

Verbale di Accordo procedura di cui all'art. 17 e 20 CCNL

Il giorno 13 ottobre 2016 in Cesena

Tra

La Cassa di Risparmio di Cesena (di seguito anche la "Banca" o "l'Azienda") rappresentata dal Direttore Generale Bruno Bossina, coadiuvato dal Vice Direttore Generale Vicario Paolo Formigoni, dal Responsabile del Settore Risorse e Sistemi Operativi Maurizio Teodorani e dal Responsabile del Servizio Personale Werther Ceccarelli;

e le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali

First Cisl rappresentata dai sigg.ri Sabrina Nanni, Fulvio Biondi, Giuseppe Bisca;

Fisac CGIL rappresentata dai sigg.ri Luca Dapporto, Davide Foschi, Andrea Valentini;

UiICA rappresentata dai sigg.ri Mariateresa Ruzza, Roberto Drei, Bertozzi Daniele Pierpaolo Bertaccini. (le "Organizzazioni Sindacali" o "OO.SS." ed insieme alla Cassa di Risparmio di Cesena "le Parti"),

premesse che

- in data 8 giugno 2016 il Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Cesena ha deliberato il Piano Industriale 2016-2018/20 (nel prosieguo anche "Piano Industriale" o "Piano");
- in data 31 agosto u.s. il Piano è stato presentato alle OO.SS. sopra elencate;
- nel Piano sono rappresentati obiettivi, strategie e azioni programmate sino al 2018, ricomprendendo altresì motivi, caratteristiche e tempistiche del nuovo modello di servizio predisposto sulla base delle nuove e diverse abitudini ed esigenze della clientela;
- in quest'ottica, il Piano costituisce – pur in un contesto di riferimento ancora molto sfavorevole e caratterizzato da una sempre maggiore competizione sia tra soggetti bancari tradizionali sia proveniente da leaders del mercato digitale – una risposta concreta alla domanda sul come creare condizioni di sviluppo a favore del difficile contesto economico del territorio in cui opera l'Azienda attraverso il miglioramento della qualità del servizio ai clienti e l'aumento dell'attività di credito alle famiglie e alle imprese, cogliendo tutte le occasioni di crescita offerte dai cambiamenti tecnologici globali;
- a valle della presentazione del Piano Industriale - stante l'importanza dei processi conseguenti nonché la complessità delle relative fasi attuative - l'Azienda ha dato avvio alla relativa procedura sindacale con la Comunicazione/Documentazione datata 6 settembre 2016 (costituente parte integrante e sostanziale della presente intesa riportata all'allegato 1). Nel corso della citata procedura sindacale le Parti hanno sviluppato un ampio ed approfondito confronto in merito alle ricadute connesse e correlate al Piano, ricercando soluzioni idonee ad attenuare, per quanto possibile, le ricadute sociali sul personale, in un quadro di rigoroso contenimento dei costi in grado di assicurare certezza dei risultati nei tempi previsti.

A tale scopo hanno concordato sulla necessità di porre in essere azioni concrete di contenimento di tutti i costi, comprese le consulenze, come pure sull'opportunità di accompagnare i processi di cambiamento organizzativo e di riorganizzazione mediante adeguate azioni formative di riconversione/riqualificazione professionale di tutto il personale.

Le previsioni ed i contenuti del presente accordo si applicano a tutto il personale, compresi i dirigenti, e sono da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite sino al 31 dicembre 2018.

tutto ciò premesso

hanno stipulato il presente accordo

Art. 1 - Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Riduzione organici

In linea con l'obiettivo di riequilibrare strutturalmente il complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni del contesto economico e sociale in cui opera la Banca e secondo le finalità anche di rilancio aziendale indicate nel Piano, le Parti – nello svolgimento della procedura contrattuale avviata con lettera del 6 settembre 2016, che ha condotto alla sottoscrizione del presente accordo – hanno concordato, come prima misura nell'ambito delle più ampie iniziative funzionali alla riduzione dei costi che costituisce uno degli obiettivi del Piano stesso, di attivare un piano di esodo per complessive 162 risorse, rispetto all'organico alla data dell'8/6/2016, nell'ambito delle 180 eccedenze dichiarate nell'informativa di avvio della procedura, da attuarsi entro il 31 dicembre 2018 con le seguenti calendarizzazioni:

- 110 risorse a partire dal 1° gennaio 2017 ed entro il 1° maggio 2017, come da comunicazione aziendale;
- ulteriori 25 risorse entro il 31 dicembre 2017, come da comunicazione aziendale;
- ulteriori 27 risorse entro il 31 dicembre 2018, come da comunicazione aziendale.

Norma Transitoria. Al fine di mantenere la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per la Banca, limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticiparne la data di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 6 mesi e comunque nell'ambito di valenza del Piano.

Art. 3. - Personale che ha maturato o maturerà i trattamenti pensionistici entro il 31 Dicembre 2017 (diritto all'Assicurazione Generale Obbligatoria –A.G.O.- o equivalente gennaio 2018)

Nell'intento condiviso di favorire il criterio della volontarietà, ai dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'AGO. o forme equivalenti entro la data del 31/12/2017, anche se con diritto al mantenimento in servizio, che manifesteranno volontariamente entro il 18/11/2016 la decisione vincolante di risolvere il rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso (vedasi all. 2/3), si prevede, quale incentivo alla risoluzione del rapporto stesso, un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, pari a 1,5 mensilità quantificate come al successivo art. 6.

La cessazione dal servizio con le modalità dell'art. 8 che segue, dovrà avvenire entro il 31/12/2016 per tutti coloro che avranno già maturato i requisiti pensionistici e tempo per tempo per gli altri interessati e comunque l'ultimo giorno del mese precedente a quello di decorrenza del trattamento pensionistico.

E' data facoltà agli aderenti che hanno maturato i requisiti prima della data del 31/12/2016 di concordare con l'Azienda la cessazione in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto.

Tutti i dipendenti che aderiranno sulla base del criterio della volontarietà potranno richiedere la sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie o straordinarie del Fondo di Solidarietà dal 1° gennaio 2017 e fino alla data di maturazione del requisito pensionistico.

Al personale che pur avendo maturato i requisiti per accedere ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O o forme equivalenti entro la data del 31/12/2017 non formuli l'apposita domanda di cui al 1° comma, non verrà più versato il contributo aziendale al Fondo Pensione Integrativo a decorrere dal termine di presentazione della domanda di risoluzione consensuale di lavoro di cui al precedente comma 1.

Art. 4. - Personale che maturerà i trattamenti pensionistici dal 1° gennaio 2018 al 31 Dicembre 2018

Nell'intento condiviso di favorire il criterio della volontarietà, i dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici da parte dell'A.G.O. o forme equivalenti tra il 01/01/2018 ed 31/12/2018, potranno accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2017 e il 1° maggio 2017, come da comunicazione da parte dell'Azienda.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione del rapporto di lavoro con rinuncia al preavviso o relatività indennità sostitutiva (vedasi all. 3), dovranno essere formalizzate entro il 18/11/2016.

A tutti i dipendenti che maturano il diritto a pensione dal 01/01/2018 al 31/12/2018 e che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà verrà riconosciuto un incentivo, da parte dell'Azienda, pari a 2 mensilità calcolate come al successivo art. 6 da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

Art. 5. - Personale che maturerà i trattamenti pensionistici dal 01 gennaio 2019 al 31 Dicembre 2023

Nell'intento condiviso di favorire il criterio della volontarietà, i dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici da parte dell'A.G.O. o forme equivalenti tra il 01/01/2019 e il 31/12/2023, potranno accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà con le seguenti decorrenze:

- a partire dal 1° gennaio 2017 e sino al 1° maggio 2017, nella data che verrà comunicata dall'Azienda, per coloro che maturino i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021;
- entro il 31/12/2017, per coloro che maturino i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022;
- entro il 31/12/2018, per coloro che maturino i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione del rapporto di lavoro con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva (vedasi all. 3), dovranno essere formalizzate entro il 18/11/2016.

A tutti i dipendenti che maturano il diritto a pensione dall' 01/01/2019 al 31/12/2023 e che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà verrà riconosciuto un incentivo, da parte dell'Azienda, pari a 3 mensilità calcolate come da successivo art. 6 da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

RACCOMANDAZIONE DELLE OOSS: nel valutare le finestre di uscita di coloro che aderiranno alla parte straordinaria del Fondo di Solidarietà si raccomanda, nell'utilizzo della flessibilità in uscita, di evitare per quanto possibile una permanenza nel fondo di 60 mesi.

Art. 6. - Retribuzione utile ai fini dell'incentivazione all'esodo.

Per retribuzione annua lorda "RAL" si intende la complessiva retribuzione contrattuale, compresa la quota extra standard del premio di rendimento di cui all'art. 18 del CIA 9/6/2016 e compresa la mensilità aggiuntiva di cui all'art. 31 del CIA 9/6/2016, con esclusione comunque degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di premio aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità e rimborso spese nonché di quelle non ricorrenti ed in generale di natura variabile.

Calcolo dell'incentivo: per il calcolo degli incentivi si prende a riferimento 1/13 della "RAL" che verrà moltiplicato per il numero delle mensilità previste nei singoli articoli ed erogata unitamente al TFR.

Nota a verbale: L'ammontare della retribuzione come sopra calcolata al primo comma del presente articolo costituisce l'importo che verrà comunicato all'INPS per la determinazione dell'assegno inerente le prestazioni ordinarie e straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà.

Art. 7 - Trattamenti economici e normativi accessori per il personale aderente alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Quale incentivazione all'adesione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà al personale, per il

periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, verrà corrisposto o riconosciuto:

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: all'atto della cessazione dal servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà nel caso venga mantenuta l'iscrizione alla forma di previdenza complementare di appartenenza, continua il versamento della contribuzione aziendale alle forme medesime per tutto il periodo di permanenza al Fondo stesso calcolata sulla "RAL" così come definita al precedente art. 6 e secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto.

A richiesta del dipendente, in alternativa alla prosecuzione di tale versamento, sarà riconosciuto l'importo come sopra calcolato in unica soluzione a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del TFR.

AGEVOLAZIONI CREDITIZIE. mantenimento di tutte le condizioni in essere ai dipendenti tempo per tempo vigenti. Mantenimento delle agevolazioni creditizie relative ai mutui considerando il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà come periodo di servizio.

POLIZZA SANITARIA: sarà garantito il proseguimento della copertura sanitaria alle stesse condizioni tempo per tempo in vigore per il personale in servizio mantenendo la possibilità di inserire gli altri componenti del nucleo familiare come da condizioni della polizza.

Nota a verbale: L'Azienda si impegna a ricercare con la compagnia assicurativa la possibilità di equiparare i dipendenti che aderiranno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ai pensionati per quanto riguarda la polizza infortuni extra professionale.

Art. 8. - Efficacia della manifestazione di volontà – cessazione del rapporto - accordo transattivo

Dipendenti che abbiano maturato o maturino il diritto al trattamento pensionistico entro il 31/12/2021

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma del c.c. (allegati 4 o 5) ovvero tramite la procedura telematica di cui all'art. 26. D.lgs. n.151/2015. In prossimità della data di cessazione del rapporto - quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti nel presente accordo - verrà inoltre sottoscritto un apposito verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c. dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste ovvero presso la DTL di Forlì, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

Dipendenti che maturino il diritto al trattamento pensionistico dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

La manifestazione di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovrà essere sottoscritta, entro il 18/11/2016, con lettera di dimissioni irrevocabili alla data di maturazione del diritto pensionistico quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti dal presente accordo. In prossimità della data di cessazione del rapporto - quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti nel presente accordo - dovrà inoltre essere sottoscritto apposito verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c. (vedasi all.5) dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste ovvero presso la DTL di Forlì, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora in sede di accertamento dei requisiti, il Fondo di Solidarietà non consenta l'accesso alle prestazioni straordinarie al personale che ne ha fatto richiesta, l'Azienda, in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, si impegna a trovare eventuali altre forme alternative di tutela che ne salvaguardino il reddito ed i contributi previdenziali per il periodo scoperto in alternativa alla riassunzione senza soluzione di continuità.

Art. 9 - Procedura per chi ha maturato o matura i requisiti pensionistici A.G.O. o forme equivalenti entro il 31/12/2017.

L'obiettivo di riduzione degli organici come sopra indicato sarà conseguito prioritariamente con strumenti volontari nei termini ed alle condizioni sopra riportate. In particolare coloro i quali maturano il diritto pensionistico A.G.O. o forme equivalenti entro il 31/12/2017 potranno aderire all'offerta di risoluzione consensuale di cui all'art. 3.

Ai Dipendenti con contratto a tempo indeterminato di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che siano già in possesso dei requisiti di legge

previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. o forme equivalenti o che maturino i predetti requisiti entro il 31/12/2017, anche con diritto al mantenimento in servizio, è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, come da precedente art. 3.

Le adesioni dovranno pervenire entro il 18/11/2016, mediante presentazione dell'apposito modulo (allegato 2).

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo verranno ratificate mediante la sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali, in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto, con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro intercorso, come da fac-simile allegato (allegato 4).

I Dipendenti di cui al presente articolo, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovranno fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il 22/11/2016 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini di cui al precedente articolo 3.

Qualora nel corso di tale incontro venisse constatato che non tutti i dipendenti in possesso o che matureranno il diritto al pensionamento entro il 31/12/2017 abbiano presentato la domanda di risoluzione consensuale, le Parti valuteranno l'adozione delle misure necessarie, volte a conseguire gli obiettivi di cui al presente accordo, addivenendo ad una soluzione condivisa entro il 24/11/2016.

In mancanza di accordo, l'Azienda potrà fare ricorso alle misure legislative previste in materia di riduzione del personale indipendentemente dal numero e dalla collocazione del personale in esubero, procedendo all'individuazione dei lavoratori in esubero tra i suddetti dipendenti e nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina del Fondo di Solidarietà di settore.

Le Parti si danno atto fin d'ora che ai dipendenti che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente in virtù delle procedure del presente articolo non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivo all'esodo.

In relazione a tali risoluzioni l'Azienda dichiara sin d'ora che non procederà a riconoscere alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso.

Le Parti convengono che gli organismi sindacali competenti sottoscriveranno i conseguenti accordi aziendali entro 10 gg. dall'avvio delle procedure in modo coerente e conforme a quanto previsto dalla precedente dichiarazione aziendale.

Le Parti convengono che il numero delle persone interessate dalla procedura di cui al presente articolo è da scomputare dal numero delle 110 risorse di cui al primo alinea dell'art. 2.

L'azienda fornirà alle OO.SS. firmatarie un elenco con numero di matricola e data pensione A.G.O. o forme equivalenti del personale che rientra nella possibile applicazione delle procedure di cui al presente articolo.

Art. 10 - Clausola di salvaguardia

Qualora successivamente alla stipula del presente Accordo dovessero intervenire modifiche normative e regolamentari sui requisiti di accesso alla pensione A.G.O. o forme equivalenti, ovvero modifiche al vigente regolamento del Fondo di Solidarietà tali da pregiudicare il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici per i lavoratori aderenti alle forme di incentivazione all'esodo di cui agli articoli che precedono, resta inteso che si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare impegnandosi a salvaguardare il livello di reddito equivalente a quanto erogato dal Fondo ed i contributi pensionistici sino al raggiungimento dei requisiti dell'A.G.O. o forme equivalenti.

Art. 11 - Trattamenti e profili gestionali connessi all'adesione ai piani di incentivazione all'esodo.

Il personale che maturerà entro il 31 dicembre 2023 il diritto al trattamento pensionistico, ferma la fruizione per intero del numero di giorni di ferie e di giornate di ex-festività spettanti anno per anno, nonché di eventuali residui di banca delle ore, entro la data di ingresso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, dovrà pianificare e fruire l'intero quantitativo di ferie eventualmente residue e ove non interamente programmate, l'Azienda di iniziativa provvederà a collocare l'interessato in ferie/permesso. L'Azienda si impegna a confermare le richieste di ferie entro 15 gg. dal ricevimento della richiesta.

ART. 12 - Conseguimento dei requisiti pensionistici a seguito dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo c.d. "opzione donna".

Nei confronti delle lavoratrici che, avendone i requisiti, decidano di esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 L. 243/2004 (cosiddetta opzione donna) verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo omnicomprensivo lordo pari a 18 mensilità calcolate come al precedente art. 6, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 20.

L'importo dell'incentivo all'esodo calcolato come al precedente art. 6 sarà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito Verbale di Conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Art.13 - Esodo incentivato a favore del restante personale.

Al fine di facilitare la realizzazione della riduzione di personale previsto dall'art. 2, al personale di ogni ordine e grado, con esclusione dei dirigenti, che non sia in possesso dei requisiti di cui agli articoli 3,4,5, in caso di dimissioni volontarie da presentarsi entro il 18/11/2016 e con cessazione del rapporto di lavoro il 31/12/2016 (allegato 6) e formalizzate con apposito verbale di conciliazione, l'Azienda riconoscerà un incentivo lordo pari a :

- 12 mensilità per i QD4 e QD3;
- 15 mensilità per i QD2 e QD1;
- 18 mensilità per le Aree Professionali.

L'ammontare della mensilità sarà calcolato con i medesimi criteri riportati all'art. 6.

Saranno accettate adesioni, ordinate in base all'ordine di presentazione da inviare all'indirizzo email serviziopersonale@carispcesena.it, sino alla concorrenza di un costo per l'Azienda pari a Euro 750.000, fermo restando quanto previsto al successivo art. 20.

Il numero delle adesioni così realizzate viene scomputato dalla prima tranche delle uscite.

L'Azienda si riserva comunque la facoltà di non accettare domande di personale con competenze chiave o specialistiche o comunque rilevanti per le prospettive di risanamento dell'Azienda, di cui verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di volontà nonché alle OO.SS. in sede di verifica consuntiva delle adesioni.

Al personale dimissionario sarà richiesto di sottoscrivere un patto di non concorrenza della durata massima di 24 mesi presso altre banche o reti di promotori e/o servizi finanziari.

Art. 14 - Sospensione dell'attività lavorativa.

Le Parti, fermo in ogni caso quanto ai punti che precedono, individuano nella sospensione temporanea dell'attività lavorativa uno strumento efficace per il perseguimento degli obiettivi di cui alla presente procedura, attraverso l'utilizzo nei limiti delle risorse disponibili per l'Azienda a valere sulle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, ai sensi dell'art. 5 comma 1°, lett. A) punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/07/2014, n. 83486.

Per realizzare tale obiettivo, le Parti individuano la sospensione dell'orario di lavoro (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da attuarsi a partire dal 01/01/2017 nei limiti complessivi di nr. 17.000 giornate.

La fruizione delle giornate nel limite complessivo avverrà nel biennio 2017/18 distinguendo i seguenti tetti massimi per singola annualità:

8.500 giornate nel 2017;

8.500 giornate nel 2018.

Fermo restando il limite massimo complessivo di 17.000 giornate, le quote annuali possono variare in più o meno del 15%.

Per ciascuno dei blocchi sopra indicati, i dipendenti potranno presentare richiesta di utilizzo su base volontaria

con modalità, termini e criteri di fruizione che verranno specificati in apposita circolare aziendale illustrata preventivamente alle RSA firmatarie del presente accordo ricercandone la condivisione.

La pianificazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa per gli anni 2017 e 2018 su base volontaria dovrà essere concordata fra l'Azienda ed il dipendente e comunque compatibile con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali per garantire la continuità del servizio.

Le Parti si incontreranno entro il 15/02/2017 per stabilire i criteri di riparto delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa non opzionate volontariamente dai lavoratori o di un eventuale surplus di richieste.

Art. - 15 Ricadute sul personale in ordine alla riorganizzazione prevista dal Piano Industriale

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi delineati nel Piano Industriale è prevista inoltre la chiusura di ulteriori 21 sportelli rispetto a quelli in essere alla data del presente Accordo.

Periodicamente l'Azienda, con un preavviso di 90 gg. rispetto alla data prevista per la chiusura, comunicherà, in apposito incontro, alle RSA aziendali firmatarie del presente Accordo l'elenco degli sportelli da dismettere. Trascorsi 15 gg. dall'informativa l'Azienda potrà dare attuazione, senza necessità di ulteriori comunicazioni, a quanto deliberato.

Gli sportelli di cui è prevista la chiusura entro il 28/2/2017 sono i seguenti:

- 1) Viserba;
- 2) S. Patrizio;
- 3) S. Lorenzo;
- 4) Sala di Cesenatico;
- 5) Morciano di Romagna;
- 6) Rimini Sud;
- 7) S. Anna.

La flessibilità professionale e territoriale è condizione essenziale per limitare il configurarsi di ulteriori esuberi rispetto a quelli dichiarati e rappresenta un importante strumento che da un lato permette una più efficiente allocazione del personale interessato dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dall'altro consente di mitigare le ricadute sul personale medesimo per quanto riguarda le ricadute occupazionali, la mobilità territoriale e professionale.

In tale ottica, le Parti convengono le seguenti previsioni, da intendersi straordinarie, eccezionali ed esclusivamente riferite alla durata del Piano (31 dicembre 2018), applicabili solo al personale di ogni ordine e grado interessato in tale arco temporale da processi di riorganizzazione/ristrutturazione rientranti nel Piano medesimo.

Mobilità territoriale

In relazione alle misure organizzative adottate nel Piano potranno realizzarsi fenomeni di mobilità territoriale. In ogni caso, l'Azienda prima di procedere a trasferimenti ricercherà ove possibile ogni soluzione in coerenza con il quadro di riferimento atta ad individuare modalità organizzative che consentano di limitare tali ricadute sul personale.

Il personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 5 anni (ovvero padre unico affidatario) ed i genitori con figli portatori di handicap, sono equiparati al personale che fruisce delle garanzie previste dall'art. 33 della legge 104 relativamente al trasferimento senza consenso.

Indennità di mobilità per le risorse interessate alla chiusura degli sportelli

MOBILITA' GIORNALIERA

Le misure sotto elencate sono alternative a quanto previsto dal CCNL e non si darà luogo ad alcuna erogazione nel caso in cui la riallocazione determini un avvicinamento al luogo di residenza.

Per il personale riallocato fino a 20 km di distanza dal luogo ove è ubicato l'attuale posto di lavoro: Nessuna indennità'.

Per il personale riallocato oltre i 20 km e sino a 40 km di distanza dal luogo ove è ubicato l'attuale posto di lavoro: Erogazione per le giornate lavorative comprese nei 2 mesi immediatamente successivi alla riallocazione di una speciale indennità pari ad 1/3 della diaria giornaliera.

Riallocazione oltre i 40 km di distanza dal luogo ove è ubicato l'attuale posto di lavoro: Erogazione per le giornate lavorative comprese nei 4 mesi immediatamente successivi alla riallocazione di una speciale indennità pari ad 1/3 della diaria giornaliera.

Sempre per le riallocazioni oltre i 40 km, purché non costituiscano avvicinamento al luogo di residenza, dopo l'esaurimento dell'erogazione dell'indennità di cui sopra verrà corrisposta una indennità pari al costo del biglietto ferroviario di 2° classe per ogni giornata di presenza.

Qualora la filiale/unità produttiva di destinazione non sia servita da linea ferroviaria sarà corrisposto un contributo forfettario giornaliero a copertura delle spese di viaggio calcolato in funzione della distanza dalla filiale ove è ubicato l'attuale posto di lavoro alla nuova filiale/unità produttiva di destinazione per 48 mesi. Il rimborso, calcolato sul percorso di andata e ritorno, sarà effettuato in base alle norme previste dal CIA per le missioni. Trascorsi 48 mesi tale forma di contributo forfettario rientrerà nei limiti previsti dalla normativa sui trasferimenti dal CIA vigente.

MOBILITA' NON GIORNALIERA IN SOSTITUZIONE DELL'INDENNITA' GIORNALIERA

Qualora l'interessato venga assegnato oltre 50 Km di distanza dal luogo ove è ubicato l'attuale posto di lavoro e decida di usufruire di un alloggio che comporti l'effettivo cambio di residenza, l'azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e si assumerà l'onere del canone di affitto fino ad un massimale mensile pari ad Euro 750,00.

Tale indennità sarà garantita per un massimo di 48 mesi.

Riallocazione per sommatoria: In presenza di trasferimenti di personale già oggetto di riallocazione nella precedente ristrutturazione di cui all'accordo ex art. 17 del 9/6/2016, ai fini del calcolo della distanza si prenderà a riferimento il posto di lavoro in cui era assegnato precedentemente all'accordo del 9/6/2016.

Nota a verbale: L'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione le singole posizioni del personale già oggetto di riallocazione a seguito della precedente chiusura di sportelli di cui all'accordo ex art. 17 del 9/6/2016 che dovesse essere riallocato in seguito alla presente procedura ad una distanza complessivamente superiore a 50 km.

Mobilità professionale

Ferme restando le esigenze di copertura di tutti i ruoli che si rendano tempo per tempo disponibili secondo le esigenze organizzative, al fine di contenere per quanto possibile la mobilità territoriale, il personale addetto alle filiali oggetto delle chiusure di cui al presente articolo potrà essere impiegato anche in mansioni non equivalenti a quelle precedentemente svolte, in deroga all'art. 2103 codice civile. L'Azienda, al fine di limitare detti fenomeni, ricercherà - in relazione alle esigenze organizzative e comunque ove lo rendano possibile specifiche situazioni - soluzioni utili al mantenimento anche in prospettiva della professionalità dei dipendenti interessati. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione anche attraverso le opportune iniziative formative.

Art. 16 - Part-time

L'Azienda accoglierà per l'ultimo mese di servizio le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full-time da parte del personale a part-time che intende accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Le Parti – in considerazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 31 marzo 2015, nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sui Lavoratori/Lavoratrici - ribadiscono la necessità di proseguire il processo di concessione del part-time per tutte le categorie di personale, dando precedenza alle situazioni familiari più disagiate e comunque nel rispetto delle fattispecie che si coniugano con le esigenze tecnico-organizzative aziendali come da regolamento aziendale vigente.

Art. 17 - Periodo sabbatico

Le Parti convergono di promuovere l'accesso al cd "periodo sabbatico" quale possibilità – a richiesta del Lavoratore/Lavoratrice e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali - di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'Azienda per un periodo non retribuito e variabile di tempo, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o altre esigenze personali. La sperimentazione avrà le seguenti caratteristiche:

- motivazioni della richiesta: possono essere anche diverse da quelle attualmente previste dalla normativa (che si riferiscono a gravi situazioni personali e/o familiari o a motivi di studio) e prevedere l'avvio di una nuova attività professionale, lo sviluppo della propria professionalità con la partecipazione a corsi, esperienze di volontariato;
- nell'ipotesi di svolgimento di altre attività durante il periodo sabbatico queste (ai sensi del vigente CCNL) non potranno comunque essere contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- durata: sarà possibile richiedere periodi di aspettativa fino ad un massimo di 12 mesi;
- benefici durante l'assenza: il collega "in aspettativa non retribuita" conserva la possibilità di accedere a tutte le agevolazioni creditizie previste per i colleghi in servizio e il contributo aziendale per l'assistenza sanitaria integrativa.

In sede di incontro di verifica le parti valuteranno gli eventuali benefici economici in termini di costo ai fini della valutazione complessiva nel raggiungimento degli obiettivi dell'accordo.

Art. 18 Riscatto laurea

L'azienda è interessata a sostenere il riscatto della laurea per coloro che già rientrano all'interno del periodo del piano per il raggiungimento del requisito A.G.O o forme equivalenti.

Le Parti, al fine di ricercare altre possibili forme di incentivazione all'esodo da ricompandersi nel numero complessivo delle 162 eccedenze dichiarate nel Piano, in considerazione del bacino dei Lavoratori/Lavoratrici che potrebbero rientrare tra i maturanti entro la fine del 2023 utilizzando il riscatto a titolo oneroso di periodi di studio universitario, concordano di raccogliere entro il 18 novembre 2016 le manifestazioni di interesse all'esodo incentivato dei predetti interessati.

In sede di incontro di verifica le Parti valuteranno, ai fini del raggiungimento degli obiettivi, la presente opzione e la conseguente contribuzione da parte aziendale, senza che le manifestazioni di interesse abbiano carattere vincolante.

Art. 19 Misure di contenimento del costo del lavoro: ferie residue, permessi per ex festività, banca delle ore

Ferie

Come già contemplato dalla normativa aziendale, tutto il personale di ogni ordine e grado dovrà inderogabilmente effettuare entro l'anno di competenza tutte le ferie maturate e non ancora fruitive. In presenza di richieste di periodi di ferie non antecedenti ai 4 mesi dal periodo di fruizione, l'Azienda si impegna a darne conferma entro i 15 gg. successivi alla richiesta.

Permessi per ex festività

Tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire i permessi sostitutivi delle festività soppresse anno per anno. Il godimento dei predetti permessi dovrà essere in ogni caso programmato da ciascun dipendente prima delle ferie annuali di spettanza in modo da essere effettivamente goduti improrogabilmente entro il 14 dicembre di ciascun anno di riferimento. Resta fermo che, in caso di mancato godimento totale o parziale di tutti, o di quota parte di essi entro la fine dell'anno di spettanza, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o di compensazione dei medesimi.

Banca delle ore

L'ammontare delle prestazioni confluite nella cosiddetta "Banca delle Ore" dovrà essere recuperato entro 12 mesi dalla maturazione. Gli eventuali residui non usufruiti non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Le Parti si impegnano a dare effettivo contenuto alla dichiarazione in calce all'art. 56 del CCNL del 31/3/2015.

Art. 20 - Esternalizzazioni

L'Azienda si impegna a non dar corso nell'arco di tempo di valenza del Piano Industriale a processi di esternalizzazione di attività che coinvolgano anche il personale addetto, qualora si conseguano gli obiettivi di riduzione di personale indicati al precedente art.2.

Al fine di contenere eventuali processi di esternalizzazione il personale interessato potrà essere impiegato anche in mansioni non equivalenti a quelle precedentemente svolte in deroga all'art. 2103 c.c.

Art. 21 - Incontri di verifica

Le parti si danno atto che entro il 22/11/2016 si troveranno per un incontro di verifica sullo stato di attuazione delle previsioni contenute nel presente accordo. Qualora nel corso di tale incontro venisse constatato che non si sia raggiunto l'obiettivo prefissato al primo alinea dell'art. 2, e fermo restando quanto previsto al precedente art. 9, le Parti si impegnano a valutare congiuntamente l'adozione delle misure necessarie per raggiungere l'obiettivo previsto.

Al termine di ulteriori 20 gg. senza che si sia pervenuti ad una decisione condivisa le Parti sono libere di assumere le proprie determinazioni.

Qualora venga invece superato l'obiettivo prefissato al primo alinea dell'art. 2, l'Azienda valuterà se accogliere le richieste in eccedenza comprese le richieste di cui ai precedenti art. 12 e 13 e le Parti determineranno congiuntamente i criteri di priorità.

A richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo si darà luogo ad incontri di verifica periodici – di massima semestrali – momento al quale le Parti medesime danno una valenza chiave nel processo di gestione delle ricadute del Piano in base al presente accordo – sullo stato di attuazione delle previsioni di cui ai precedenti articoli.

Dichiarazioni a verbale delle Parti

Le Parti concordano che il personale interessato dalle iniziative di esodo di cui al presente accordo non potrà essere destinatario di alcun rapporto di consulenza, collaborazione o qualsiasi altro rapporto di lavoro con aziende del Gruppo.

In relazione all'incontro di verifica le parti si danno atto che alla data di stipula del presente accordo si sono registrate 8 dimissioni/licenziamenti.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che la validità del presente accordo è subordinata alla approvazione dell'assemblea dei dipendenti.

Dichiarazione a verbale della Banca

L'Azienda dichiara che la validità del presente accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Accordo esaurisce la procedura contrattuale di cui alla Comunicazione del 6 settembre 2016. Le Parti comunque convengono che, qualora in sede di verifica intermedia del livello di conseguimento degli obiettivi di cost/income previsti nel Piano Industriale, si dovesse riscontrare uno scostamento significativo rispetto agli obiettivi prefissati, si ritroveranno per ricercare soluzioni condivise che contemplino tutte le opzioni previste dal Piano Industriale e dal presente accordo.

CASSA DI RISPARMIO DI CESENA

FIRST CISL

FISAC CGIL

UIL CA