

VERBALE DI ACCORDO

Parma, 29.7.2016

tra

Cariparma, in qualità di Capogruppo anche in nome e per conto di **Friuladria**, **Carispezia** e **Crédit Agricole Group Solutions**

e

le Delegazioni Sindacali delle OO.SS. **Fabi**, **First-Cisl**, **Fisac-Cgil**, **Sinfub**, **Ugl-Credito**, **Uilca** e **Unisin**

premessi che:

- a. il 6.5.2016 sono state illustrate alle Organizzazioni Sindacali le linee guida del Piano a medio termine 2016-2019 (di seguito, per brevità, il Piano) approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- b. con informativa datata 5.7.2016 l'Azienda ha avviato, ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del CCNL, le procedure di confronto sindacale volte alla gestione delle ricadute sul personale conseguenti all'attuazione del Piano (qui integralmente richiamata ed allegata - all.to 1);
- c. le modifiche organizzative e di modello introdotte dal Piano – che si articolano in quattro aree di intervento – comportano in particolare l'avvio di significativi interventi di riconversione e riqualificazione professionale, nonché l'esigenza di migliorare ulteriormente l'efficienza e favorire lo sviluppo in aree di business strategiche per la crescita del Gruppo ed il perseguimento degli obiettivi di Piano;
- d. la revisione del modello di rete - caratterizzata dalla trasformazione delle filiali in Agenzie per Te (160 filiali in arco Piano), l'accorpamento di 40 agenzie, i previsti processi di automazione e semplificazione dell'attività operativa di filiale nonché lo sviluppo dei canali distributivi alternativi unitamente – nonché le mutate consuetudine della clientela (che effettua operazioni transazionali sempre più in autonomia e con diversi strumenti informatici) potranno comportare la progressiva contrazione delle attività e del numero delle posizioni di assistenti alla clientela;
- e. nel corso degli incontri svoltisi il 5, 11, 18, 21, 26, 27 e 28.7 le Parti hanno sviluppato un approfondito e articolato confronto volto all'individuazione delle soluzioni idonee a contenere l'impatto sul personale delle conseguenze derivanti dai programmati interventi organizzativi e realizzare il necessario ricambio generazionale, in un'ottica di continuità operativa;
- f. le Parti hanno affrontato la fase di confronto negoziale tenendo in particolare conto della possibilità di:
 - avviare percorsi di riconversione e riqualificazione professionale;
 - realizzare un ricambio generazionale;
 - ricorrere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà per il Settore del credito per complessive 300 risorse.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue.

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, ivi inclusa l'informativa datata 5.7.2016 di cui al precedente punto b.

Formazione

I processi di riconversione e riqualificazione professionale verranno realizzati attraverso idonei percorsi di formazione che valorizzano le risorse del Gruppo anche in un'ottica di formazione continua e di crescita professionale del patrimonio umano.

Il piano di formazione potrà essere articolato in interventi sia di riqualificazione, sia di riconversione e sarà ispirato ai seguenti criteri guida:

- definizione di percorsi per categorie omogenee di ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento;
- modularità di ciascun percorso per facilitare la fruizione dei singoli corsi in base alla professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo;
- periodi di affiancamento operativo per consolidare quanto acquisito in aula.

Le Parti convengono di costituire - ai sensi dell'art. 16 del vigente CCNL - l'Organismo paritetico di Gruppo sulla formazione con l'obiettivo di analizzare e valutare, in coerenza con le previsioni dell'art. 72 c. 8 del citato CCNL, gli interventi formativi rivolti al personale anche nella prospettiva di proporre alle Parti negoziali programmi formativi che possano essere oggetto di finanziamento.

L'Organismo paritetico sarà composto da un dirigente sindacale aziendale per ciascuna Organizzazione firmataria e opererà sino al 31.12.2019.

* * *

Le Parti si danno altresì atto che, negli anni 2014 e 2015, sono stati predisposti, realizzati e, in parte ancora in corso, piani formativi articolati (all.to 2) connessi e funzionali al raggiungimento degli obiettivi di cambiamento organizzativo e delle connesse professionalità che sono ora ripresi in una logica di continuità ed evoluzione con il Piano a Medio Termine.

Pertanto, con riferimento a detti piani formativi, le Parti convengono che ricorrono i requisiti ed i presupposti necessari affinché le Aziende del Gruppo presentino istanza di accesso ai finanziamenti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a, punto 1) del D.M. n° 83486/2014.

SINFSA

FARBI

UNISIN

U. LCA

**Accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà
ai sensi l'art.5, 1° comma, let.b) del D.M. n°83486/2014**

Sezione I

Individuazione dei lavoratori, criteri e modalità di accesso.

In relazione alle riorganizzazioni di cui alle premesse, le Parti concordano di fare ricorso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà ai sensi dell'art.5, 1° comma, let.b) del D.M. n°83846/2014 e successive modificazioni per un numero massimo a livello di Gruppo di 145 risorse sulla base del principio di volontarietà.

Fermo restando quanto sopra previsto, le Parti concordano che il ricorso alle prestazioni straordinarie riguarda tutto il personale delle Banche del Gruppo e CA Group Solutions appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi che matura il diritto alla pensione nel periodo ricompreso fra il 1.9.2017 ed il 31.12.2021.

In particolare, le citate aziende si impegnano ad accogliere sino a 145 richieste (e, in particolare: Cariparma fino a 106 risorse, Friuladria 20, Carispezia 8 e CA Group Solutions 11) di adesione alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà e presentate dagli aventi diritto secondo le regole di seguito specificate.

Le risorse interessate potranno manifestare la volontà di accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà presentando entro il 30.9.2016 la domanda a tal fine predisposta (all.to 3), con la quale confermano la decisione irrevocabile di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, di un importo omnicomprensivo lordo come più sotto specificato. Tale domanda dovrà essere presentata al Servizio Pianificazione e Processi del Personale e firmata in originale.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dovranno essere formalizzate dall'Azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita commissione di conciliazione competente ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

Gli interessati potranno in essere gli adempimenti amministrativi di loro competenza utili all'accoglimento della domanda e specificati nella comunicazione aziendale che verrà pubblicata sul tema.

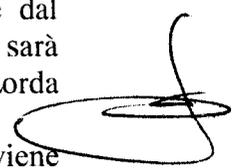
A favore dei lavoratori che accedono alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà, secondo le condizioni indicate al presente accordo, sarà riconosciuta un'incentivazione all'esodo pari al 25% della Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.).

Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo l'importo della RAL viene calcolato secondo i criteri previsti per la determinazione dell'imponibile annuo utile ai fini della contribuzione correlata connessa all'assegno straordinario.

Agli aventi diritto, verrà inoltre riconosciuto a titolo di trattamento aggiuntivo ad integrazione del TFR un importo pari alla somma dei contributi annui 'per i familiari portatori di handicap' relativi al periodo di permanenza nel Fondo.

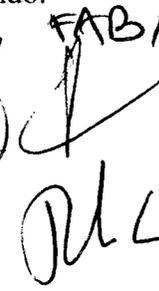


SINAVS
LUCY

UNISU
*

viucco
Peeb



Al personale che accede al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale, sarà assicurato, inoltre, quanto segue:

1. il mantenimento dell'assistenza sanitaria aziendale alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;
2. in qualità di iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, un importo pari al contributo aziendale mensile percepito dagli interessati all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro moltiplicato per il numero di mesi di permanenza nel Fondo stesso. Tale importo verrà erogato all'atto della risoluzione a titolo di integrazione del TFR. Resta confermato che gli aventi diritto interessati possono iscriversi al Fondo di previdenza complementare entro il 30.9.2016;
3. il mantenimento delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti per il periodo di permanenza al Fondo.

Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente accordo fruiranno dell'integrale dotazione di ferie maturate, festività soppresse e banca ore, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

Nel caso in cui le domande di adesione presso ciascuna delle citate Aziende dovessero essere superiori ai limiti sopra indicati (ossia, Cariparma 106 risorse, Friuladria 20, Carispezia 8 e CA Group Solutions 11), per l'individuazione delle risorse che accederanno al Fondo di solidarietà costituisce criterio di priorità nell'accoglimento l'essere:

- portatori di handicap grave ai sensi della legge n° 104/92 o coloro che assistano con continuità - ai sensi e con le tutele di cui alla legge n° 104/92 - un parente con handicap in condizioni di gravità, i lavoratori lungo assenti prossimi al superamento del periodo di comporto;
- soggetti con patologia accertata dalle Commissioni mediche istituite presso le ASL con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%.

Dette situazioni dovranno essere documentate all'atto della presentazione della richiesta.

Con riferimento alle Banche, per l'individuazione delle risorse che accederanno al Fondo di solidarietà si valuteranno altresì prioritariamente quelle di coloro che svolgono il ruolo di assistente clientela.

Con riferimento al CA Group Solutions per l'individuazione delle risorse che accederanno al Fondo di solidarietà si valuteranno prioritariamente quelle di coloro che operano come addetti nella Direzione Sistemi Informativi e nella Direzione Processi Operativi.

A parità di condizione (sia per le Banche che per CA Group Solutions) si applicheranno gli ulteriori criteri previsti dall'art. 8 del D.M. 28.7.2014 n. 83486 adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico AGO a seguire, della maggiore età anagrafica e, infine, dei carichi di famiglia.

In relazione ad esigenze di natura imprenditoriale, l'Azienda potrà dar luogo ad un rinvio (non superiore ad un anno) dell'accesso al Fondo per un numero massimo di 15 risorse che rivestano ruoli di responsabilità o specialistici di elevata qualificazione professionale.

Si precisa che la prima data di accesso è prevista per il 1.04.2017.

Previa verifica e conferma delle condizioni e criteri di accesso al Fondo di Solidarietà nei termini sopra indicati, ciascuna Azienda comunicherà agli interessati entro il 31.10.2016 l'accoglimento della domanda e la relativa data di accesso.

In considerazione delle premesse dell'accordo, ciascun dipendente del Gruppo nato prima del 1961 e, che ancora non vi abbia provveduto, fornirà al Servizio Pianificazione e Processi del Personale copia dell'Ecocert ovvero copia del proprio estratto conto contributivo entro il 15.9.2016.

Dichiarazione dell'Azienda

Nella comunicazione che verrà pubblicata sul tema verranno specificate le strutture aziendali operative di riferimento per il personale interessato alla presentazione della domanda di accesso al Fondo di solidarietà.

I contenuti del presente accordo rientrano nell'ambito delle previsioni di cui alla Circolare della banca d'Italia n.285/2013, 7° aggiornamento.

* * *

Fasi di verifica

Le domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate entro il 30.9.2016 in misura eccedente il limite sopra riportato (pari a 145 risorse) - e comunque in misura non superiore a 288 unità (fino a: Cariparma 209 risorse, Friuladria 39, Carispezia 15 e CAGS 25) - saranno oggetto della sottoscrizione di un ulteriore accordo da realizzare nel mese di maggio 2017 e finalizzato a consentire l'accoglimento delle stesse alla data del 1.10.2017. Tale accoglimento avverrà alle medesime condizioni definite nel presente accordo.

In considerazione della necessità di mantenere un costante monitoraggio delle adesioni al piano di incentivazione, su richiesta di una sola delle Parti, si potrà effettuare una specifica fase di verifica nell'ultimo bimestre del 2016, volta a verificare la sussistenza delle condizioni utili ad anticipare il confronto di cui al precedente paragrafo anche in considerazione delle risorse economiche effettivamente disponibili per l'accesso al Fondo di solidarietà.

Le Parti si incontreranno entro il 25.10.2016 per un'analisi congiunta delle richieste di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà.

Le Parti si incontreranno, inoltre, nel mese di settembre 2017 per un'ulteriore fase di verifica sull'attuazione delle previsioni contenute nel presente accordo.

Disposizioni finali

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto la procedura avviata di cui artt. 20 e 21 del CCNL vigente.

SINFJS
dich
2

Sezione II

Individuazione dei lavoratori, criteri e modalità di accesso.

In relazione alle riorganizzazioni di cui alle premesse, le Parti concordano di fare ricorso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà ai sensi l'art.5, 1° comma, let.b) del D.M. n°83846/2014 e successive modificazioni per il personale Dirigente delle Aziende del Gruppo per un numero massimo a livello di Gruppo di 5 risorse secondo le regole di seguito specificate.

Le Parti concordano che il ricorso alle prestazioni straordinarie è fondato sul principio della volontarietà degli interessati e riguarda il personale di Cariparma, Friuladria, Carispezia e CA Group Solutions appartenente alla categoria dei Dirigenti che, alla data di accesso al Fondo di solidarietà di seguito indicata, sia in possesso dei requisiti previsti dalle vigenti disposizioni in materia (in particolare quelli di cui al comma 3 dell'art.5 del DM n°83486/2014) per l'accesso alle medesime prestazioni straordinarie.

Le risorse interessate potranno manifestare la volontà di accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà presentando entro il 30.9.2016 la domanda a tal fine predisposta (all.to 4) con la quale confermano la decisione irrevocabile di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro. Tale domanda dovrà essere presentata al Servizio Pianificazione e Processi del Personale e firmata in originale.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dovranno essere formalizzate dall'Azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita commissione di conciliazione competente ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

Gli interessati potranno in essere gli adempimenti amministrativi di loro competenza utili all'accoglimento della domanda e specificati nella comunicazione aziendale che verrà pubblicata sul tema.

A favore dei lavoratori che manifesteranno, entro il 30.9.2016 la decisione di aderire al Fondo di Solidarietà secondo le condizioni di cui al presente accordo, sarà riconosciuta, una incentivazione all'esodo pari al 25% della Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.).

Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo l'importo della RAL viene calcolato secondo i criteri previsti per la determinazione dell'imponibile annuo utile ai fini della contribuzione correlata connessa all'assegno straordinario.

Al personale che accede al Fondo di Solidarietà con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale, sarà assicurato, inoltre, quanto segue:

1. il mantenimento dell'assistenza sanitaria aziendale alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;

2. in qualità di iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, un importo pari al contributo aziendale mensile percepito dagli interessati all'atto della risoluzione del rapporto moltiplicato per il numero di mesi di permanenza nel Fondo stesso. Tale importo verrà erogato all'atto della risoluzione a titolo di integrazione del TFR;
3. il mantenimento delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo vigenti per il periodo di permanenza al Fondo.

Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente accordo fruiranno dell'integrale dotazione di ferie maturate, festività soppresse, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

A parità di condizione si applicheranno i criteri previsti dall'art. 8 del D.M. 28.7.2014 n. 83486 adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico AGO a seguire della maggiore età anagrafica e infine dei carichi di famiglia.

L'Azienda, per ragioni organizzative, potrà differire la data di accesso al Fondo per un periodo massimo di un anno.

Si precisa che la prima data di accesso è prevista per il 1.04.2017.

Previa verifica e conferma delle condizioni e criteri di accesso al Fondo di Solidarietà nei termini sopra indicati, ciascuna Azienda comunicherà agli interessati entro il 31.10.2016 l'accoglimento della domanda e la relativa data di accesso.

I contenuti del presente accordo rientrano nell'ambito delle previsioni di cui alla Circolare della banca d'Italia n.285/2013, 7° aggiornamento.

* * *

Fasi di verifica

Le domande di accesso al Fondo di solidarietà presentate entro il 30.9.2016 in misura eccedente il limite sopra riportato (pari a 5 risorse) - e comunque in misura non superiore a 12 unità - saranno oggetto di una specifica fase di confronto da svolgere nel mese di maggio 2017 per la sottoscrizione di un ulteriore accordo da realizzare nel mese di maggio 2017 e finalizzato a consentire l'accoglimento delle stesse alla data del 1.10.2018. Tale accoglimento avverrà alle medesime condizioni definite nel presente accordo.

In considerazione della necessità di mantenere un costante monitoraggio delle adesioni al piano di incentivazione, su richiesta di una sola delle Parti, si potrà effettuare una specifica fase di verifica nell'ultimo bimestre del 2016, volta a verificare la sussistenza delle condizioni utili ad anticipare il confronto di cui al precedente paragrafo anche in considerazione delle risorse economiche effettivamente disponibili per l'accesso al Fondo di solidarietà.

Le Parti si incontreranno comunque entro il 25.10.2016 per una valutazione congiunta dell'insieme delle richieste di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà.

SINFIB
Luch
LZ

UNISIV
FABI
VILLA
Rob. Nicotri

Disposizioni finali

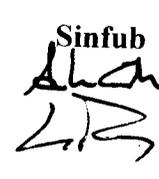
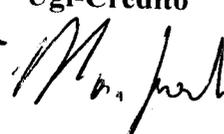
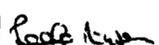
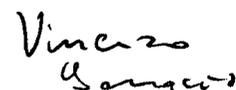
Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto il confronto sul tema di cui all'informativa del 5.7.2016 parte integrante del presente accordo.

Cariparma
(anche in qualità di Capogruppo)

Fiindadria

Carispezia

Crédit Agricole Group Solutions

Fabi	Firs-Cisl	Fisac-Cgil	Sinfub	Ugl-Credito	Uilca	Unisin
						



Spett.li

Delegazioni Sindacali delle OO.SS.
Fabi, First-Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin
costituite presso il Gruppo Cariparma
Loro sedi

Segreterie Nazionali delle OO.SS.
Fabi, First-Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, Ugl-Credito, Uilca e Unisin
Loro sedi

E p.c.: **ABI**
Piazza del Gesù, 49
00186 Roma

Via Olona, 2
20123 Milano

Parma, 5 luglio 2016

Oggetto: Piano di medio termine 2016-2019 – Piano degli interventi.
Comunicazione ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL 31.3.2015.

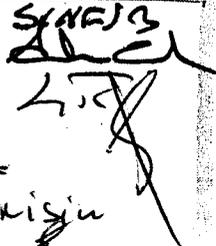
Con riferimento al tema in oggetto facciamo seguito all'incontro svoltosi il 6.5 u.s. (i cui contenuti si intendono qui richiamati) nel corso del quale sono state illustrate le linee guida del Piano a medio termine 2016-2019 (di seguito, per brevità, 'Piano'), per avviare, con la presente, il confronto previsto dalle richiamate procedure contrattuali in merito alle ricadute rivenienti dal complesso degli interventi organizzativi di seguito descritti e finalizzati ad attuare le leve strategiche del Piano stesso ed a mantenere un adeguato presidio della dinamica dei costi.

Il Piano, come anticipato nel corso del richiamato incontro, è finalizzato a proseguire il percorso di crescita organica in atto conseguendo un migliore posizionamento nel mercato di riferimento, con l'obiettivo del Gruppo di rafforzarsi come banca di prossimità leader nel mercato italiano, ed ottenere un incremento sostenibile della profittabilità.

Per realizzare questo obiettivo nell'attuale contesto macro economico - caratterizzato, da un lato, da segnali di ripresa e, dall'altro, da fattori di instabilità e incertezza anche specifici del Settore - si rende necessario prevedere un complesso di azioni articolato e tempestivo.

In questa prospettiva il Piano prevede importanti interventi, accompagnati anche da un incremento strutturale e significativo degli investimenti, articolati su quattro macro aree.

La prima prevede il **riposizionamento in logica cliente-centrica**. Nell'intento di accrescere il livello di soddisfazione della clientela - anche in un'ottica di *attraction*

SINFUB


FABI


FIRST


FISAC-CGIL


UNISIN




Mod. 50.3119.27

[Handwritten signature]

di nuovi rapporti commerciali – si attiveranno iniziative di integrazione multicanale (“attorno alla filiale”) nonché interventi di rafforzamento negli strumenti di ascolto della clientela stessa (la c.d. ‘customer advocacy’).

Rientreranno in questo filone progetti prioritari quali l’evoluzione digitale dei processi chiave (ad esempio, modalità di contatto attraverso il “gestore remoto” e la filiale virtuale), l’attivazione di nuove piattaforme di CRM multicanale, la nuova piattaforma del gestore Retail e l’attivazione della vendita *on line* dei prodotti nonché la semplificazione di alcuni dei processi chiave (es. apertura conto corrente, successioni, etc).

La seconda area di intervento si fonda sull’**accesso ai nuovi canali e al rafforzamento nei settori di eccellenza.**

Rientrano in particolare in questo ambito i seguenti progetti :

- a. lancio di una **nuova piattaforma on line** dedicata che sia in grado di competere nel mercato del digitale e aumenti l’acquisizione di clientela specie di giovane età;
- b. attivazione di una rete di **consulenti finanziari** con modello di servizio di *advisory* e vendita a distanza che presidi un mercato oggi non coperto creando un canale *ad hoc* che operi attraverso gestori sia interni che esterni;
- c. rafforzamento della struttura di **Private banking** attraverso l’inserimento di nuove risorse che consentano di sviluppare un segmento particolarmente attrattivo;
- d. sviluppo di un modello di servizio **Agri-Agro** dedicato al settore Agroalimentare e fortemente specializzato, basato in particolare sull’implementazione dell’approccio per filiera e sul rilancio di *partnership* con gli attori chiave (ad esempio, Coldiretti);
- e. sviluppo del segmento **Mid-Corporate**, segmento ad elevato potenziale oggi non pienamente sviluppato, in particolare facendo leva sulle sinergie con la Capogruppo (CA-CIB);
- f. mantenimento dei livelli di eccellenza nel mercato dei **mutui** attraverso la digitalizzazione del processo ed il lancio del portale dedicato *E-Immobilier* per la gestione della *lead generation on line* dei mutui.

La terza area di intervento è caratterizzata dai processi di **efficienza e sviluppo.** Con l’intento di accrescere la nostra efficienza operativa e di processo, saranno realizzati i seguenti ulteriori interventi:

- a. **la revisione del modello di rete.** Questo progetto si fonda, a sua volta, su:
 1. proseguimento del progetto di trasformazione delle filiali (MOSER 2.0) con l’obiettivo di arrivare al 50% della rete (+160 filiali circa) con modello ‘Agenzia per te’ e, questo, anche attraverso il nuovo modello di filiale commerciale;
 2. **Paccorpamento di 40 agenzie** con livelli di profittabilità inadeguati e su aree già presidiate;
- b. **efficientamento dei processi** attraverso:
 1. processi di automazione e semplificazione dell’attività operativa di filiale, con conseguente liberazione di risorse utili a fini commerciali;

Jucisw

SINER

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

SAWA 30.3.119 77



2. l'avvio, nel segmento **Affari**, di un nuovo modello di servizio e di una nuova segmentazione che permetta di focalizzare le risorse sui clienti chiave e migliori il livello del *cost to serve*;
 3. la **riduzione delle inefficienze** anche grazie alla delocalizzazione di attività di Direzione Centrale;
 4. la messa a regime dei risultati dell'attività svolta sulla **revisione dei processi di credito** (concessione, gestione e recupero) con snellimento della 'catena dei processi' nelle fasi del recupero e i nuovi strumenti di *risk management*;
- c. un piano di cambiamento nell'ambito delle risorse umane che, in coerenza con l'insieme degli interventi sopra descritti, consenta, anche in un'ottica di sviluppo delle nuove competenze, di:
1. **supportare la strategia di ingresso in nuovi business** con competenze altamente specialistiche ed in settori in rapida e forte crescita;
 2. pervenire ad un **ricambio generazionale** che permetta, a sua volta, di attuare percorsi di sviluppo anche rivolti ai '**talenti**' presenti nel Gruppo. Tale obiettivo sarà realizzato anche in una logica di copertura del c.d. *gender gap*, di miglioramento della cultura digitale e di rafforzamento del *middle management*;
 3. confermare costante attenzione alle 'persone' attraverso investimenti in formazione ed in progetti di *welfare* (quali ad esempio, *smart working* e tavoli di ascolto).

La quarta area di intervento è rappresentata dal progetto di **re-branding** che valorizzi l'appartenenza al Gruppo Crédit Agricole mantenendo inalterata la percezione di prossimità al territorio.

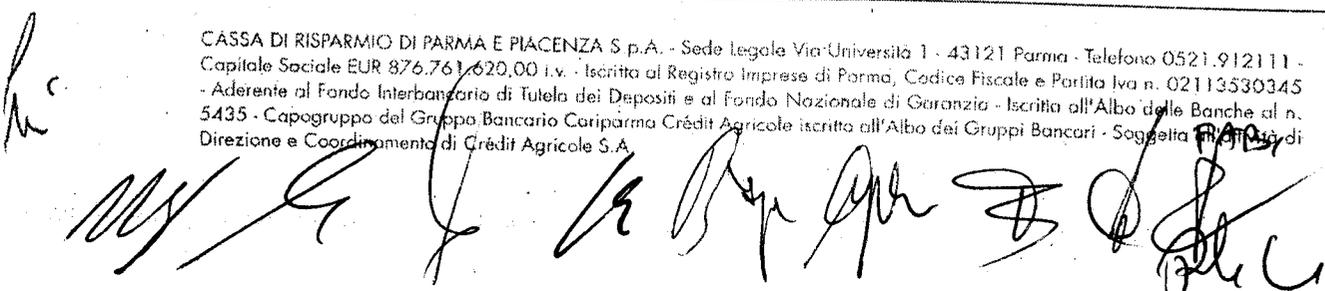
La realizzazione del complesso degli interventi sopra descritti dovrà essere accompagnato da un **attento presidio della dinamica dei costi** anche in considerazione dei segnali di debolezza che la struttura dei ricavi del Settore dimostra e dei diversi elementi di instabilità che determinano una notevole incertezza e volatilità nei mercati finanziari e sulla fiducia della clientela.

Conseguenze giuridiche, economiche e sociali e misure previste nei confronti dei lavoratori.

Gli interventi organizzativi descritti nella presente informativa produrranno inevitabilmente effetti trasversali sia sulle strutture di Direzione Centrale che su quelle di Rete delle Banche nonché su *Crédit Agricole Group Solution*.

L'insieme degli interventi sopra descritti finalizzati ad un miglior posizionamento del Gruppo in una prospettiva di sostenibilità, potranno determinare a fine Piano un incremento dell'organico fatto registrare a fine 2015 da quantificare, tempo per tempo, alla luce della realizzazione dei progetti sopra elencati e dei risultati commerciali effettivamente conseguiti e, comunque, fino ad un massimo 200 risorse.

Mod. 50/31/9.77



Unisw
PINEUR
ER
ER

[Handwritten signature]

In particolare, i processi di efficientamento sopra descritti comportano almeno per 430 risorse a livello di Gruppo l'adozione di misure di riallocazione, riconversione e riqualificazione professionale e richiedono l'attivazione di importanti fattori di flessibilità ed adattamento organizzativo che potranno essere ulteriormente analizzate anche a seguito delle soluzioni che verranno auspicabilmente condivise.

A tal riguardo, evidenziamo come nell'ambito del previsto confronto (artt.20 e 21 del CCNL 31.3.2015) potranno essere ricercate le idonee soluzioni volte ad attenuare le predette ricadute di riallocazione e riconversione sul personale coinvolto, anche al fine di tenere in considerazione situazioni per le quali (ruolo ricoperto, anzianità professionale e reali possibilità di riallocazione nei territori di riferimento) potrebbe essere più sostenibile individuare strumenti e misure alternativi. Tali soluzioni potranno consentire, inoltre, l'adozione di misure finalizzate ad un mirato ricambio generazionale ed a favorire l'occupazione giovanile.

In questa prospettiva, potranno essere utilizzati tutti gli strumenti indicati dalle vigenti disposizioni ed, in particolare, quelli richiamati dall'art.20 del CCNL 31.3.2015 quale ad esempio l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore.

Fermo quanto sopra illustrato con riferimento al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi ed alle aree professionali, sottolineiamo inoltre che il richiamato percorso di cambiamento e trasformazione coinvolge anche la categoria dei dirigenti, per i quali le soluzioni potranno essere più stringenti e selettive.

Nel dare formalmente avvio alla prevista procedura di confronto sindacale (in nome e per conto delle Banche del Gruppo nonché di CAGS), confermiamo la disponibilità a svolgere specifici incontri volti alla definizione di intese utili alla migliore gestione delle ricadute sul personale nell'ambito delle procedure contrattuali previste dal citato CCNL 31.3.2015.

Cordiali saluti.

Cariparma
(anche in qualità di Capogruppo)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

Mod. SO 3/11/97

ALLEGATO 2)

Formazione finanziabile Fondo di Solidarietà Cariparma – formazione 2015 e 2014

**GRUPPO CARIPARMA
CREDIT AGRICOLE**
CARISPEZIA | TRIULADRIA | CARPARMA

APERTI AL TUO MONDO.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SIRASB', 'FABI', and 'FIRSI']

Corsi di Formazione Cariparma 2015

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

TITOLO CORSO	TARGET	CONTENUTI / OBIETTIVI	DURATA	N. TOT. PARTEC.	N. TOT. ORE
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER GESTORI FAMILY	GESTORI FAMILY	Riqualificazione attraverso aggiornamento ed integrazione delle competenze specifiche sui temi assicurativi	2 gg	601	9.015
			2 gg	771	11.565
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER RESP. FILIALE E MANAGER	RESP. FILIALE E MANAGER		2 gg	508	7.620
FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Percorso Specialistico per i nuovi gestori Affari Prevalenti su scenario economico, fiscale, normativa contrattuale, credito	2 gg	129	1.935
			2 gg	166	2.490
FORMAZIONE COMPORIMENTALE AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Formazione comportamentale e commerciale declinata sul nuovo segmento Agri Agro	1 gg	621	4.658
			0,5 gg	462	1.733
FORMAZIONE SISTEMA ESPERTO BILANCI SEMPLIFICATI	GESTORI AFFARI	Riqualificazione dei Gestori Affari attraverso un percorso di aggiornamento sul nuovo sistema esperto e bilanci semplificati	1 gg	621	4.658
			0,5 gg	462	1.733
FORMAZIONE CREDITO - COLLECTION IN OUTSOURCING E FORBEREANCE	RESP. FILIALE GESTORI AFFARI RESP. CREDITI RESP DT MANAGER	Riqualificazione di alcuni ruoli di rete attraverso nuove modalità di processo di esternalizzazione del recupero crediti «Concessioni» verso un debitore con difficoltà finanziarie	1 gg	621	4.658
			0,5 gg	462	1.733

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

Corsi di Formazione Cariparma 2015

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
CHANGE MANAGEMENT: FORMAZIONE FORMATORI MANAGER	MANAGER	Percorso di Change Management sulla metodologia commerciale, approccio alla clientela e conoscenza del cliente	3 gg	85	1.913
FORMAZIONE CHANGE MANAGEMENT DEMOLTIPLICA	RESP. FILIALE	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su aspetti organizzativi-operativi	1 gg	471	3.533
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	RESP. FILIALE GESTORI ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	Formazione tecnico specialistica sulle nuove funzionalità Teller legate alla Nuova Piattaforma di filiale	1 gg	325	2.438
FORMAZIONE TELLER ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	ASSISTENTI ALLA CLIENTELA				

Comportamentale

Metodologie operative

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

Corsi di Formazione Cariparma 2014

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

TITOLO CORSO	TARGET	CONTENUTI / OBIETTIVI	DURATA	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su modello di servizio e processi organizzativi	1 gg	725	5.438
IL RUOLO DELL'AC: OPPORTUNITA'E RELAZIONI	ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	Piano formativo comportamentale finalizzato alla valorizzazione dei ruoli di front end, coerente e sinergico con il progetto Moser: collaborazione e gioco di squadra, condivisione valori e mission commerciale, orgoglio e senso di appartenenza	2 gg	124	1.860
VIAGGIO AL CENTRO DELLA RELAZIONE: SODDISFAZION E DEL CLIENTE	ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	Piano formativo comportamentale coerente e sinergico con le iniziative formative del progetto Moser: aspetti metodologici della retention e acquisition	2 gg	102	1.530
PROGETTO MOSER: FORMAZIONE MANAGER ZONA GRANDE E PICCOLA	MANAGER	Formazione con contenuti comportamentali e metodologici del governo commerciale, gestione complessità, efficacia personale e pianificazione	1 gg	79	593
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE TECNICA ATM 1GG	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica (di 1 gg o 2 gg) rivolta a tutti i ruoli di filiale su nuovo ATM e procedure di filiale	1 gg	213	1.598
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE TECNICA ATM 2GG	TUTTI I RUOLI DI FILIALE		2 gg	147	2.205

Moser - Ag. Per Te

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

Corsi di Formazione Cariparma 2014

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
Agri Agro					
FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Percorso Specialistico per i nuovi gestori Affari Prevalenti su scenario economico, fiscalità, normativa contrattuale, credito	2 gg	86	1.290
Credito					
PROGETTO CREDITO PER MANAGER	MANAGER		1 gg	85	638
PROGETTO CREDITO DIREZIONE GOVERNO DEL CREDITO	DIREZIONE CENTRALE	Percorso formativo a supporto dell'introduzione del Sistema Esperto e Nuova PEG.	1 gg	96	720
FORMAZIONE CREDITO 2014 CANALE IMPRESE / CORPORATE	GESTORI IMPRESE E CORPORATE		2 gg	132	1.980

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

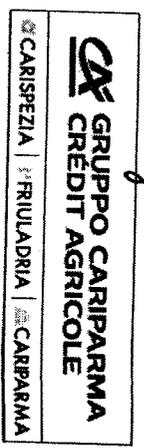
[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Formazione finanziabile
Fondo di Solidarietà
Friuladria – formazione 2015 e 2014

ment

[Handwritten signature]

SINCRON



APERTI AL TUO MONDO.

Corsi di Formazione Friuladria 2015

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER GESTORI FAMILY	GESTORI FAMILY	Riqualificazione attraverso aggiornamento ed integrazione delle competenze specifiche sui temi assicurativi	2 gg	187	2.805
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER GESTORI PREMIUM	GESTORI PREMIUM		2 gg	176	2.640
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER RESP. FILIALE E MANAGER	RESP. FILIALE E MANAGER		2 gg	171	2.565
FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Percorso Specialistico per i nuovi gestori Affari Prevalenti su scenario economico, fiscalità, normativa contrattuale, credito	2 gg	62	930
FORMAZIONE COMPORIMENTALE AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Formazione comportamentale e commerciale declinato sul nuovo segmento Agri Agro	2 gg	58	870
FORMAZIONE SISTEMA ESPERTO BILANCI SEMPLIFICATI	RESP. FILIALE GESTORI AFFARI	Riqualificazione dei Gestori Affari attraverso un percorso di aggiornamento sul nuovo sistema esperto e bilanci semplificati	1 gg	199	1.493

Credito

Agri Agro

Assicurativa

Corsi di Formazione Friuladria 2015

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

TITOLO CORSO	TARGET	CONTENUTI / OBIETTIVI	DURATA	N. TOT. PARTEC.	N. TOT. ORE
CHANGE MANAGEMENT: FORMAZIONE FORMATORI MANAGER	MANAGER	Percorso di Change Management sulla metodologia commerciale, approccio alla clientela e conoscenza del cliente	3 gg	15	338
	RESP. FILIALE		1 gg	160	1.200
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	RESP. FILIALE GESTORI ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su aspetti organizzativi-operativi	1 gg	77	578
	AGENZIA PER TE:FORMAZIONE TECNICA ATM 1GG	Formazione tecnico specialistica (di 1 gg o 2 gg) rivolta a tutti i ruoli di filiale su nuovo ATM e procedure di filiale	1 gg	29	218
TUTTI I RUOLI DI FILIALE					

Metodologie operative

Comportamentale

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

Corsi di Formazione Friuladria 2014

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su modello di servizio e processi organizzativi	199	145	1.088
FORMAZIONE TELLER ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	Formazione tecnico specialistica sulle nuove funzionalità Teller legate alla Nuova Piattaforma di filiale	199	135	1.012
CREDITO-RESPONSAB FILIALE SENZA PORTAFOGLIO MANAGER GESTORI	MANAGER RESP. FILIALE GESTORI		0,5 99	139	521
PROGETTO CREDITO DIREZIONE GOVERNO DEL CREDITO	DIREZIONE CENTRALE	Percorso formativo a supporto dell'introduzione del Sistema Esperto e Nuova PEG.	199	44	330
FORMAZIONE CREDITO 2014 CANALE IMPRESE / CORPORATE	GESTORI IMPRESE E CORPORATE		299	36	540

Credito

Ag. Per Te

[Handwritten signature]

Formazione finanziabile

Fondo di Solidarietà

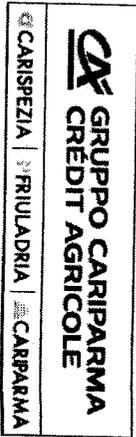
Carispezia – formazione 2015 e 2014

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SINFOR
[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]



APERTI AL TUO MONDO.

Corsi di Formazione Carispezia 2015

Corsi di formazione destinati alle
riqualificazione del personale

TITOLO CORSO	TARGET	CONTENUTI / OBIETTIVI	DURATA	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER GESTORI FAMILY	GESTORI FAMILY	Riqualificazione attraverso aggiornamento ed integrazione delle competenze specifiche sui temi assicurativi	2 gg	81	1.215
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER GESTORI PREMIUM	GESTORI PREMIUM		2 gg	99	1.485
AGGIORNAMENTO IVASS 2015 PER RESP. FILIALE E MANAGER	RESP. FILIALE E MANAGER		2 gg	87	1.305
FORMAZIONE TECNICO/SPECIALISTICA AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Percorso Specialistico per i nuovi gestori Affari Prevalenti su scenario economico, fiscalità, normativa contrattuale, credito	2 gg	27	405
FORMAZIONE COMPORIMENTALE AGROALIMENTARE	GESTORI AFFARI	Formazione comportamentale e commerciale declinato sul nuovo segmento Agri Agro	2 gg	29	435
FORMAZIONE SISTEMA ESPERTO BILANCI SEMPLIFICATI	GESTORI AFFARI	Riqualificazione dei Gestori Affari attraverso un percorso di aggiornamento sul nuovo sistema esperto e bilanci semplificati	1 gg	100	750

Credito

Agri Agro

Assicurativa

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

Corsi di Formazione Carispezia 2015

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
CHANGE MANAGEMENT: FORMAZIONE FORMATORI MANAGER	MANAGER	Percorso di Change Management sulla metodologia commerciale, approccio alla clientela e conoscenza del cliente	3 gg	13	292
AGENZIA PER TE: FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	RESP. FILIALE GESTORI ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su aspetti organizzativi-operativi	1 gg	39	292

Ag. Per Te

Comportamentale

SINAJA
dick

Corsi di Formazione Carispezia 2014

Corsi di formazione destinati alla
riqualificazione del personale

Titolo corso	Target	Contenuti / Obiettivi	Durata	N. tot. Partec.	N. tot. Ore
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE RETAIL / PROCESSI	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica rivolta a tutti i ruoli di filiale su modello di servizio e processi organizzativi	1gg	56	420
IL RUOLO DELL'AC: OPPORTUNITA' E RELAZIONI	ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	Piano formativo comportamentale finalizzato alla valorizzazione dei ruoli di front end, coerente e sinergico con il progetto Moser: collaborazione e gioco di squadra, condivisione valori e mission commerciale, orgoglio e senso di appartenenza	2 gg	6	90
AGENZIA PER TE:FORMAZIONE TECNICA ATM 1GG	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica (di 1 gg o 2 gg) rivolta a tutti i ruoli di filiale su nuovo ATM e procedure di filiale	1 gg	17	127
TE:FORMAZIONE TECNICA AGENZIA PER ATM 2GG	TUTTI I RUOLI DI FILIALE	Formazione tecnico specialistica (di 1 gg o 2 gg) rivolta a tutti i ruoli di filiale su nuovo ATM e procedure di filiale	2 gg	17	255
FORMAZIONE TELLER ASSISTENTI ALLA CLIENTELA	ASSISTENTE ALLA CLIENTELA	Formazione tecnico specialistica sulle nuove funzionalità Teller legate alla Nuova Piattaforma di filiale	1 gg	72	540
PROGETTO CREDITO DIREZIONE GOVERNO DEL CREDITO	DIREZIONE CENTRALE	Percorso formativo a supporto dell'introduzione del Sistema Esperto e Nuova PEG.	1 gg	13	98
FORMAZIONE CREDITO 2014 CANALE IMPRESE / CORPORATE	GESTORI IMPRESE E CORPORATE		2 gg	14	210

Credito

Moser - Ag. Per Te

Handwritten initials/signature in the top right corner.

Spett.li

Area/Servizio Personale dell'Azienda
(datore di lavoro)

.....

e Servizio Pianificazione e Processi del Personale
Cariparma – CU722

Anticipata via mail

In relazione a quanto previsto dal verbale di accordo del xx.xx.2016, la/il sottoscritta/ o nata/o a, il in servizio presso che maturerà alla data del (data necessariamente compresa tra il 01.09.2017 ed il 31.12.2021) i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro a decorre dal 31.03.2017 con adesione al Fondo di Solidarietà dal 01.04.2017, previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dal sopraccitato verbale di accordo.

Al riguardo, resta inteso che sarà cura dell'Azienda comunicare l'effettiva data di risoluzione del rapporto di lavoro.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)

.....

(firma)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SINAJA', 'FIRSI', 'FABI', and others.

[Handwritten initials]

ALLEGATO 4)

Spett.li

Area/Servizio Personale dell'Azienda
(datore di lavoro)

.....

e Servizio Pianificazione e Processi del Personale
Cariparma – CU722

Anticipata via mail

In relazione a quanto previsto dal verbale di accordo del xx.xx.2016, la/il sottoscritta/ o nata/o a, il in servizio presso che maturerà alla data del i requisiti previsti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, comunica in via irrevocabile a (Azienda datore di lavoro) di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro a decorre dal 31.03.2017 con adesione al Fondo di Solidarietà dal 01.04.2017 (ferma la facoltà dell'Azienda di differire la data di risoluzione e del conseguente accesso al Fondo entro un massimo di 1 anno da dette date), beneficiando, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dal sopraccitato verbale di accordo.

Al riguardo, resta inteso che sarà cura dell'Azienda comunicare l'effettiva data di risoluzione del rapporto di lavoro.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)

.....

(firma)

[Handwritten signatures and initials: SINFJ B, Such, UNISIA, FORST, FAB1, Pede nome, and others]