

Verbale di accordo

Rimini 27 ottobre 2017

tra

Banca Carim Cassa di Risparmio di Rimini S.p.a.

e

le Delegazioni Sindacali di **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil e Ulca**

premesse che:

- la situazione della Banca ha evidenziato elementi di criticità nella struttura patrimoniale e reddituale che, nonostante gli interventi adottati hanno reso indispensabile la richiesta di intervento del FITD - Schema Volontario;
- in questo contesto, all'esito di un'articolata attività di definizione delle soluzioni di mercato disponibili per garantire il risanamento patrimoniale ed economico nel rispetto delle indicazioni degli Organismi di Vigilanza Italiani ed Europei, il 29.9.2017 è stato sottoscritto un Accordo Quadro tra FITD - Schema Volontario, Banca Carim Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A, Cassa di Risparmio di San Miniato S.p.A., Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A e Crédit Agricole Cariparma S.p.A;
- l'Azienda ha evidenziato che l'Accordo subordina il perfezionamento dell'acquisizione del 95,3% del capitale da parte di Crédit Agricole Cariparma S.p.A alla realizzazione - entro la fine del corrente anno - di specifiche misure di miglioramento della struttura patrimoniale, del portafoglio dei crediti e della capacità reddituale. In particolare, per quanto attiene alla struttura dei costi del personale è prevista, come condizione imprescindibile, presso Banca Carim Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. la riduzione dell'organico di 96 unità;
- in questa prospettiva nel corso dell'incontro svoltosi l'11.10.2017 è stata avviata la procedura di confronto sindacale prevista dall'art. 20 del CCNL, mediante consegna e illustrazione di specifica lettera che si intende qui integralmente richiamata e trascritta.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1

Nel corso delle fasi di confronto, al fine di ridurre l'impatto sociale nonostante la complessità della situazione, le Parti hanno condiviso l'opportunità di affrontare la prevista riduzione dell'organico ricorrendo all'accesso volontario alle prestazioni pensionistiche AGO, nonché alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà.

Al fine di valorizzare il requisito della volontarietà, l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà è stato articolato ampliando (anche fino a 80 mesi) il periodo di permanenza e consentendo anche l'accesso al Fondo a coloro che matureranno il diritto alle citate prestazioni straordinarie in esercizi ulteriori rispetto al 2017 e comunque non oltre Novembre 2027.

FISAC/CGIL


FIRST CISL


ULCA




Art. 2 - Personale con il diritto ai trattamenti pensionistici AGO

A tutti i dipendenti che abbiano maturato o maturino il diritto al percepimento del trattamento pensionistico AGO entro il 31.12.2017, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio al 31.12.2017 e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso.

La risoluzione avverrà su base volontaria e con un incentivo fissato nella misura del 10% della retribuzione annua lorda (a titolo di incentivo all'esodo). Gli interessati dovranno far pervenire alla Funzione Risorse Umane, entro il 20.11.2017, la richiesta irrevocabile di adesione volontaria all'esodo anticipato (Modello - Allegato A).

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dovranno essere formalizzate in sede 'protetta' mediante sottoscrizione di verbale di conciliazione individuale da parte dell'Azienda e dei lavoratori interessati, anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di risoluzione volontaria dei rapporti di lavoro.

Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente articolo dovranno fruire della dotazione di ferie maturate, festività soppresse e banca ore affinché si annullino o comunque, per quanto possibile, si limitino i relativi residui al momento della risoluzione.

Art. 3 - Personale con diritto di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Ferme restando le vigenti disposizioni in materia, possono presentare la domanda di accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà (ai sensi dell'art.5, 1° comma, lett. b) del D.M. n°83486/2014 e successive modificazioni) tutti i dipendenti della Banca - ivi inclusi i Dirigenti - che si trovino in una delle condizioni di seguito previste:

- accesso all'1.1.2018 per coloro che maturano il diritto alla pensione AGO entro il termine massimo di 80 mesi (31.8.2024);
- accesso all'1.7.2018 per coloro che maturano il diritto alla pensione AGO entro il termine massimo di 80 mesi (28.2.2025);
- accesso all'1.7.2019 per coloro che maturano il diritto alla pensione AGO entro il termine massimo di 80 mesi (28.2.2026);
- accesso all'1.12.2019 per coloro che maturano il diritto alla pensione AGO entro il termine massimo di 80 mesi (31.07.2026);
- accesso all'1.3.2023 per coloro che maturano il diritto alla pensione AGO entro il termine massimo di 57 mesi (30.11.2027). L'azienda si riserva la facoltà di anticipare la data di accesso al Fondo sino al 1.3.2021 a fronte di eventuali modifiche normative che amplino la possibilità di permanenza nel Fondo medesimo.

I dipendenti nati prima del 1° gennaio 1964 faranno tempestivamente pervenire alla Banca copia dell'Ecocert o certificazione equipollente.

FIPAC/CAIL
[Signature]

FABI
[Signature]

[Signature]

FIRST C152
[Signature]
STIP MI...
H. K. ...

VILCA
[Signature]
[Signature]

[Signature]

Le richieste di adesione volontaria presentate ai sensi del presente articolo e di quello che precede saranno accolte nel numero massimo di 96 risorse.

Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri stabiliti dall'art. 8 del D.M. 28.7.2014 n.83486.

Nell'accoglimento delle domande di adesione, fermi i requisiti per l'accesso al Fondo di solidarietà, nell'ambito di ciascuna finestra di uscita, verrà assegnata la priorità ai lavoratori che, alla data del presente accordo, si trovino in situazioni di handicap grave ovvero assistano con continuità il coniuge o un parente con handicap in condizioni di gravità, ai sensi di cui alla Legge n° 104/92 (art. 3, comma 3). Tali situazioni dovranno essere opportunamente documentate all'atto della presentazione della richiesta.

Art. 4 – Modalità di accesso alle prestazioni straordinarie

Il personale interessato all'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà, potrà aderire – sussistendo i criteri di cui al precedente articolo - mediante presentazione di una richiesta irrevocabile di adesione volontaria al Fondo di Solidarietà (Modello - Allegato B). La presentazione della richiesta – debitamente compilata e sottoscritta - dovrà pervenire entro il 20.11.2017 alla Funzione Risorse Umane della Banca.

La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso rispettivamente il 31.12.2017 (ultimo giorno di servizio) nella precedente ipotesi a), il 30.6.2018 nel caso b), il 30.6.2019 nel caso c), il 30.11.2019 nel caso d) e il 28.02.2023 per l'ipotesi e).

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dovranno essere formalizzate in sede 'protetta' mediante sottoscrizione di verbale di conciliazione individuale da parte dell'Azienda e dei lavoratori interessati anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di risoluzione volontaria dei rapporti di lavoro.

Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente articolo dovranno fruire della dotazione di ferie maturate, festività soppresse e banca ore affinché si annullino o comunque per quanto possibile si limitino i relativi residui al momento della risoluzione.

Art. 5 - Condizioni di accesso alle prestazioni straordinarie

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

1. il mantenimento dell'assistenza sanitaria aziendale alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, secondo quanto previsto dalla normativa aziendale vigente in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;
2. il mantenimento delle condizioni bancarie e creditizie agevolate, riservate al personale dipendente, tempo per tempo vigenti per il periodo di permanenza al Fondo;
3. il mantenimento per gli aventi diritto, per il periodo di permanenza al Fondo, delle provvidenze previste dall'art. 4 del Contratto Aziendale di secondo livello

L'INCL/CGIL






FIRST CISA


UILCA




30.04.2013, che saranno erogate a titolo di "indennità di buonuscita", in aggiunta alle spettanze di fine rapporto.

4. il pagamento: a) di un incentivo pari ad 1 mensilità lorda (corrispondente a 1/13 della Retribuzione Annuale Lorda, con esclusione quindi degli importi a carattere non continuativo), ovvero - in alternativa e a richiesta dell'interessato - b) di un importo corrispondente al valore attualizzato (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente accordo, pari allo 0,0%), di un contributo alla previdenza complementare calcolato applicando l'aliquota del 2% sulla base imponibile mensile del TFR moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel "Fondo di Solidarietà". Queste forme alternative di incentivazione saranno corrisposte a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR.

La Funzione Risorse Umane fornirà agli interessati l'assistenza tecnica necessaria.

Art. 6 - Ulteriori disposizioni

L'Azienda accoglierà per l'ultimo mese di servizio le domande di ripristino del rapporto di lavoro a *full-time* formulate dal personale a *part-time* che intenda accedere al Fondo di Solidarietà. Al personale a tempo parziale che chieda di ripristinare il rapporto di lavoro a full time saranno riconosciuti esclusivamente i trattamenti previsti ai punti 1, 2 e 3 del precedente articolo.

In relazione ad esigenze di natura imprenditoriale, limitatamente alle uscite del 1.1.2018, l'Azienda potrà differire l'accesso alle prestazioni previste dal presente Accordo per un periodo di tempo non superiore a sei mesi e per un numero massimo di 5 risorse, dandone informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Le disposizioni degli articoli che precedono si applicheranno anche al personale Dirigenziale, per il quale resteranno peraltro in vigore le relative normative di legge e di contratto collettivo loro applicabili, e per i quali, in ogni caso, resteranno pure salve ed impregiudicate tutte le facoltà e prerogative aziendali, anche risolutorie.

Qualora dovessero intervenire modifiche legislative che pregiudicano il diritto degli interessati a ricevere l'assegno straordinario erogato, le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di ricercare gli interventi idonei a sovvenire economicamente i lavoratori esodati rimasti privi di reddito nei limiti effettivi di tempo e di importo della scopertura, anche contributiva ed in coerenza alle vigenti disposizioni legali e contrattuali di settore.

Eventuali percorsi di riconversione e riqualificazione professionale conseguenti alle uscite delle risorse destinatarie delle previsioni del presente Accordo saranno accompagnati da idonei interventi formativi diretti ad agevolare l'acquisizione delle competenze richieste dai nuovi ruoli.

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 3, le Parti condividono che le eventuali risoluzioni dei rapporti di lavoro per coloro che non hanno i requisiti di cui agli articoli 2 e 3, saranno prioritariamente computati nell'ambito delle riduzioni di organico richiamate in premessa (nr.96).

FIRST CISL
VILCA
[Signature]

[Signature]

[Signature]

FIRST CISL
VILCA
[Signature]

9

Art. 7 - Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno quanto prima e comunque non oltre il 10.12.2017 per un'analisi congiunta degli effetti prodotti dal presente accordo e, in particolare, delle richieste di risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro, anche al fine di valutare eventuali ulteriori interventi che si rendessero necessari nella prospettiva indicata dai punti richiamati in premessa.

Art. 8 - 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 all'art. 20 del CCNL vigente.

Qualora non dovesse essere raggiunto il numero di riduzione dell'organico di cui al 3° alinea della Premessa, a decorrere dall'1.1.2018 nei confronti del personale che, pur potendo risolvere il proprio rapporto di lavoro alle condizioni definite dal presente accordo, non abbia presentato la richiesta di adesione volontaria al Fondo di Solidarietà, la attuale percentuale di contribuzione aziendale individuale alla previdenza complementare sarà ridotta di 3,5 punti percentuali (ferma restando comunque un'aliquota minima di contribuzione dello 0,5%), e sarà altresì prioritariamente interessato da percorsi di riconversione e riqualificazione professionale. Nelle previste fasi di verifica le Parti analizzeranno altresì il ricorso agli ulteriori strumenti previsti dall'art.20 del CCNL.

Le disposizioni del presente Accordo sono subordinate al presupposto che si verifichino le condizioni previste dall'Accordo Quadro richiamato in premessa.

Banca Carim - Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A.



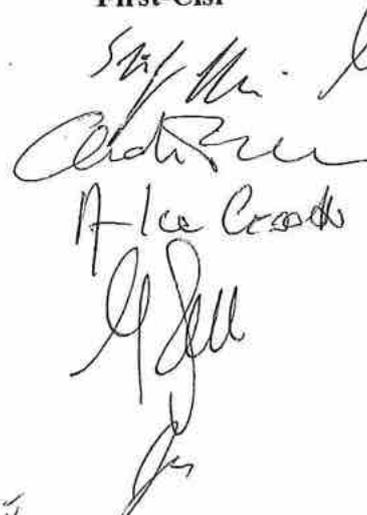
le Delegazioni Sindacali

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilea



Spett.li

Organismi aziendali
delle Organizzazioni Sindacali

Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca

presso Banca Carim Cassa di Risparmio di
Rimini S.p.A.

Rimini, 27.10.2017

Facendo seguito e riferimento ai contenuti dell'accordo sottoscritto il 27.10.2017, Vi confermiamo che, fermo restando il rispetto delle previsioni di CCNL in materia di preavviso, l'Azienda si dichiara disponibile a valutare proposte individuali di esodo volontario formulate da dipendenti non in possesso dei requisiti di uscita previsti nel richiamato accordo, avviando a tale fine i previsti passaggi deliberativi.

La misura degli incentivi all'esodo (inclusiva dell'indennità di preavviso prevista dal CCNL) sarà determinata come di seguito indicato:

- 12 mensilità lorde (mensilità corrispondente a 1/12 della RAL, con esclusione quindi degli importi a carattere non continuativo) per il personale delle Aree Professionali;
- 9 mensilità lorde (mensilità corrispondente a 1/12 della RAL, con esclusione quindi degli importi a carattere non continuativo) per i Quadri Direttivi.

I destinatari degli incentivi di cui sopra, si impegnano a non svolgere attività in concorrenza con l'Azienda.

Distinti saluti

BANCA CARIM Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A.
Il Direttore Generale



Spett.li

Organismi aziendali
delle Organizzazioni Sindacali

Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca

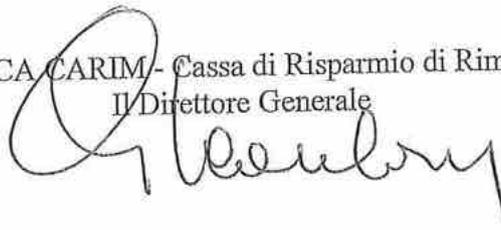
presso BANCA CARIM Cassa di Risparmio di
Rimini S.p.A.

Rimini, 27.10.2017

Facendo seguito e riferimento ai contenuti dell'accordo sottoscritto il 27.10.2017 Vi confermiamo che al raggiungimento delle 96 riduzioni previste dall'accordo, sarà confermato, alla scadenza contrattuale prevista, il contratto di apprendistato professionalizzante attualmente in essere, a condizione che l'interessato abbia fornito una prestazione individuale non negativa.

Distinti saluti

BANCA CARIM - Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A.
Il Direttore Generale



Spett.li

Organismi aziendali
delle Organizzazioni Sindacali

Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca

presso BANCA CARIM Cassa di Risparmio di
Rimini S.p.A.

Rimini, 27.10.2017

Facendo seguito e riferimento ai contenuti dell'accordo sottoscritto il 27.10.2017, Vi confermiamo la disponibilità a prorogare i trattamenti integrativi del Contratto Aziendale di II livello del 30.4.2013 dal 1.1.2018 al 31.12.2019, avviando a tale fine i previsti passaggi deliberativi.

Distinti saluti

BANCA CARIM Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A.
Il Direttore Generale



