

VERBALE DI ACCORDO

“Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019/2023”

In data 20 novembre 2019,

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, con l'intervento delle rispettive Segreterie Nazionali:

FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- In data 2 gennaio 2019 la Banca Centrale Europea ha posto Banca Carige S.p.A. in Amministrazione Straordinaria (“Temporary Administration”) e ha disposto il Commissariamento della stessa, lo scioglimento degli organi con funzioni di amministrazione e di controllo della Banca e la loro sostituzione con tre Commissari Straordinari e un Comitato di Sorveglianza.
- In data 27 febbraio 2019 è stato presentato pubblicamente e illustrato alle OO.SS. nel corso di uno specifico incontro il Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019-2023 “Riprendiamoci il Futuro” (di seguito, “Piano”), predisposto dai Commissari Straordinari in coerenza con gli obiettivi del mandato agli stessi attribuito dalla Banca Centrale Europea al momento della relativa nomina.
- Successivamente, in data 23 settembre 2019, è stata consegnata alle Organizzazioni Sindacali lettera informativa avente ad oggetto: *“Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019-2023 “Riprendiamoci il Futuro” - Processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riqualificazione – Tensioni occupazionali – Avvio delle relative procedure ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali”*, con allegato altresì il Piano aggiornato a fine luglio 2019.
- In relazione a quanto già rappresentato in sede di presentazione del Piano, le OO.SS. hanno manifestato contrarietà in merito a molti contenuti del Piano stesso e della lettera sopra indicata.
- Tra le Parti è stato avviato l'inerente confronto, che si è articolato in una pluralità di incontri, nel corso dei quali la Banca ha fornito chiarimenti relativi ai contenuti della citata lettera aziendale. A tal fine, particolare rilevanza ha assunto l'incontro intercorso in data 11/11/2019 tra le OO.SS. medesime e i Commissari Straordinari.
- In esito ai predetti incontri, la Banca:
 - dichiara che intende portare a compimento il proprio rilancio attraverso la realizzazione del Piano, in primo luogo con la valorizzazione della banca commerciale (che in orizzonte Piano continuerà a rappresentare la larga maggioranza dei ricavi);
 - chiarisce che i programmi aziendali di rafforzamento dell'attività di “gestione del risparmio” (c.d. “wealth management”) - complessivamente intesa sia come produzione, sia come distribuzione - individuati dal Piano implicano la continuità dell'attuale operatività, e conseguentemente non daranno luogo né

alla concentrazione di tutta l'attività di gestione del risparmio in un'unica Società del Gruppo, né a spostamenti di masse gestite né a distacchi di gruppi di lavoratori dedicati a tali attività nell'ambito delle Banche del Gruppo, né alla cessione al di fuori del perimetro del Gruppo di Banca Cesare Ponti S.p.A. né di comparti/rami d'azienda delle Banche del Gruppo dedicati a tale attività;

- precisa che, nell'ambito degli investimenti previsti dal Piano, particolare rilievo verrà conferito all'ammodernamento degli spazi fisici e alla manutenzione degli impianti delle filiali retail;
 - conferma, nell'ambito della presente procedura, la chiusura delle n. 45 filiali del Gruppo indicate nella citata lettera, prevista con decorrenza dal 25/11/2019;
 - precisa fin d'ora, in via prospettica, che future chiusure di filiali in attuazione del Piano non comporteranno riduzioni di personale aggiuntive rispetto a quelle disciplinate col presente Verbale di Accordo e non comporteranno l'abbandono di alcuna delle Regioni ove il Gruppo è attualmente insediato;
 - dichiara che, nell'ambito dell'attuazione dei suddetti programmi di rafforzamento, sono ipotizzate reinternalizzazioni nel Gruppo di fabbriche-prodotto;
 - precisa che le iniziative di esternalizzazione indicate nella citata lettera datata 23/9/2019 riguardano esclusivamente fattispecie di appalto di attività, e che tali appalti avverranno nel pieno rispetto delle previsioni recate in materia dal CCNL ABI tempo per tempo vigente e non comporteranno riduzioni di personale aggiuntive rispetto a quelle previste dal presente Verbale di Accordo;
 - dichiara, con riferimento all'obiettivo di riduzione dell'organico indicato nella citata lettera del 23/9/2019, l'intenzione di addivenire alla definizione di modalità condivise di gestione dell'uscita anticipata dal servizio su base volontaria, con riguardo a una platea di riferimento fino a n. 680 lavoratrici/lavoratori a livello di Gruppo,
- Le OO.SS. hanno preso atto dei chiarimenti e delle disponibilità aziendali e il confronto tra le Parti si è quindi focalizzato sulle tematiche oggetto del presente Verbale di Accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Articolo 1

Parte generale

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile.

Articolo 2

Cessazioni anticipate dal servizio

Nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori che, alla data di stipula del presente Verbale di Accordo, hanno già manifestato la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro in base alle previsioni recate dal Verbale di Accordo 28/10/2016 e dal Verbale di Accordo 16/12/2017, continueranno ad applicarsi le previsioni recate dalle suddette pattuizioni contrattuali collettive.

Alle/Ai lavoratrici/lavoratori in esubero individuati dal citato Verbale di Accordo 28/10/2016 che non hanno aderito all'iniziativa di cessazione incentivata dal servizio disciplinata da tale Verbale di Accordo e che, successivamente, non hanno esercitato la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro in base alle previsioni recate dal Verbale di Accordo 16/12/2017, verrà nuovamente offerta la possibilità di cessare

dal servizio alle condizioni di cui al suddetto Verbale di Accordo 28/10/2016, ferme le previsioni recate dall'articolo 2, paragrafo 4, commi 2 e 3 del Verbale di Accordo del 28/10/2016

Ferme restando le cessazioni dal servizio disciplinate dai sopra richiamati Verbali di Accordo, con il presente Verbale di Accordo le Parti definiscono nuove modalità condivise di gestione di cessazioni anticipate dal servizio su base volontaria, fino a n. 680 unità complessive a livello di Gruppo.

Al riguardo, al fine di limitare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale, le Parti concordemente individuano la platea dei lavoratori interessati in quelli – non già ricompresi tra quelli indicati ai commi 1 e 2 del presente articolo – che maturino il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici con decorrenza non successiva all'1/1/2028, anche se con diritto al mantenimento in servizio.

In particolare, a favore dei dipendenti indicati al comma che precede viene riconosciuta – nei limiti e con le modalità di cui al successivo articolo 3 – la possibilità di accedere, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie del “Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito” di cui all'art. 5, comma 1 lettera b) del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modificazioni (di seguito, “Fondo di Solidarietà”).

Alle/Ai lavoratrici/lavoratori in argomento che faranno richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà secondo le modalità del presente Verbale di Accordo, in caso di relativo accoglimento, verranno erogate le prestazioni straordinarie secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal suddetto Decreto Interministeriale n. 83486/2014 e successive modificazioni, nonché riconosciuti i trattamenti accessori aggiuntivi previsti dall'articolo 5 che segue.

Articolo 3

Accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

- A. Con specifico riferimento al personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, la facoltà di adesione di cui al precedente articolo 2, comma 5, viene riconosciuta secondo il seguente schema, e in coerenza con tutte le previsioni di Piano in materia:
- a) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/1/2021, con cessazione dal servizio in data 31/12/2020 (ultimo giorno di servizio): fino al limite massimo complessivo di n. 465 lavoratrici/lavoratori.
La finestra in argomento è riservata a coloro che maturino il diritto al percepimento a partire dall'1/2/2021 ed entro il 1/1/2026;
 - b) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2022, con cessazione dal servizio in data 30/6/2022 (ultimo giorno di servizio): fino al limite massimo complessivo di n. 143 lavoratrici/lavoratori.
La finestra in argomento è riservata a coloro che maturino il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/2/2026 ed entro il 1/7/2027;
 - c) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/1/2023, con cessazione dal servizio in data 31/12/2022 (ultimo giorno di servizio) fino al limite massimo complessivo di n. 68 lavoratrici/lavoratori.
La finestra in argomento è riservata a coloro che maturino il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/8/2027 ed entro il 1/1/2028

Nell'ambito delle/dei lavoratrici/lavoratori sopra individuate/i, si tiene conto dei criteri di priorità indicati all'articolo 4 che segue.

B. Per quanto specificamente riguarda il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti, ferme restando le specifiche norme di legge e di contratto nazionale loro applicabili, la possibilità di accedere, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà viene riconosciuta esclusivamente ai dirigenti non apicali aventi una R.A.L.(come definita all'articolo 7 che segue) non superiore alla R.A.L. più elevata percepita nel Gruppo, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, da Quadro Direttivo di 4^a livello retributivo ex Funzionario, secondo il seguente schema, e in coerenza con tutte le previsioni di Piano in materia:

- a) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2021, con cessazione dal servizio in data 30/6/2021 (ultimo giorno di servizio), per chi maturi il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/8/2021 ed entro il 1/1/2026: fino al limite massimo complessivo di n. 3 lavoratrici/lavoratori;
- b) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/1/2023, con cessazione dal servizio in data 31/12/2022 (ultimo giorno di servizio), per chi maturi il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/2/2026 ed entro il 1/7/2027: fino al limite massimo complessivo di n. 1 lavoratrice/lavoratore
- c) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2023, con cessazione dal servizio in data 30/6/2023 (ultimo giorno di servizio), per chi maturi il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/8/2027 ed entro il 1/1/2028: fino al limite massimo complessivo di n. 1 lavoratrice/lavoratore.

Per l'individuazione della finestra di possibile accesso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà in base alle previsioni del presente articolo, si farà riferimento alla prima data di maturazione da parte della/del singola/o lavoratrice/lavoratore del diritto ad un trattamento pensionistico pubblico diverso dalla c.d. "pensione quota 100" di cui all'art. 14 Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito in legge con la Legge 28 marzo 2019, n. 26).

Il personale che rientra nell'ambito di applicazione della disciplina relativa alla c.d. "pensione quota 100" – in alternativa a quanto previsto dal presente articolo – potrà optare per la cessazione volontaria dal servizio ai sensi dell'articolo 7 che segue.

Art. 4 **Richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà**

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui all'articolo 3 che precede dovranno essere presentate inderogabilmente entro il 15/6/2020, mediante presentazione dell'allegato modulo (allegato 1) debitamente compilato.

Le domande saranno accolte, nel rispetto dei massimali numerici di adesioni, delle condizioni e dei criteri di distribuzione dei/delle lavoratrici/lavoratori tra le diverse date di accesso al Fondo di Solidarietà, previsti dalle disposizioni sopra richiamate, in base al seguente ordine di priorità progressiva:

- a. lavoratrici/lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, siano portatori di handicap in condizioni di gravità ai sensi della Legge n. 104/92 e abbiano comunicato tale situazione alla Banca – personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%;
- b. in via subordinata, personale che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, risulti assente dal servizio da almeno 6 mesi per malattia documentata, ovvero che comunque non presti servizio attivo per qualsiasi causale da almeno 6 mesi;

- c. in via ulteriormente subordinata, lavoratrici/lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, assistano con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla Legge n. 104/92 – il coniuge ovvero il convivente more uxorio, o un parente di primo grado con handicap in condizioni di gravità e abbiano comunicato tale situazione alla Banca;
- d. in via ulteriormente subordinata, maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- e. in via ulteriormente subordinata, maggiore età anagrafica;
- f. in via residuale, ordine cronologico di presentazione della domanda di accesso al Fondo di Solidarietà.

Entro il 30/6/2020, la Banca comunicherà alle/ai lavoratrici/lavoratori interessate/i l'esito della domanda con l'indicazione, in caso di accoglimento, della data di relativa cessazione dal servizio con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa, nonché di accompagnare l'attuazione degli interventi previsti dal Piano, la Banca eccezionalmente potrà individuare fra il personale di ogni ordine e grado, con riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero particolarmente contenuto di risorse per le quali posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro avverranno con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso stesso, e saranno formalizzate mediante 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.

Le/I lavoratrici/lavoratori interessate/i porranno in essere gli adempimenti amministrativi di loro competenza utili all'accoglimento della domanda e specificati nella comunicazione aziendale che verrà pubblicata sul tema.

Dichiarazioni della Banca

La Banca dichiara che intende astenersi dall'instaurare rapporti di lavoro e/o collaborazione con lavoratrici/lavoratori, che dovessero accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, nel periodo di erogazione dell'assegno straordinario da parte del Fondo stesso. Con riferimento alle intese transattive previste dal presente Verbale di Accordo la Banca dichiara che si farà carico delle spese di viaggio sostenute dagli interessati e dei giustificativi di assenza.

Articolo 5 **Trattamenti accessori**

Alle/Ai lavoratrici/lavoratori che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà saranno riconosciuti i seguenti trattamenti accessori:

1. Assistenza Sanitaria Integrativa

La copertura sanitaria integrativa aziendale viene mantenuta per il periodo in cui il singolo lavoratore/lavoratrice permane all'interno del Fondo di Solidarietà, con applicazione delle medesime condizioni riconosciute al personale in servizio.

2. Condizioni finanziarie e bancarie

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori interessate/i (nonché agli eventuali familiari aventi diritto ai sensi della normativa tempo per tempo vigente):

- viene garantito il mantenimento, sui finanziamenti e sui rapporti in essere, delle condizioni tempo per tempo previste per il personale in servizio e/o per gli eventuali familiari aventi diritto;
- viene consentito l'accesso alle agevolazioni finanziarie e bancarie alle condizioni tempo per tempo previste per il personale in servizio e/o per gli eventuali familiari aventi diritto dalla normativa di riferimento.

L'estinzione di eventuali cessioni del quinto in essere al momento della cessazione dal servizio con accesso al Fondo di Solidarietà 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

Successivamente all'uscita dal Fondo, con accesso al trattamento pensionistico pubblico:

- viene garantito il mantenimento, anche agli eventuali familiari, sui finanziamenti e sui rapporti in essere, delle agevolazioni previste dalla normativa di riferimento, secondo le previsioni tempo per tempo in atto;
- viene consentito l'accesso alle agevolazioni finanziarie e bancarie alle condizioni tempo per tempo previste per il personale in quiescenza e/o per gli eventuali familiari aventi diritto previste dalla normativa di riferimento.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento all'estinzione di eventuali cessioni del quinto in essere al momento della cessazione dal servizio con accesso al Fondo di Solidarietà, la Banca dichiara che sono in corso approfondimenti in ordine alla possibilità di adottare modalità alternative rispetto a quelle indicate nell'articolo 5 che precede, a parità di condizioni. La Banca informerà le OOSS in ordine agli inerenti esiti.

Articolo 6

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 Verbale di Accordo 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.

Articolo 7

Personale che ricade nell'ambito di applicazione della disciplina relativa alla c.d. "pensione quota 100" – Possibilità di anticipare la cessazione dal servizio

In alternativa a quanto previsto dall'articolo 3, il personale ivi contemplato, che ricada nell'ambito di applicazione della disciplina relativa alla c.d. "pensione quota 100" (art. 14 Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge con la Legge 28 marzo 2019, n. 26), può cessare dal servizio su base volontaria alle condizioni e secondo le modalità di seguito indicate.

A) Personale che abbia maturato/maturi il diritto alla c.d. "pensione quota 100" con decorrenza non successiva all'1/2/2020

Al personale in argomento viene riconosciuta la possibilità di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con decorrenza dall'1/1/2020 (ultimo giorno di servizio: 31/12/2019) – ovvero dall'1/2/2020 (ultimo giorno di servizio: 31/1/2020) limitatamente a chi maturi il diritto a percepire la c.d. "pensione quota 100" a decorrenza dall'1/2/2020 – con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso. Ciò a fronte del riconoscimento da parte della Banca di un incentivo economico lordo *una tantum*, sotto forma di importo onnicomprensivo, da

erogarsi a titolo di incentivazione alla cessazione dal servizio, aggiuntiva al TFR, nelle misure di seguito indicate. Dette misure sono commisurate al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio, come sopra individuata, e la prima data a partire della quale l'interessato maturerebbe il diritto alla percezione del trattamento pensionistico pubblico in base alle disposizioni normative di riferimento, vigenti alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, qualora non esercitasse il diritto alla c.d. "pensione quota 100" (di seguito, **"periodo di anticipo"**).

<i>Mesi periodo di anticipo</i>	<i>Entità incentivo in mensilità</i>
fino a 12 mesi	2
da 12 mesi e 1 giorno a 24 mesi	6
da 24 mesi e 1 giorno a 36 mesi	8
da 36 mesi e 1 giorno a 48 mesi	9
da 48 mesi e 1 giorno a 56 mesi	11
da 56 mesi e 1 giorno	14

La volontà di avvalersi della predetta possibilità dovrà essere manifestata dal personale interessato entro il 15/12/2019 mediante presentazione dell'allegato modulo (allegato 2), debitamente compilato

Ai fini che precedono, si definisce mensilità un dodicesimo della Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.); si definisce R.A.L. la somma delle voci retributive fisse (di origine contrattuale collettiva - sia nazionale, 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 la quantificazione dell'incentivo economico di cui al comma 2 che precede, si avrà riguardo alla R.A.L. del singolo interessato in atto alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo.

B) Personale che maturi il diritto alla c.d. "pensione quota 100" con decorrenza successiva all'1/2/2020

Al personale in argomento – avuto riguardo alle inerenti previsioni recate dall'articolo 22 del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge con la Legge 28 marzo 2019, n. 26 – viene riconosciuta la possibilità di accedere, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, mediante attivazione di una finestra di accesso a dette prestazioni, riservata esclusivamente ai dipendenti che raggiungono i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla "pensione quota 100", in base alle previsioni recate da specifico Verbale di Accordo sottoscritto dalle Parti in data odierna, che integrano le previsioni del presente Verbale di Accordo.

* * *

Nei confronti del personale che dovesse risolvere il rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni del presente articolo, troveranno altresì applicazione i trattamenti accessori di cui all'articolo 5 che precede. Ai fini dell'applicazione delle inerenti

previsioni, si avrà riguardo al periodo in cui il personale in argomento avrebbe fruito delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, nel caso in cui la risoluzione del relativo rapporto di lavoro fosse avvenuta in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 che precede.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro oggetto del presente articolo avverranno con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso stesso, e saranno formalizzate mediante 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. Alla formalizzazione della suddetta intesa transattiva resta altresì subordinato il riconoscimento dei benefici correlati alle risoluzioni stesse, i quali troveranno applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, anche in relazione alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza.

Restano ferme anche in questi casi le previsioni di cui all'articolo 4, comma 6, del presente Verbale di Accordo.

Articolo 8 **Ulteriori previsioni**

La Banca prenderà in considerazione eventuali richieste di cessazione dal servizio in via anticipata rispetto alla data di maturazione del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico, nonché eventuali richieste di cessazione dal servizio in applicazione di specifiche previsioni normative che dovessero essere avanzate da lavoratrici/lavoratori del Gruppo, nonché eventuali richieste volte ad avvalersi di strumenti normativamente previsti al fine di agevolare ovvero ottimizzare l'ingresso e/o la permanenza nel Fondo di Solidarietà di singole/i lavoratrici/lavoratori.

In particolare, alle dipendenti del Gruppo che manifestino la volontà di accedere al trattamento pensionistico anticipato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo ai sensi dell'articolo 16 della Legge n. 26/2019 (c.d. "opzione donna") viene riconosciuta la possibilità di risolvere consensualmente il rapporto con decorrenza dall'1/1/2020 (ultimo giorno di servizio: 31/12/2019), con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso stesso.

Ciò a fronte del riconoscimento da parte della Banca di un incentivo economico lordo *una tantum*, sotto forma di importo onnicomprensivo, da erogarsi a titolo di incentivazione alla cessazione dal servizio, aggiuntiva al TFR, nelle misure indicate al precedente articolo 7, lettera A).

Ai fini della relativa commisurazione, si avrà riguardo al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio, come sopra individuata, e la prima data a partire dalla quale l'interessata maturerebbe il diritto alla percezione del trattamento pensionistico pubblico in base alle disposizioni normative di riferimento, vigenti alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, qualora non esercitasse il diritto alla c.d. "opzione donna".

La volontà di avvalersi di tale possibilità dovrà essere manifestata dalle dipendenti interessate entro il 15/12/2019 mediante presentazione dell'apposito modulo (allegato 3) secondo le modalità operative che verranno specificate nella comunicazione aziendale che verrà pubblicata sul tema.

Nei confronti delle lavoratrici, che dovessero risolvere il rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni che precedono relative alla c.d. "opzione donna", troveranno altresì applicazione i trattamenti accessori di cui all'articolo 5 che precede. Ai fini dell'applicazione delle inerenti previsioni, si avrà riguardo alla prima data a partire dalla quale l'interessata maturerebbe il diritto alla percezione del trattamento pensionistico pubblico in base alle disposizioni normative di riferimento, vigenti alla

data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, qualora non esercitasse il diritto alla c.d. "opzione donna"

Le inerenti risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro saranno formalizzate mediante 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. Alla formalizzazione della suddetta intesa transattiva resta altresì subordinato il riconoscimento dei benefici correlati alle risoluzioni stesse, i quali troveranno applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, anche in relazione alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza.

Restano ferme anche in questi casi le previsioni di cui all'articolo 4, comma 6, del presente Verbale di Accordo.

Quanto sopra, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013).

Su base volontaria, e comunque laddove compatibile con le esigenze aziendali, alle/ai lavoratrici/lavoratori che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo le previsioni del presente Verbale di Accordo in una delle date indicate al precedente articolo 3, punto A), lettere b) o c), è riconosciuta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo modalità da concordare nel rispetto della normativa di riferimento.

Fermo restando quanto precede, in riferimento alle/ai lavoratrici/lavoratori a part-time che accedono alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà secondo le previsioni del presente Verbale di Accordo, la Banca accoglierà il ripristino del rapporto di lavoro a full-time per l'ultimo mese intero precedente la cessazione dal servizio.

Articolo 9

Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 25/6/2020 per constatare il numero complessivo delle/dei lavoratrici/lavoratori del Gruppo che hanno aderito ad una delle possibilità di cessazione anticipata dal servizio disciplinate dagli articoli che precedono.

Qualora, nell'ambito del predetto incontro di verifica tra le Parti, dovesse risultare un numero di adesioni inferiore al numero di cessazioni anticipate dal servizio indicato al precedente articolo 2, comma 3, la Banca darà corso, quale unica iniziativa, all'avvio di un confronto con le OO.SS. firmatarie del presente Verbale di Accordo, da esaurirsi entro il termine di 15 giorni, finalizzato esclusivamente a valutare la possibilità di attivare una finestra suppletiva di accesso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2023, con cessazione dal servizio in data 30/6/2023 (ultimo giorno di servizio), riservata a coloro che maturino il diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici a partire dall'1/2/2028 ed entro l'1/7/2028, ovvero di ricorrere a strumenti legislativi in quel momento disponibili finalizzati ad agevolare cessazioni volontarie dal servizio.

L'Azienda continuerà, come da prassi in atto, a fornire a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei lavoratori iscritti alla medesima preventivamente ad ogni sessione di formalizzazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione istituita ai sensi del CCNL di settore.

Articolo 10

Modifiche normative al sistema previdenziale

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà presentate in applicazione delle previsioni recate dal presente Verbale di Accordo (ivi compresa la casistica di cui alla lettera B) dell'art. 7 che precede) si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse.

Qualora in qualsiasi momento successivo all'adesione dovessero intervenire modifiche alle normative che disciplinano tali requisiti, saranno effettuati appositi incontri tra le Parti per valutare la situazione determinatasi e concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente Verbale di Accordo, alla luce altresì di quanto eventualmente definito anche in sede nazionale.

Inoltre, qualora si verificassero situazioni in cui – a causa di modifiche normative introdotte nel periodo di percezione delle prestazioni straordinarie – il Fondo di Solidarietà non dovesse proseguire fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici l'erogazione delle prestazioni straordinarie stabilite dal D.M. n. 83486/2014 e successive modificazioni, e quindi a dipendenti cessati dal servizio in applicazione delle previsioni del presente Verbale di Accordo venissero a mancare sia le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, sia il trattamento pensionistico pubblico, sia altre forme di sostegno a carico della finanza pubblica, l'Azienda si impegna a ricercare tutti i possibili interventi a tutela degli interessati. Resta fermo che, qualora – entro tre mesi a far data dalla segnalazione alla Banca della suddetta situazione – non fosse possibile il ricorso ad altra soluzione senza pregiudizio per gli interessati, gli inerenti oneri rimarrebbero a carico della Banca, nei limiti effettivi di tempo e di importo delle scoperture, anche contributive. Durante il suddetto periodo di tre mesi, la Banca, su richiesta dell'interessato, valuterà positivamente la concessione di un finanziamento senza interessi che varrà come anticipazione del trattamento a carico della Banca di cui al comma che precede.

Articolo 11

Contrattazione di secondo livello

Le Parti confermano l'efficacia delle previsioni recate dalla contrattazione di secondo livello in oggi applicata presso le Banche del Gruppo (contratti integrativi aziendali e tutti gli accordi aziendali, in qualsiasi forma intervenuti nelle sedi aziendali e/o di Gruppo su materie attinenti al rapporto di lavoro) nonché delle prassi aziendali fino al 31/12/2023, integrata con le previsioni di seguito riportate, nonché con quelle di cui al successivo articolo 12.

- **Missioni**

A far data dall'1/7/2020 cesseranno di trovare applicazione le previsioni recate dall'articolo 8, commi da 2 a 4, del Verbale di Accordo 28/10/2016, con conseguente applicazione delle previsioni in materia di trattamento di diaria recate dal CCNL tempo per tempo vigente.

A far data dall'1/1/2021 cesseranno di trovare applicazione altresì le previsioni recate dall'articolo 8, comma 5, del Verbale di Accordo 28/10/2016, con conseguente applicazione delle previsioni in materia di rimborso delle spese relative ai pasti recate dal CCNL tempo per tempo vigente.

- **Trattamento di fine rapporto**

A far data dall'1/1/2021 cesseranno di trovare applicazione le previsioni recate dal comma 1 dell'articolo 9 del Verbale di Accordo 28/10/2016, ferme restando le disposizioni del CCNL tempo per tempo vigente in ordine all'individuazione delle voci utili a tali fini.

- Previdenza complementare

Ferme restando le disposizioni aziendali tempo per tempo vigenti in ordine all'individuazione delle voci utili a tali fini, l'entità della contribuzione al FPA viene stabilita nelle misure di seguito indicate:

- A) contribuzione a carico aziendale: 4,80%,
- B) contributo a carico del singolo dipendente (misura minima): 1%. Per il personale di Banca del Monte di Lucca, 0,50% fino al 31/12/2020.

Fino al 31/12/2020, restano ferme le previsioni di cui all'articolo 17, comma 1, del Verbale di Accordo 16/12/2017.

A decorrere dall'1/1/2021, alla base di riferimento per il calcolo della contribuzione aziendale e del contributo al FPA a carico del singolo lavoratore/lavoratrice interessato verranno applicate le seguenti riduzioni:

- fino a € 70.000 di base imponibile: riduzione del 15%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 70.000 e fino a € 100.000: riduzione del 27,5%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 100.000 e fino a € 200.000: riduzione del 32,5%;
- per la quota di base imponibile oltre 200.000: riduzione del 35%.

Le suddette riduzioni troveranno applicazione fino al 31 dicembre 2023, ovvero – se anteriore – fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di approvazione del primo bilancio del Gruppo Banca Carige nuovamente in utile (attualmente voce n. 350 “utile (perdita) di periodo di pertinenza della capogruppo” del conto economico consolidato al 31 dicembre).

A far data dall'1/1/2020, tali riduzioni non troveranno comunque applicazione nei confronti dei dipendenti cui è attribuito il c.d. “livello retributivo di inserimento professionale” (attualmente disciplinato dall'articolo 46 del CCNL 31/3/2015), per il periodo di percezione di tale trattamento.

A decorrere dall'1/1/2024, ovvero dal 1° gennaio dell'anno di approvazione del primo bilancio del Gruppo Banca Carige nuovamente in utile (attualmente voce n. 350 “utile (perdita) di periodo di pertinenza della capogruppo” del conto economico consolidato al 31 dicembre), con riferimento alla quota di base imponibile della contribuzione aziendale al FPA eccedente l'importo di € 100.000, l'entità della contribuzione aziendale viene fissata nelle misure di seguito indicate:

- per la quota di base imponibile superiore a € 100.000 e fino a € 200.000: 2%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 200.000: 1%.

Ai fini delle previsioni che precedono, si definisce “FPA” il fondo pensione operante in regime di contribuzione definita individuato dalle disposizioni contrattuali collettive tempo per tempo vigenti quale forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza).

- Gestione di ferie/festività soppresse/banca ore/prestazioni aggiuntive/recuperi

Le previsioni recate dall'art. 15 del Verbale di Accordo 28/10/2016 troveranno applicazione fino al 31/12/2023, ovvero (per quanto concerne le previsioni relative alle prestazioni aggiuntive dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e alla gestione dei permessi per ex festività) – se

anteriore – fino al 31 dicembre dell'anno di approvazione del primo bilancio del Gruppo Banca Carige nuovamente in utile (attualmente voce n. 350 "utile (perdita) di periodo di pertinenza della capogruppo" del conto economico consolidato al 31 dicembre).

- Misure di solidarietà

Con riferimento alle giornate di sospensione dell'attività lavorativa senza corresponsione di trattamento economico e contributivo a carico delle Aziende del Gruppo di cui all'articolo 16, comma 4, del Verbale di Accordo 16/12/2017, le Parti concordano che la misura in argomento troverà applicazione nei confronti di ciascun dipendente del Gruppo per complessive n. 7 giornate nel biennio 2019/2020.

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti dichiarano che costituirà oggetto di successivi momenti di approfondimento la tematica dell'inquadramento del personale.

Articolo 12

Mobilità

Mobilità territoriale

La Banca – fermo restando il quadro normativo di riferimento – porrà particolare attenzione ai fenomeni di mobilità territoriale discendenti dall'implementazione delle iniziative previste dal Piano, nell'ottica di limitare – per quanto possibile – il disagio per il personale interessato.

Ciò premesso, con riferimento allo specifico trattamento previsto dall'articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014 e successive modifiche e integrazioni (erogazione di una somma mensile a favore dei dipendenti che prestino attività lavorativa nella Rete operativa, a fronte di determinate percorrenze giornaliere, al ricorrere delle condizioni specificamente previste dalle relative disposizioni contrattuali collettive) l'importo annuo di riferimento viene fissato nelle misure lorde di seguito indicate:

- a) Euro 2.000, per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) da 70 a 100 km;
- b) Euro 2.500, per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 100 km e inferiori a 130 km;
- c) Euro 2.700, per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) pari almeno a 130 km e inferiori a 150 km;
- d) Euro 3.200, per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) pari almeno a 150 km.

A far data dall'1/1/2020 viene meno il requisito di cui all'art. 8, comma 2, lett. c) del Verbale di Accordo 17/7/2014.

A far data dall'1/1/2020 il trattamento in argomento viene riconosciuto unicamente a favore del personale assunto a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato) che abbia maturato le seguenti anzianità di servizio effettivo presso la Banca almeno pari a:

- 24 mesi per le percorrenze giornaliere di cui alle lettere a) e b);
- 18 mesi per le percorrenze giornaliere di cui alle lettere c) e d).

Dichiarazioni dell'Azienda

L'Azienda dichiara la disponibilità a valutare con favore il riconoscimento del trattamento previsto per percorrenze giornaliere da 70 a 100 km anche a fronte di situazioni nelle quali l'entità della percorrenza giornaliera sia inferiore al limite minimo sopra indicato, ma ricorrano comunque fattori di disagio particolarmente apprezzabili sotto il profilo oggettivo.

L'Azienda dichiara la disponibilità a valutare con attenzione, su richiesta, la posizione del personale che da tempo significativo presta attività lavorativa a distanza rilevante dalla propria

dimora (per tale intendendosi l'indirizzo ufficialmente comunicato all'Azienda), anche alla luce di futuri assetti organizzativi che dovessero intervenire.

Mobilità professionale

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Piano prevede per il Gruppo processi di riorganizzazione, razionalizzazione interna e ristrutturazione che potranno comportare esigenze di mobilità professionale.

In relazione a tale mobilità professionale del personale, le Parti confermano quanto già concordato con il Verbale di Accordo del 28/10/2016 e con il Verbale di Riunione del 16/12/2017.

Art. 13

Conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa

Le Parti confermano che il lavoro a tempo parziale costituisce, fra gli altri, uno strumento utile alla flessibilità e all'articolazione della prestazione lavorativa, in un'ottica di conciliazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della vita lavorativa con le relative esigenze personali.

In relazione, la Banca valuterà con favore e in una prospettiva di massima concedibilità possibile (ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali) l'incremento rispetto all'esistente del numero di part-time in arco Piano nei limiti previsti dalle previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.

In coerenza con quanto sopra, la Banca è disponibile ad accogliere nel corso del 2020 almeno 60 richieste complessive di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nelle diverse articolazioni previste dal CCNL, per durate anche pluriennali, secondo le richieste del personale interessato. Entro il primo trimestre 2021 le Parti daranno corso ad un incontro di verifica in merito a quanto previsto dal presente comma.

A decorrere dall'1/12/2019, nel computo dei periodi utili ai fini della maturazione degli avanzamenti previsti dalle previsioni aziendali tempo per tempo vigenti per chi è adibito ai ruoli disciplinati dalle previsioni stesse, si terrà conto anche di eventuali periodi di congedo parentale fruiti dal personale interessato.

Nel primo trimestre del 2020, le tematiche relative a orario di lavoro e correlate flessibilità/elasticità, con riguardo anche al personale della Rete Operativa, e possibili misure atte a favorire la fruizione dei congedi parentali, costituiranno oggetto di momenti di approfondimento.

Art. 14

Formazione

Le Parti, nel confermare quanto sul punto già condiviso con il Verbale di Accordo 28/10/2016 (in particolare, articoli 19, comma 3, 20 e 21), ribadiscono la condivisa particolare attenzione che attribuiscono alla formazione, quale strumento per rispondere alle esigenze di riconversione, riqualificazione e sviluppo delle competenze professionali del personale.

In particolare, al fine di accrescere, aggiornare e valorizzare le professionalità presenti nel Gruppo, con particolare attenzione ai ruoli a diretto contatto con la Clientela, a partire dal mese di dicembre 2019 la Commissione Tecnica di Gruppo sulla formazione darà corso ad incontri di confronto e approfondimento dedicati.

Tali incontri saranno volti ad analizzare le nuove esigenze del Gruppo e delle/dei lavoratrici/lavoratori, nonché ad approfondire le modalità di realizzazione di un approccio di respiro pluriennale alla formazione del personale del Gruppo.

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti dichiarano che la tematica della formazione “da casa” di cui all’articolo 21, comma 1, lettera d) del citato Verbale di Accordo 28/10/2016 costituirà oggetto nell’immediato prosieguo di specifico approfondimento tra le Parti, con particolare riguardo agli inerenti profili applicativi.

Le Parti dichiarano inoltre che, con il supporto della Commissione Tecnica di Gruppo sulla formazione, costituirà oggetto di specifico approfondimento altresì la tematica concernente la possibilità di fruire di iniziative formative anche secondo modalità “da casa” ovvero in *smart-learning* per il personale che rientri da assenze di durata significativa, che rendano necessarie forme di aggiornamento professionale al fine di facilitarne il reinserimento nell’attività lavorativa.

Articolo 15 Occupazione

La Banca conferma la convinzione che il pieno rilancio perseguito dal Piano richieda anche il rafforzamento occupazionale, con particolare attenzione ai giovani, anche a supporto della trasformazione digitale.

In relazione, la Banca dichiara la propria disponibilità ad effettuare ulteriori assunzioni – aggiuntive rispetto a quelle che dovessero realizzarsi in applicazione di quanto convenuto sul tema tra le Parti nel Verbale di Accordo “Fondo di Solidarietà Quota 100” – fino a un massimo complessivo di 210 unità, a fronte di una rilevante accelerazione della crescita in arco di Piano di ricavi e redditività.

Nell’ambito del suddetto ammontare massimo complessivo, verranno effettuate le 70 assunzioni previste dall’art. 4 del Verbale di Accordo 20/11/2019 “Fondo di Solidarietà Quota 100”.

Anche qualora tale ultimo obiettivo di assunzioni non dovesse essere integralmente conseguito, la Banca effettuerà comunque un ammontare complessivo di 70 assunzioni, con gradualità, comunque entro il 31/12/2022.

Articolo 16

Le norme contenute nel presente Verbale di Accordo hanno valenza generale, e sono applicabili nei confronti di tutto il personale dipendente dal Gruppo.

Le Parti convengono sulla necessità di prevedere, su richiesta di una di esse, momenti di confronto e di verifica sugli argomenti oggetto del presente Verbale di Accordo.

La Banca, con cadenza semestrale, fornirà alle Organizzazioni Sindacali specifica informativa in ordine agli interventi di ammodernamento degli spazi fisici e di manutenzione degli impianti delle filiali retail.

Il presente Verbale di Accordo troverà applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni delle Autorità di Vigilanza.

Le cessazioni disciplinate dal presente Verbale di Accordo (come specificate dall’art. 2, comma 3, che precede) esauriscono l’obiettivo di Piano in tema di riduzione del personale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il complessivo assetto normativo definito dal presente Verbale di Accordo consente di non procedere a tagli lineari del costo del lavoro.

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo (che parte Aziendale sottoporrà agli Organi competenti), le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Verbale di Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modificazioni e di aver espletato tutte le relative procedure contrattuali e sindacali

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione a quanto sopraindicato in materia di riduzione del personale, la Banca dichiara che sono fatte salve le c.d. "cessazioni fisiologiche"

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

**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN/FALCRI –
SILCEA-SINFUB**