

VERBALE DI ACCORDO

In data 23 dicembre 2020

Tra

BANCA CARIGE S.p.A. (di seguito, anche "CARIGE" o "Banca"), 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:

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

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- con il Verbale di Accordo "Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019/2023" e il Verbale di Accordo "Fondo di Solidarietà Quota 100" sottoscritti in data 20/11/2019, le Parti hanno disciplinato le ricadute generali sul personale rivenienti dall'attuazione del Piano Strategico del Gruppo 2019-2023 "Riprendiamoci il futuro" (di seguito, "Piano");
- tra gli interventi finalizzati al rilancio operativo, il Piano prevede la rivisitazione del modello di servizio del Gruppo;
- in data 15/10/2020, nel corso di uno specifico incontro, sono stati illustrati alle Organizzazioni Sindacali, a cura dell'Amministratore Delegato della Banca, i principi ispiratori e le linee guida delle diverse iniziative concernenti la suddetta rivisitazione, deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 14/10/2020;
- successivamente, in data 6/11/2020 è stata consegnata alle Organizzazioni Sindacali lettera informativa avente ad oggetto "*Revisione del Modello di servizio del Gruppo – Avvio delle relative procedure ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali*";
- nella suddetta lettera del 6/11/2020, CARIGE ha, tra l'altro, evidenziato che i riflessi e le ricadute sul personale derivanti dal complesso degli interventi organizzativi descritti nella lettera stessa – anche per quanto concerne i profili afferenti tensioni occupazionali, nonché mobilità territoriale e/o professionale – sono riconducibili alle ricadute generali rivenienti dall'attuazione del Piano, disciplinate dai Verbali di Accordo sottoscritti in data 20/11/2019 sopra richiamati;
- tra le Parti è stato quindi avviato l'inerente confronto, ai sensi dell'articolo 17, come richiamato dal successivo articolo 21, comma 2, del CCNL 31/3/2015 (rinnovato con Accordo di Rinnovo del 19/12/2019), che si è articolato in una pluralità di incontri succedutisi sino alla data odierna, focalizzandosi nel suo sviluppo sulle tematiche oggetto del presente Verbale di Accordo.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue

Articolo 1

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Articolo 2

A far data dall'1/1/2021, in materia di inquadramento convenzionale di riferimento e connessi percorsi di avanzamento, trovano applicazione le seguenti previsioni.

- A) L'inquadramento di riferimento per i ruoli di "gestore affluent", "gestore small business" e "assistente commerciale" viene convenzionalmente individuato nel 3^a livello retributivo della 3^a area professionale.

In relazione – fermo restando quanto previsto dalle disposizioni transitorie di cui *infra* per i dipendenti che attualmente già ricoprono il ruolo di "assistente commerciale" – per quanto concerne i dipendenti che abbiano un inquadramento inferiore a quello di riferimento come sopra convenzionalmente individuato, è previsto il seguente percorso di avanzamenti:

- 1) avanzamento al 2^a livello retributivo della 3^a area professionale, decorso un periodo di 2 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 1^a livello retributivo della 3^a area professionale;
- 2) avanzamento al 3^a livello retributivo della 3^a area professionale, decorso un periodo di 3 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 2^a livello retributivo della 3^a area professionale.

Disposizioni transitorie

Per quanto concerne i dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo ricoprono formalmente il ruolo di "assistente commerciale":

- 1) in materia di percorso di avanzamenti, continueranno a trovare applicazione le previsioni fino ad oggi vigenti;
- 2) con specifico riferimento al caso di adibizione di uno dei dipendenti sopra individuati, che sia inquadrato nel 3^a livello retributivo della 3^a area professionale, ad altra mansione, troveranno applicazione le seguenti previsioni:
 - in caso di adibizione al ruolo di "gestore imprese", ai fini del percorso di avanzamenti relativo al ruolo di "gestore imprese" indicato alla lettera B) che segue, si terrà conto del 25% del periodo di adibizione continuativa al ruolo di "assistente commerciale" con inquadramento nel 3^a livello retributivo della 3^a area professionale, a condizione che tra le due adibizioni non vi sia soluzione di continuità, ovvero tra le stesse intercorra uno stacco temporale in ogni caso non superiore a 3 mesi;
 - in caso di adibizione al ruolo di "gestore affluent", ovvero di "gestore small business", all'interessato verrà comunque riconosciuto l'avanzamento al 4^a livello retributivo della 3^a area professionale in corso di maturazione, alla scadenza originariamente prevista, a condizione che tra l'adibizione alla nuova mansione e la scadenza stessa intercorra un periodo non superiore a 3 mesi;
- 3) qualora il singolo interessato venga adibito al ruolo di "gestore affluent" ovvero di "gestore small business", ai fini degli eventuali avanzamenti relativi al percorso concernente il ruolo di successiva adibizione, si terrà integralmente conto anche del periodo di adibizione continuativa al ruolo di "assistente commerciale" con il grado posseduto al momento della nuova adibizione, a condizione che tra le due adibizioni non vi sia soluzione di continuità, ovvero tra le stesse intercorra uno stacco temporale in ogni caso non superiore a 3 mesi, fermo restando che l'eventuale avanzamento non avrà comunque decorrenza anteriore a quella di cui l'interessato avrebbe goduto in costanza di adibizione al ruolo di "assistente commerciale";
- 4) qualora il singolo interessato venga adibito ad altra mansione, per la quale non è previsto alcun inquadramento di riferimento, ovvero venga adibito al ruolo di direttore di filiale *retail*, per il quale il CCNL, in ragione del numero di addetti, preveda un inquadramento inferiore a quello in corso di maturazione da parte dell'interessato nel ruolo di provenienza, all'interessato verrà comunque riconosciuto l'avanzamento in corso di maturazione, alla scadenza originariamente prevista, a condizione che tra l'adibizione alla nuova mansione e la scadenza stessa intercorra un periodo non superiore a 3 mesi;

5) in sede di prima applicazione, è comunque fatto salvo l'avanzamento in corso di maturazione qualora lo stesso intervenga con decorrenza non successiva all'1/1/2022.

B) L'inquadramento di riferimento per il ruolo di "gestore imprese" viene convenzionalmente individuato nel 1^a livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi.

In relazione, per quanto concerne i dipendenti che abbiano un inquadramento inferiore a quello di riferimento come sopra convenzionalmente individuato, è previsto il seguente percorso di avanzamenti, decorrente dall'1/1/2021:

- 1) avanzamento al 2^a livello retributivo della 3^a area professionale, decorso un periodo di 2 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 1^a livello retributivo della 3^a area professionale;
- 2) avanzamento al 3^a livello retributivo della 3^a area professionale, decorso un periodo di 2 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 2^a livello retributivo della 3^a area professionale;
- 3) avanzamento al 4^a livello retributivo della 3^a area professionale, decorso un periodo di 3 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 3^a livello retributivo della 3^a area professionale;
- 4) avanzamento al 1^a livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, decorso un periodo di 3 anni di adibizione continuativa al ruolo con inquadramento nel 4^a livello retributivo della 3^a area professionale.

Per i dipendenti che ricoprano formalmente il ruolo di "gestore imprese" alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, i periodi di maturazione degli avanzamenti di cui ai punti 3) e 4) che precedono viene fissata, rispettivamente, in 18 mesi e in 24 mesi (12 mesi per i soli dipendenti adibiti al ruolo di "gestore imprese" con decorrenza anteriore al 31/12/2015, purchè non siano stati inquadrati nel 4^a livello retributivo della 3^a area professionale nel corso del 2020), decorrenti dall'1/1/2021.

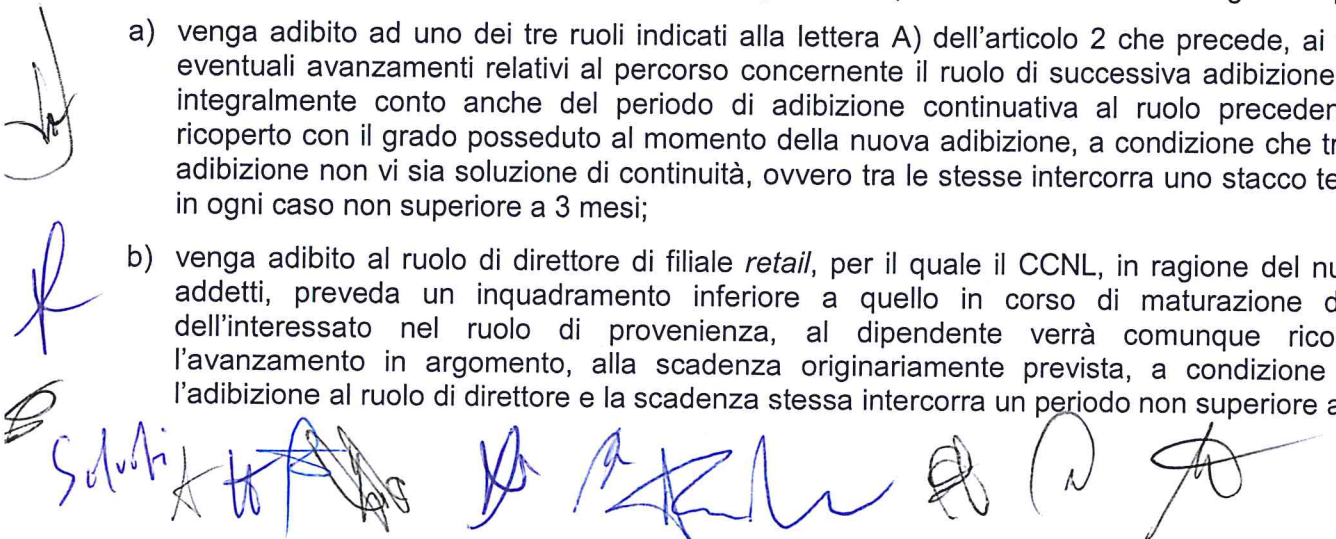
C) Con riferimento ai dipendenti adibiti al ruolo di "gestore private", continuano a trovare applicazione le previsioni dell'inerente specifico Verbale di Accordo sottoscritto in data 28/10/2016.

Articolo 3

Nel caso in cui un dipendente adibito ad uno dei tre ruoli indicati alla lettera A) dell'articolo 2 che precede, venga adibito ad un altro dei tre ruoli in argomento, ai fini degli eventuali avanzamenti relativi al percorso concernente il ruolo di successiva adibizione, si terrà integralmente conto anche del periodo di adibizione continuativa al ruolo precedentemente ricoperto con il grado posseduto al momento della nuova adibizione, a condizione che tra le due adibizioni non vi sia soluzione di continuità, ovvero tra le stesse intercorra uno stacco temporale in ogni caso non superiore a 3 mesi.

Nel caso in cui un dipendente adibito al ruolo di "gestore imprese" ovvero al ruolo di "gestore private":

- a) venga adibito ad uno dei tre ruoli indicati alla lettera A) dell'articolo 2 che precede, ai fini degli eventuali avanzamenti relativi al percorso concernente il ruolo di successiva adibizione, si terrà integralmente conto anche del periodo di adibizione continuativa al ruolo precedentemente ricoperto con il grado posseduto al momento della nuova adibizione, a condizione che tra le due adibizioni non vi sia soluzione di continuità, ovvero tra le stesse intercorra uno stacco temporale in ogni caso non superiore a 3 mesi;
- b) venga adibito al ruolo di direttore di filiale *retail*, per il quale il CCNL, in ragione del numero di addetti, preveda un inquadramento inferiore a quello in corso di maturazione da parte dell'interessato nel ruolo di provenienza, al dipendente verrà comunque riconosciuto l'avanzamento in argomento, alla scadenza originariamente prevista, a condizione che tra l'adibizione al ruolo di direttore e la scadenza stessa intercorra un periodo non superiore a 3 mesi.



Qualora un dipendente adibito ad uno dei ruoli indicati all'articolo 2 che precede venga adibito ad altra mansione, per la quale non è previsto alcun inquadramento di riferimento, all'interessato verrà comunque riconosciuto l'avanzamento in corso di maturazione, alla scadenza originariamente prevista, a condizione che tra l'adibizione alla nuova mansione e la scadenza stessa intercorra un periodo non superiore a 3 mesi.

Articolo 4

Con riferimento al ruolo di Direttore di filiale imprese e al ruolo di Direttore di filiale private, l'inquadramento minimo viene individuato nel 1^a livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, ferma l'applicazione del grado minimo superiore eventualmente discendente dall'applicazione delle previsioni recate dal CCNL tempo per tempo vigente per i preposti a succursale in ragione del numero di addetti.

Articolo 5

Nei confronti del personale assunto successivamente al 19/12/1994 che ricopra formalmente il ruolo di "mass market", l'assegno di cui all'articolo 10, comma 7, del CCNL ACRI 19/12/1994, richiamato dall'articolo 110 del CCNL ABI 31/3/2015 (rinnovato con Accordo di Rinnovo del 19/12/2019), viene erogato anticipatamente qualora ricorrano congiuntamente un'anzianità di servizio presso il Gruppo almeno pari a 5 anni e la formale adibizione al predetto ruolo per un periodo complessivo di almeno 3 anni.

La vigenza della disposizione di cui al comma che precede è subordinata alla vigenza della disposizione recata dal predetto articolo 110.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che quanto disposto dall'articolo 13, comma 4, del Verbale di Accordo "Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019/2023", sottoscritto il 20/11/2019, trova applicazione anche alla fattispecie di cui al comma 1 dell'articolo 5 che precede, fermo restando – in sede di applicazione del suddetto articolo 13, comma 4 – il limite complessivo previsto dall'articolo 25 dell'Accordo 19/12/2019 di Rinnovo del CCNL 31/3/2015 con specifico riferimento alla sommatoria di periodi di congedo parentale con congedi di maternità.

Articolo 6

Le previsioni recate dal presente Verbale di Accordo si inseriscono nel complessivo assetto normativo definito dagli Accordi già condivisi dalle Parti per disciplinare le ricadute generali sul personale rivenienti dall'attuazione del Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019/2023, ivi comprese quelle relative ai profili inerenti a mobilità territoriale, mobilità professionale e formazione.

Per quanto concerne specificamente la formazione, le Parti – nel confermare i principi di centralità e valenza strategica della formazione, già condivisi con il Verbale di Accordo "Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2019/2023" (articolo 14), specie nella presente occasione di revisione del modello di servizio del Gruppo, e le previsioni recate dal citato articolo 14 – si danno reciprocamente atto che costituiranno oggetto di specifico approfondimento da parte della Commissione tecnica di Gruppo sulla formazione gli aspetti attuativi delle iniziative formative e la relativa rispondenza alle finalità perseguite.

Con specifico riferimento alle iniziative concernenti la Banca Digitale, indicate nella comunicazione aziendale del 6/11/2020 citata in premessa, le Parti si danno reciprocamente atto che l'inerente attivazione sarà preceduta da specifici momenti di confronto sindacale in coerenza con la contrattazione collettiva nazionale.

Gli eventuali distacchi di dipendenti di Banca Cesare Ponti S.p.A. presso la Capogruppo correlati all'evoluzione del ruolo di Banca Cesare Ponti S.p.A. di cui alla citata comunicazione aziendale del 6/11/2020 saranno preceduti dall'inerente informativa aziendale ai sensi e per gli effetti di CCNL.

Le norme contenute nel presente Verbale di Accordo hanno valenza generale, sono applicabili nei confronti di tutto il personale dipendente del Gruppo e costituiscono parte integrante della contrattazione di secondo livello applicata nel Gruppo.

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

Dichiarazioni della Banca

L'Azienda conferma che non rientra tra le responsabilità dei dipendenti assegnati all'U/Specialisti di prodotto l'attribuzione del giudizio professionale complessivo di cui all'articolo 75 del CCNL 31/3/2015 (rinnovato con Accordo di Rinnovo del 19/12/2019) del personale assegnato a qualsiasi altra unità di lavoro e che tali dipendenti non concorrono neanche indirettamente alla formazione del suddetto giudizio.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5 dell'Accordo Nazionale 8/2/2017, come richiamato dal Verbale di Accordo 16/7/2020, i dipendenti assegnati all'U/Specialisti di prodotto potranno analizzare i dati commerciali di singole unità operative esclusivamente a fini di supporto e formazione, finalizzata a un complessivo sviluppo della professionalità del personale di filiale.

L'Azienda precisa che in tutti i casi in cui, ai fini dell'applicazione di specifiche previsioni contenute nel presente Verbale di Accordo, è richiesto che "non vi sia soluzione di continuità" ovvero che "intercorra uno stacco temporale in ogni caso non superiore a ..." non rilevano le assenze a titolo di malattia, congedo di maternità/paternità e congedo parentale.

L'Azienda dichiara inoltre che l'efficacia del presente Verbale di Accordo è comunque subordinata alla ratifica da parte dei competenti Organi della Banca

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN/FALCRI-
SILCEA-SINFUB

