca cedente, si terrà conto esclusivamente del periodo di servizio effettivo prestato presso la Banca del Gruppo.

**Articolo 14  
Gestione di ferie/festività sopresse/banca ore/prestazioni aggiuntive/recuperi**

Tenuto anche conto di quanto stabilito dalle Parti Nazionali con la Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 56 del CCNL 19/1/2012 che recita testualmente:

*"Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.*

*Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra",*

le Parti concordano la necessità di interventi mirati alla completa fruizione di ogni dotazione di ferie, banca ore e recuperi di competenza.

In particolare, ferma la necessità dell'integrale fruizione delle ferie di competenza di ciascun anno, le Parti condividono l'esigenza che il Gruppo pianifichi le ferie di tutto il personale che abbia residui riferiti agli anni precedenti, con la finalità di azzerarli, e secondo le modalità di cui all'art. 55 commi 4 e 6 del CCNL 19 gennaio 2012. Tale fruizione delle ferie residue dovrà essere effettuata entro il 31 dicembre 2017 tramite adeguate pianificazioni.

Con riferimento alle ex festività, le Parti concordano che, per l'arco di piano, i permessi per ex festività dovranno essere programmati prima delle ferie annuali e che quelli non fruiti nell'anno di competenza

A. Schiavini

12

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

non saranno monetizzati o compensati in alcun modo. Fermo restando quanto precede, i permessi per ex festività spettanti per l'anno 2014 eventualmente non fruiti, in via transitoria ed eccezionale, saranno portati per la parte residua ad incremento delle spettanze dell'anno successivo.

Le Parti concordano che il ricorso alle prestazioni aggiuntive avvenga solo per situazioni di straordinarietà ed eccezionalità, previa autorizzazione aziendale in esito ad un rigoroso processo valutativo ed autorizzativo, implementato nei tempi tecnici strettamente necessari, con il coinvolgimento anche della Struttura del Personale.

In particolare le Parti concordano che, a far data dall'1/10/2014 e per la durata dell'arco piano, tali prestazioni aggiuntive rese dai dipendenti confluiscono in banca delle ore escludendo ipotesi di monetizzazione delle stesse.

A decorrere dall'1/10/2014, cesseranno di trovare applicazione tutte le previsioni in materia di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro rese dai Quadri Direttivi recate dalle lettere indirizzate dalle Banche del Gruppo alle OO.SS. (lettera alle OO.SS. Carige del 18/12/2008; lettera alle OO.SS. Cassa di Risparmio di Savona S.p.A del 9/3/2009; lettera alle OO.SS. Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. del 30/4/2009; lettera alle OO.SS. Banca del Monte di Lucca S.p.A. del 14/4/2009, e lettera alle OO.SS. Banca Cesare Ponti S.p.A del 5/11/2009). Fermo restando quanto precede, con specifico ed esclusivo riferimento alle prestazioni rese dai Quadri Direttivi nel periodo 1/1/2014-30/9/2014, troveranno applicazione unicamente le previsioni relative all'erogazione del compenso forfetario correlato all'effettuazione di prestazioni eccedenti ricomprese tra 200 e 300 ore annue (con riduzione pro-quota sia del quantitativo annuo di ore che dell'entità del compenso forfetario annuo), nonché le previsioni relative al riconoscimento a favore dei Quadri Direttivi di una dotazione annua di n. 3 giorni di permesso. Resta ferma l'applicazione delle previsioni tutte recate in materia di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente.

L'Azienda si rende disponibile a fornire alle OO.SS. elementi informativi in merito all'applicazione delle previsioni del presente articolo, nell'ambito degli incontri di verifica statuiti dall'articolo 21 del presente Accordo.

#### Dichiarazione dell'Azienda

Il Gruppo dichiara che l'attuazione delle misure organizzative previste dal Piano crea condizioni strutturali tali da limitare la proficuità di prestazioni aggiuntive ai soli casi di significativa entità temporale. Conseguentemente il Gruppo dichiara che, a far data dall'anno 2015, non saranno autorizzate prestazioni aggiuntive di durata inferiore all'ora.

Il Gruppo dichiara la propria volontà di porre in essere misure dirette a favorire l'effettiva fruizione dell'eventuale banca delle ore accumulata.

#### **Articolo 15 Altri interventi**

Le Parti esprimono il comune intento di valorizzare, nell'ambito della trattativa legata al Piano, l'istituto del part time quale strumento per conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali dei lavoratori/lavoratrici e di favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, le richieste di aspettative non retribuite.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Piano prevede processi di riorganizzazione, razionalizzazione interna, ristrutturazione e fusione che potranno comportare esigenze di mobilità territoriale, nonché esigenze di mobilità professionale ed infragrupo, nel rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Per quanto riguarda la mobilità professionale del personale, le Parti convengono che la stessa sia

intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, anche con l'assegnazione – per effetto, anche indiretto, dei diversi interventi previsti dal Piano – di mansioni diverse in deroga all'art. 2103 c.c., in coerenza con quanto previsto dall'articolo 20 del C.C.N.L 19/1/2012, con il supporto delle azioni formative di cui all'articolo 17 del presente Accordo Quadro.

A tale riguardo, si richiamano i contenuti espressi dal Piano, che prevede il coinvolgimento delle risorse interessate ai piani di riconversione e formazione.

Le Parti si danno atto fin d'ora che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei processi di mobilità professionale, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi previsti dal Fondo di Solidarietà di settore, come confermati dall'Accordo nazionale 20/12/2013, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari. Conseguentemente, le Organizzazioni Sindacali si impegnano, fin d'ora, a sottoscrivere i piani formativi coerenti con gli obiettivi sopra indicati, finanziabili ai sensi delle normative vigenti, previa analisi e valutazione congiunta da parte della Commissione tecnica di Gruppo sulla formazione.

#### Art. 16 Assegno ad personam

Subordinatamente alla condizione che venga raggiunto l'obiettivo di riduzione del personale di cui all'articolo 3 del presente Accordo Quadro, a decorrere dal mese di gennaio 2015, esclusivamente a favore del personale del Gruppo appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi – purché non inquadrati tra i Funzionari alla data di introduzione in azienda della categoria dei quadri direttivi – in servizio alla data dal 31/12/2013, la cui Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) non sia superiore a € 70.000, viene riconosciuto, in costanza di rapporto di lavoro, un assegno *ad personam*, non rivalutabile e non assorbibile, erogato su dodici mensilità annue.

In nessun caso, il riconoscimento del predetto assegno *ad personam* potrà determinare l'erogazione al singolo dipendente di una R.A.L. superiore a € 70.000. Conseguentemente, nel caso in cui il riconoscimento dell'assegno *ad personam* dovesse comportare il superamento del suddetto limite di € 70.000 di R.A.L., al dipendente interessato l'assegno *ad personam* verrà riconosciuto fino alla concorrenza del suddetto limite di R.A.L..

L'assegno *ad personam* non compete a coloro che abbiano conseguito un giudizio professionale negativo per almeno tre volte nel quinquennio 2009-2013.

Tra i dipendenti individuati dall'articolo 3, comma 3, le previsioni recate dal presente articolo troveranno applicazione esclusivamente per coloro che manifestino entro il 14/11/2014 la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 4.

L'entità dell'assegno *ad personam* di spettanza di ciascun avente diritto è determinata avendo riferimento all'Azienda di appartenenza del singolo interessato alla data del 31/12/2013 e ragguagliato al grado di inquadramento a tale data, secondo le tabelle di cui all'allegato n. 5, e, nel caso di personale a tempo parziale, è proporzionata alla minore durata della prestazione lavorativa.

Il suddetto assegno *ad personam* non è computabile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendali in essere.

#### Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente articolo, per la determinazione dell'entità della R.A.L. del singolo dipendente si farà riferimento alla

R.A.L. teorica del mese di sottoscrizione del presente Accordo Quadro. Con riferimento al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale, si assumerà a riferimento l'importo della R.A.L. nominale spettante all'interessato qualora lo stesso prestasse attività lavorativa a tempo pieno.

### Articolo 17 Formazione professionale

Tenuto conto della particolare attenzione che le Parti, anche in aderenza ai principi espressi dal Piano, attribuiscono alla Formazione, in relazione alle specifiche esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del personale, fermo restando quanto previsto sull'argomento dall'articolo 15, convengono quanto segue:

- a) l'attività di formazione per la riqualificazione professionale sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali e sarà retribuita nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 72, comma 3 CCNL 19/01/2012; quando la partecipazione ai corsi richieda una presenza eccedente l'orario previsto per i lavoratori a part time, agli interessati verrà riconosciuto il recupero – senza maggiorazioni e non monetizzabile in alcun caso – delle ore di formazione eccedenti il normale orario giornaliero dell'interessato. Tale recupero dovrà essere fruito nell'anno di competenza e non sarà riportabile all'anno successivo (salvo che la formazione si fruita nell'ultimo trimestre dell'anno);
- b) le Aziende promuoveranno corsi di formazione per il personale interessato finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, ai sensi della normativa del CCNL nella quale è, in particolare, previsto che *"programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi ... formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro ... tra le Parti aziendali."*;
- c) nei cambiamenti di mansione del personale, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, verranno predisposti, preventivamente, adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento ove necessari a riqualificare in modo idoneo il personale stesso, sulla base di progetti ed interventi formativi secondo i criteri di cui al precedente punto b);
- d) gli interventi formativi su indicati si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'idonea preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, rientrano anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore, con specifico riferimento alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 – lettera a), punto 1 del D.M. 158/2000, come successivamente modificato.

#### Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, in caso di missioni per la partecipazione a corsi di formazione, stage, convegni e altre attività similari, troverà unicamente applicazione il rimborso delle spese (piè di lista), con esclusione del trattamento di diaria, e i giorni di missione in questione non sono comunque utili al fine del raggiungimento del limite minimo di giornate di missione effettuate nel corso di un mese, previsto dalle disposizioni del C.C.N.L. tempo per tempo vigenti per l'eventuale riconoscimento del trattamento di diaria.

### Articolo 18 Personale entrato nel Gruppo a seguito di acquisizioni di rami d'azienda

Con riferimento al personale entrato alle dipendenze di una Banca del Gruppo in conseguenza di operazioni di acquisizione di ramo d'azienda nonché al personale passato da Banca Cesare Ponti S.p.A. in Carige con la regolamentazione di cui al Verbale di Accordo 23/12/2010, Parte I, restano confermate le previsioni tutte recate da ciascun singolo Accordo sindacale di passaggio, con le precisazioni di seguito riportate.

*Handwritten signature on the left margin.*

*Vertical column of handwritten signatures on the right margin.*

*Large handwritten signatures at the bottom of the page.*

In particolare, allo specifico fine del mantenimento del livello retributivo goduto presso la Banca di provenienza dal personale acquisito dal Gruppo Intesa Sanpaolo, dal Gruppo Unicredit e Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., ovvero goduto presso Banca Cesare Ponti S.p.A. dal personale passato alle dipendenze di Carige a decorrere dall'1/1/2011, si terrà conto di quanto riconosciuto al singolo dipendente in applicazione delle disposizioni recate dagli articoli 11 (questo, con riferimento soltanto agli anni intercorrenti dal 2014 al 2016), 12 e 16 dell'Accordo Quadro sottoscritto dalle Parti in data odierna.

Nel caso in cui l'entità di quanto percepito dal singolo interessato in applicazione delle previsioni recate dai suddetti articoli 11, 12 e 16 dell'Accordo Quadro sottoscritto dalle Parti in data odierna dovesse risultare non sufficiente al mantenimento del predetto livello retributivo, al singolo interessato verrà erogata la differenza sotto forma di importo annuo *una tantum*, non utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

Infine, per quanto concerne i dipendenti entrati in Carige dal Gruppo Intesa Sanpaolo e dal Gruppo Unicredit le Parti si danno reciprocamente atto che il 31/12/2014 scadrà il periodo di prima applicazione della disciplina recata, rispettivamente, dall'articolo 4, commi 3 e seguenti, del Verbale di Accordo 4/4/2008, e dall'articolo 4, commi 6 e successivi, del Verbale di Accordo 17/11/2008.

#### Art. 19 Occupazione

Il Gruppo, qualora si consegua - secondo le modalità e le tempistiche previste dall'art. 9 del presente Verbale di Accordo - la necessaria certezza in ordine alle uscite di personale preventivate dal Piano, senza necessità di attivare le procedure richiamate dal comma 2 del predetto art. 9, si dichiara disponibile a dare progressivamente corso alle circa n. 150 assunzioni previste dal Piano, e in tale ambito - in via prioritaria - a procedere alla stabilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione di lunga durata in atto presso il Gruppo, subordinatamente ad una positiva valutazione degli stessi.

Le suddette assunzioni verranno effettuate mediante l'utilizzo, laddove normativamente compatibile, del contratto di apprendistato professionalizzante, nonché con l'adozione del livello retributivo di inserimento professionale. Inoltre, qualora ciò sia compatibile con le esigenze aziendali, non si esclude la possibilità di dare corso ad assunzioni con contratto part time, sempre nell'ambito delle predette n. 150 assunzioni circa.

#### Articolo 20 Definizioni

Ai fini del presente Accordo Quadro, si definisce Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) la somma delle voci retributive fisse (di origine contrattuale collettiva - sia nazionale, compresa l'EDR, sia aziendale - ovvero individuale), con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili (es. Premio Aziendale, Sistema Incentivante, Bonus) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es.: rimborso spese, indennità, ecc.).

Per FIP Carige si intende il "Fondo di integrazione delle prestazioni dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Assicurazione Generale Obbligatoria di invalidità, vecchiaia e superstiti), delle prestazioni del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai Concessionari del Servizio di Riscossione dei Tributi e delle altre entrate dello Stato e degli Enti Pubblici (nonché delle prestazioni

6

di ogni altro Ente previdenziale che dovessero essere obbligatoriamente previste per legge) per il personale della Banca Carige S.p.A., anche adibito al Servizio di Riscossione dei Tributi, assunto in servizio anteriormente all'1/12/1991".

**Articolo 21  
Disposizioni Finali**

Il presente Accordo Quadro contiene la disciplina di riferimento per i processi di realizzazione delle fasi attuative del Piano citato in premessa ed è stato sottoscritto anche ai sensi del vigente quadro normativo in materia di contrattazione di secondo livello, ivi compreso quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del C.C.N.L. 19/1/2012.

Le Parti si incontreranno con cadenza di regola annuale per verificare l'attuazione di quanto convenuto nel presente accordo.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro sono applicabili nei confronti di tutto il personale dipendente dal Gruppo

Le Parti si danno atto che il presente Accordo Quadro troverà applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni delle Autorità di Vigilanza.

Con la sottoscrizione del presente Accordo Quadro, le Parti si danno reciprocamente atto dell'espletamento della procedura di confronto avviata in applicazione degli art. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012.

Le Parti dichiarano che l'efficacia del presente Accordo Quadro è comunque subordinata all'approvazione da parte dei competenti Organismi.

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

*[Handwritten signatures of Banca Carige representatives]*

**DIRCREDITO**

**FABI**

**UNISIR/EAUCRI**

**FIBA/CISL**

**FISAC/CGIL**

**DILCA**

*[Large block of handwritten signatures from various unions and branches]*

**ALLEGATO n. 1**

Spett.

PERSONALE

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ matricola n. \_\_\_\_\_

con la presente,

in adesione alle previsioni del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 (per brevità, "Verbale di Accordo 30/9/2014"), ed in possesso dei requisiti normativamente stabiliti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici secondo quanto previsto dal Verbale di Accordo 30/9/2014,

**rassegna le proprie dimissioni irrevocabili da codesta Azienda**

secondo i termini, modalità e condizioni di cui al Verbale di Accordo 30/9/2014

o con decorrenza dalla data del 1° \_\_\_\_\_, con conseguente accesso al trattamento pensionistico pubblico liquidato con il **sistema di calcolo retributivo/misto**;

ovvero

o con decorrenza dalla data del 1° \_\_\_\_\_, con conseguente accesso al trattamento pensionistico pubblico liquidato con il **sistema di calcolo contributivo**, a fronte dell'esercizio dell'inerente opzione prevista dall'articolo 1, comma 9, Legge n. 243/2004 (e successive modificazioni ed integrazioni).

Il/La sottoscritto/a conferma l'esclusione di ogni possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la data di maturazione dell'immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, pur in presenza di qualsivoglia causa di sospensione del rapporto di lavoro.

In fede

Data .....

*F. Sabbi Mitrop*

*h*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

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

*Sechi*

**IMPORTO UNA TANTUM**  
(erogazione novembre 2014)

Grado	CARIGE	CARISA	BML	CRC	BCP	CARIGE ITALIA
QD ex Funz	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD4L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD2L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD1L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A4L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A2L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A1L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
2A3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
2A2L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
2A1L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

**IMPORTO UNA TANTUM**  
(erogazioni giugno 2015 - 2016)

Grado	CARIGE	CARISA	BML	CRC	BCP	CARIGE ITALIA
QD ex Funz	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD4L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD2L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD1L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A4L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A2L	1.415,40	1.132,32	1.226,68	1.132,32	339,70	1.415,40
3A1L	1.341,90	1.073,52	1.162,98	1.073,52	322,06	1.341,90
2A3L	1.260,60	1.008,48	1.092,52	1.008,48	302,54	1.260,60
2A2L	1.212,15	969,72	1.050,53	969,72	290,92	1.212,15
2A1L	1.179,30	943,44	1.022,06	943,44	283,03	1.179,30

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.]*

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]*

*Sabot*

**Premio Aziendale**

Grado	CARIGE	CARISA	BML	CRC	BCP	CARIGE ITALIA
QD ex Funz	2.100,00	1.582,00	1.806,00	1.666,00	700,00	2.100,00
QD4L	2.100,00	1.582,00	1.806,00	1.666,00	700,00	2.100,00
QD3L	1.875,00	1.412,50	1.612,50	1.487,50	625,00	1.875,00
QD2L	1.770,00	1.333,40	1.522,20	1.404,20	590,00	1.770,00
QD1L	1.680,00	1.265,60	1.444,80	1.332,80	560,00	1.680,00
3A4L	1.605,00	1.209,10	1.380,30	1.273,30	535,00	1.605,00
3A3L	1.500,00	1.130,00	1.290,00	1.190,00	500,00	1.500,00
3A2L	1.440,00	1.084,80	1.238,40	1.142,40	480,00	1.440,00
3A1L	1.365,00	1.028,30	1.173,90	1.082,90	455,00	1.365,00
2A3L	1.260,00	949,20	1.083,60	999,60	420,00	1.260,00
2A2L	1.200,00	904,00	1.032,00	952,00	400,00	1.200,00
2A1L	1.170,00	881,40	1.006,20	928,20	390,00	1.170,00
3A1L (-18%)	500,00	500,00	500,00	500,00	300,00	500,00

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

*[Large handwritten signature on the right side of the page]*

**AD PERSONAM**  
(esclusi i dipendenti con RAL superiore a € 70.000)

Grado	CARIGE	CARISA	BML	CRC	BCP	CARIGE ITALIA
QD4L (1)	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD3L (1)	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD2L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
QD1L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A4L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A3L	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00	1.500,00
3A2L	1.415,40	1.132,32	1.226,68	1.132,32	339,70	1.415,40
3A1L	1.341,90	1.073,52	1.162,98	1.073,52	322,06	1.341,90
2A3L	1.260,60	1.008,48	1.092,52	1.008,48	302,54	1.260,60
2A2L	1.212,15	969,72	1.050,53	969,72	290,92	1.212,15
2A1L	1.179,30	943,44	1.022,06	943,44	283,03	1.179,30

(1) Esclusi gli ex Funzionari

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top left, a signature 'Sebastian' in the middle, and various initials and signatures at the bottom and right side.