

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 dicembre 2017

tra

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

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo e gli Organismi Sindacali aziendali delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

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

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- In data 13 settembre 2017 il Consiglio di Amministrazione della Banca Carige S.p.A. ha approvato il Piano Industriale del Gruppo Banca Carige 2017-2020 "Transformation Program Carige" (di seguito "Piano").
- In un contesto economico che, a livello generale, permane difficile, il Piano punta all'attuazione di azioni di rafforzamento della struttura patrimoniale e della qualità dell'attivo, al fine di focalizzarsi sull'efficienza operativa e sul necessario rilancio commerciale, attraverso il miglioramento di produttività e redditività ed il recupero di efficienza, anche mediante il contenimento dei costi.
- In data 18 settembre 2017, obiettivi, linee guida e azioni d'intervento del Piano sono stati illustrati alle Organizzazioni Sindacali dall'Amministratore Delegato di CARIGE.
- Successivamente, in data 29 settembre 2017, nel corso di un apposito incontro illustrativo, CARIGE, anche nella suddetta qualità di Capogruppo, ha consegnato alle Organizzazioni Sindacali lettera informativa avente ad oggetto il Piano, dando formale avvio, ad ogni conseguente effetto, al previsto confronto sindacale.
- Il Piano, per effetto delle proprie iniziative strategiche, prevede ricadute sul personale in termini di riduzione dell'organico pari a circa 1.000 risorse rispetto al livello in essere al 31/12/2016, di cui 150 efficientamenti già effettuati alla data di approvazione del Piano stesso.
- Con riguardo alle ulteriori eccedenze di organico previste dal Piano, la suddetta lettera del 29 settembre 2017 ha individuato in circa 765 il numero di eccedenze di personale determinate dall'impatto delle iniziative strategiche del Piano stesso, evidenziando peraltro la possibilità di contenere le stesse in circa 645 dipendenti, attraverso misure idonee a consentire un recupero di almeno 120 risorse.
- CARIGE si è dichiarata quindi disponibile a ricercare, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, le soluzioni più opportune, percorribili e sostenibili, atte a contenere, per quanto possibile, le inerenti ricadute sociali.
- Con particolare riferimento al costo del lavoro, come evidenziato nella suddetta lettera del 29 settembre 2017 e fermo restando quanto precede in tema di tensioni occupazionali, il Piano si propone inoltre la realizzazione di ulteriori azioni volte al contenimento del costo del lavoro, da ricercare con la necessaria tempestività, al fine di creare condizioni di equilibrio tali da sviluppare le potenzialità del Gruppo, con l'obiettivo di una riduzione del costo del lavoro del 16% rispetto al valore normalizzato del 2016, al fine di raggiungere nel 2020 un costo del lavoro pari ad € 264 milioni.

- CARIGE ha quindi evidenziato la necessità di procedere all'individuazione e all'adozione di misure, che consentano fin da subito, anche alla luce della collocazione temporale delle uscite dal servizio definita in esito al confronto sindacale, il perseguimento di un equilibrio complessivo dei costi.
- Nella lettera del 29 settembre 2017, in relazione al suddetto obiettivo di rigoroso contenimento dei costi, CARIGE ha inoltre rimarcato la necessità di interventi di revisione degli assetti normativi, con intenzione della Capogruppo di addivenire a condivisi interventi di revisione della contrattazione di secondo livello applicata presso il Gruppo, nonché delle prassi aziendali, attraverso un confronto aperto e fattivo, finalizzato all'individuazione di soluzioni consone al cambiamento e coerenti con lo scenario di riferimento e gli assetti organizzativi mutati o in corso di mutamento.
- A partire dalla consegna della suddetta lettera del 29 settembre 2017 è stato attivato, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative, l'inerente confronto, i cui termini sono decorsi inutilmente;
- In data 20 novembre 2017 FABI, FIRST/CISL, UILCA e UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB hanno sottoscritto Verbale di Riunione, con il quale si è convenuto di effettuare un'ulteriore fase di confronto, al fine di ricercare ulteriormente la possibilità di addivenire alla concordemente auspicata individuazione di soluzioni condivise per gestire le ricadute del Piano sulle lavoratrici e sui lavoratori e di perseguire gli obiettivi del Piano stesso; in data 21 novembre 2017 la FISAC/CGIL ha posto in essere un'azione di sciopero.
- A far data dal 27 novembre 2017, tutte le Organizzazioni Sindacali sopra citate hanno sviluppato con CARIGE un confronto unitario che si è articolato in una pluralità di ulteriori incontri tra CARIGE e le Organizzazioni Sindacali che si sono succeduti sino alla data odierna.
- Le Parti convengono di continuare nel proficuo percorso di relazioni sindacali in atto, caratterizzato da un confronto continuo, dinamico e articolato in momenti successivi di approfondimento delle specifiche tematiche che tempo per tempo assumono rilievo, nell'ambito di una positiva e responsabile relazione fra le Parti, finalizzata alla ricerca di soluzioni equilibrate delle questioni poste attraverso il confronto sindacale, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Articolo 1 Parte generale

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare con riguardo ai processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano.

Articolo 2 Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione delle iniziative strategiche di cui in premessa, quantificate in circa 645 unità complessive a livello di Gruppo, ferma restando la necessità di conseguire la riduzione degli organici, al fine di limitare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale, le Parti – tenuto conto delle previsioni recate dall'articolo 8 del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modificazioni – concordemente stabiliscono di utilizzare la volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, nell'ambito delle risorse che maturino entro il 31/12/2023 i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici (con conseguente possibilità di accesso ai trattamenti stessi entro il 1/1/2024), anche se con diritto al mantenimento in servizio, ricorrendo ai criteri indicati agli articoli 3, 4 e 5 che seguono.

Resta comunque ferma la necessità di conseguire la riduzione di organici di circa 645 unità complessive a livello di Gruppo.

Articolo 3

Lavoratori/lavoratrici che hanno già aderito a precedenti iniziative aziendali di cessazione incentivata dal servizio

Il rapporto di lavoro verrà prioritariamente risolto nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che, alla data di stipula del presente Verbale di Accordo, hanno già manifestato la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro in base alle previsioni recate dal Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014, dal Verbale di Accordo 14/12/2015 e dal Verbale di Accordo 28/10/2016, con riferimento ai quali continueranno ad applicarsi le previsioni recate dalle suddette pattuizioni contrattuali collettive.

A favore dei dipendenti indicati al comma 1 del presente articolo, appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, che maturino a partire dall'1/1/2019 ed entro il 31/12/2020 i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, anche se con diritto al mantenimento in servizio, viene riconosciuta – in alternativa all'applicazione delle previsioni richiamate dallo stesso comma 1 – la possibilità di accedere, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" di cui all'art. 5, comma 1 lettera b) del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modificazioni (di seguito, "Fondo di Solidarietà"), nei limiti e con le modalità di cui al successivo articolo 6, comma 1, lettere a), b) e c).

Ai lavoratori/lavoratrici in argomento che faranno richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà secondo le modalità del presente Verbale di Accordo, in caso di relativo accoglimento, verranno erogate le prestazioni straordinarie secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal suddetto Decreto Interministeriale n. 83486/2014 e successive modificazioni, nonché riconosciuti i trattamenti accessori aggiuntivi previsti dall'articolo 8 che segue, mentre cesseranno di trovare applicazione le disposizioni relative all'iniziativa di cessazione incentivata dal servizio cui gli stessi avevano in precedenza aderito.

Articolo 4

Lavoratori/lavoratrici che non hanno aderito a precedenti iniziative aziendali di cessazione incentivata dal servizio

La possibilità di cui al comma 2 dell'articolo 3 che precede è riconosciuta anche a favore dei lavoratori/lavoratrici in esubero individuati dal citato Verbale di Accordo 28/10/2016 che non hanno aderito all'iniziativa di cessazione incentivata dal servizio disciplinata da tale Verbale di Accordo.

In caso di mancato esercizio di tale possibilità da parte del singolo lavoratore/lavoratrice di cui al comma che precede, nei confronti del lavoratore/lavoratrice interessato restano ferme le previsioni recate dall'articolo 2, paragrafo 4, commi 2 e 3 del Verbale di Accordo del 28/10/2016.

Con riferimento ai lavoratori/lavoratrici in esubero individuati dal Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014, restano ferme le previsioni recate dall'articolo 9 del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 e dal successivo Verbale di Accordo 2/3/2015 relativo a Banca del Monte di Lucca S.p.A..

Articolo 5

Lavoratori/lavoratrici che maturano requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici successivamente al 31/12/2020 ed entro il 31/12/2023

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui in premessa, si farà altresì ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà", su base volontaria, per la quota numerica dell'esubero residuale, nell'ambito delle risorse, appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e

dei Quadri Direttivi, che maturino a partire dall'1/1/2021 ed entro il 31/12/2023 i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, anche se con diritto al mantenimento in servizio, nei limiti e con le modalità di cui al successivo articolo 6, comma 1, lettere b), c) e d).

Ai lavoratori/lavoratrici che faranno richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà secondo le modalità del presente accordo in caso di relativo accoglimento, verranno erogate le prestazioni straordinarie secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal suddetto Decreto Interministeriale n. 83486/2014 e successive modificazioni, nonché i trattamenti accessori aggiuntivi previsti dall'articolo 8 che segue.

Articolo 6

Date di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

La facoltà di adesione di cui ai precedenti articolo 3, comma 2, articolo 4 e articolo 5 viene riconosciuta, nel limite massimo complessivo di n. 490 lavoratori/lavoratrici, secondo il seguente schema:

- a) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2018, con cessazione dal servizio in data 30/6/2018 (ultimo giorno di servizio): fino al limite massimo complessivo di n. 50 lavoratori/lavoratrici, comunque con un tetto massimo di onere aziendale pari a € 2,7 milioni.

La finestra in argomento è riservata:

- in via prioritaria, a coloro che maturano a partire dall'1/1/2019 ed entro il 31/12/2019 i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici;
- in via subordinata e residuale, a coloro che maturano detti requisiti a partire dall'1/1/2020 ed entro il 31/12/2020.

Nell'ambito di ciascuna tipologia di lavoratori/lavoratrici sopra individuata, si tiene conto dei criteri di priorità indicati all'articolo 7 che segue;

- b) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/1/2019, con cessazione dal servizio in data 31/12/2018 (ultimo giorno di servizio): fino al limite massimo complessivo di n. 100 lavoratori/lavoratrici, comunque con un tetto massimo di onere aziendale pari a € 5,2 milioni.

La finestra in argomento è riservata:

- in via prioritaria, a coloro che maturano a partire dall'1/1/2020 ed entro il 31/12/2020 i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici;
- in via subordinata e residuale, a coloro che maturano detti requisiti a partire dall'1/1/2021 ed entro il 31/12/2021.

Nell'ambito di ciascuna tipologia di lavoratori/lavoratrici sopra individuata, si tiene conto dei criteri di priorità indicati all'articolo 7 che segue;

- c) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/7/2019, con cessazione dal servizio in data 30/6/2019 (ultimo giorno di servizio) fino al limite massimo complessivo di n. 30 lavoratori/lavoratrici, comunque con un tetto massimo di onere aziendale pari a € 2,7 milioni.

La finestra in argomento è riservata:

- in via prioritaria, a coloro che maturano a partire dall'1/1/2020 ed entro il 31/12/2020 i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici;
- in via subordinata e residuale, a coloro che maturano detti requisiti a partire dall'1/1/2021 ed entro il 31/12/2021.

Nell'ambito di ciascuna tipologia di lavoratori/lavoratrici sopra individuata, si tiene conto dei criteri di priorità indicati all'articolo 7 che segue;

- d) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a decorrere dall'1/12/2019, con cessazione dal servizio in data 30/11/2019 (ultimo giorno di servizio): fino al limite massimo complessivo di n. 310 lavoratori/lavoratrici, comunque con un tetto massimo di onere aziendale pari a € 36,1 milioni.

La finestra in argomento è riservata:

- in via prioritaria, a coloro che maturano a partire dall'1/1/2021 ed entro il 31/12/2021 i requisiti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici;
- in via subordinata e residuale, a coloro che maturano detti requisiti a partire dall'1/1/2022 ed entro il 31/12/2022;
- in via ulteriormente subordinata e residuale, a coloro che maturano detti requisiti a partire dall'1/1/2023 ed entro il 31/12/2023,

Nell'ambito di ciascuna tipologia di lavoratori/lavoratrici sopra individuata, si tiene conto dei criteri di priorità indicati all'articolo 7 che segue.

Art. 7

Richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui all'articolo 3, commi 3 e seguenti, all'articolo 4 e all'articolo 5 che precedono dovranno essere presentate inderogabilmente entro il 15/5/2018, mediante presentazione dell'allegato modulo (allegato 1) debitamente compilato.

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

- a. lavoratori/lavoratrici che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, siano portatori di handicap in condizioni di gravità ai sensi della Legge n. 104/92 e abbiano comunicato tale situazione alla Banca – personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%;
- b. in via subordinata, personale che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, risulti assente dal servizio da almeno 6 mesi per malattia documentata, ovvero che comunque non presti servizio attivo per qualsiasi causale da almeno 6 mesi;
- c. in via subordinata, lavoratori/lavoratrici assegnati in Aree Territoriali Commerciali con esuberi di personale, o strutture di back-office;
- d. in via ulteriormente subordinata, lavoratori/lavoratrici che, alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, assistano con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla Legge n. 104/92 – il coniuge ovvero il convivente more uxorio, o un parente di primo grado con handicap in condizioni di gravità e abbiano comunicato tale situazione alla Banca;
- e. in via ulteriormente subordinata, maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- f. in via ulteriormente subordinata, maggiore età anagrafica;
- g. in via residuale, ordine cronologico di presentazione della domanda di accesso al Fondo di Solidarietà.

In ogni caso, le domande avanzate dai lavoratori/lavoratrici individuate agli articoli 3 e 5 che precedono saranno accolte con priorità rispetto alle domande avanzate dai lavoratori individuati all'articolo 4 che precede.

Fermo restando quanto precede, l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di lavoratori/lavoratrici appartenenti a rami d'azienda oggetto di cessione costituirà, se necessario, materia di specifico confronto nelle relative procedure di legge e di contratto.

Entro il 31/5/2018, la Banca comunicherà ai lavoratori/lavoratrici interessati l'esito della domanda con l'indicazione, in caso di accoglimento, della data di relativa cessazione dal servizio con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa, nonché di accompagnare l'attuazione degli interventi previsti dal Piano, la Banca potrà individuare fra il personale di ogni ordine

e grado, con riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero particolarmente contenuto di risorse per le quali posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro avverranno con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso stesso, e saranno formalizzate mediante specifica intesa transattiva (di norma, davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione istituita ai sensi del CCNL di settore) che definisca ogni profilo relativo all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

I lavoratori/lavoratrici 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.

Dichiarazione della Banca

La Banca dichiara che intende astenersi dall'instaurare rapporti di lavoro e/o collaborazione con lavoratori/lavoratrici, che dovessero accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, nel periodo di erogazione dell'assegno straordinario da parte del Fondo stesso.

Articolo 8 Trattamenti accessori

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

1. Assistenza Sanitaria Integrativa

Ai lavoratori/lavoratrici che, alla data di stipula del presente Verbale di Accordo, hanno già manifestato la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro in base alle previsioni recate dal Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 e dal Verbale di Accordo 28/10/2016, ma che hanno optato, su base volontaria, di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ai sensi delle previsioni del presente Verbale di Accordo, resta confermata la possibilità di permanere nella copertura sanitaria integrativa in atto per il personale in servizio, alle stesse condizioni, fino all'anno solare di compimento del settantesimo anno di età, alle seguenti condizioni:

- a) per l'anno solare immediatamente successivo a quello di uscita dal Fondo, il premio annuo complessivo sarà ripartito tra singolo interessato ed Azienda in termini identici a quelli tempo per tempo applicati al personale in servizio;
- b) per gli anni solari seguenti, fino a quello di compimento del settantesimo anno di età, la corresponsione del premio annuo complessivo sarà interamente a carico del singolo interessato

Per i lavoratori/lavoratrici non ricompresi tra quelli individuati al comma che precede, la copertura sanitaria integrativa aziendale viene mantenuta per il solo periodo in cui il singolo lavoratore/lavoratrice permane all'interno del Fondo di Solidarietà, con applicazione delle medesime condizioni riconosciute al personale in servizio.

2. Condizioni finanziarie e bancarie

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

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

L'estinzione di eventuali cessioni del quinto in essere al momento della cessazione dal servizio con accesso al Fondo di Solidarietà potrà essere effettuata mediante il ricorso alla concessione di prestiti personali di durata e di importo pari alla durata ed al debito residuo della cessione del quinto da estinguere, anche in deroga alle vigenti disposizioni aziendali di riferimento.

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

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

Articolo 9

Fruizione ferie, ex festività, banca delle ore e recuperi di ogni altra natura

Nei confronti di coloro che cesseranno dal rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni del presente Verbale di Accordo è prevista l'integrale fruizione di ferie, ex festività, banca delle ore e recuperi di ogni altra natura, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione del rapporto stesso.

Articolo 10

Ulteriori previsioni

Restano ferme le ulteriori previsioni, recate dall'articolo 2 punto 5. commi 1 e 2 del Verbale di Accordo del 28/10/2016, concernenti la facoltà della Banca di valutare eventuali richieste di cessazione dal servizio, in via anticipata rispetto alla data di maturazione del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico, che dovessero essere avanzate dai lavoratori/lavoratrici del Gruppo.

Analogamente, la Banca si riserva di agevolare l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di singoli lavoratori/lavoratrici, anche ai sensi di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013).

Su base volontaria, e comunque laddove compatibile con le esigenze aziendali, ai lavoratori/lavoratrici che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo le previsioni del presente Verbale di Accordo in una delle date indicate al precedente articolo 5, comma 1, lettere b), c) o d), è riconosciuta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo modalità da concordare nel rispetto della normativa di riferimento.

Per quanto specificamente concerne i lavoratori/lavoratrici assegnati presso la Rete, in caso di part-time orizzontale di 15 ore settimanali, comprendente le ore pomeridiane di tutti i giorni lavorativi settimanali, il relativo trattamento economico verrà ridotto al 50%, anziché al 40%.

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

Articolo 11

Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 25/5/2018 per verificare i livelli di adesione alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Qualora, nell'ambito del predetto incontro di verifica tra le Parti, dovesse emergere che non è pervenuto un numero di domande sufficienti a raggiungere l'obiettivo previsto di riduzione degli organici indicato al precedente articolo 2, comma 1, anche attraverso il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, le Parti stabiliranno, entro il termine di 15 giorni, le conseguenti misure e gli strumenti atti a conseguire detto obiettivo.

Qualora, nell'ambito del predetto incontro di verifica tra le Parti, dovesse emergere che è pervenuto un numero di domande superiore al limite massimo complessivo di cui al precedente articolo 6, comma 1, le Parti valuteranno congiuntamente la possibilità di prendere in considerazione tali richieste, valutando la sostituzione, anche parziale, con nuove assunzioni.

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

Articolo 12 **Modifiche normative al sistema previdenziale**

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse.

Qualora dovessero successivamente intervenire modifiche alle normative che disciplinano tali requisiti, saranno effettuati appositi incontri tra le Parti per valutare la situazione determinatasi e concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente Verbale di Accordo.

Articolo 13 **Mobilità professionale**

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

In relazione a tale mobilità professionale del personale, le Parti confermano integralmente quanto già concordato con il Verbale di Accordo Quadro del 30/9/2014, con il Verbale di Accordo del 28/10/2016 e con il Verbale di Riunione del 13/6/2017.

Con specifico riferimento alle azioni formative che verranno attivate nell'arco temporale di vigenza del Piano Strategico, le Parti ribadiscono quanto sul punto già condiviso con il sopra richiamato Verbale di Accordo 28/10/2016 (in particolare, articoli 19, comma 3, 20 e 21).

Articolo 14 **Mobilità territoriale**

L'attuazione delle iniziative strategiche previste dal Piano potrà comportare per il 2018, anche in un'ottica di salvaguardia occupazionale e di contenimento delle eccedenze di personale, esigenze di carattere straordinario e temporaneo in termini di mobilità territoriale da unità operative appartenenti alle Aree Commerciali Emilia Romagna, Lombardia, Veneto e Toscana a unità operative ubicate nella Regione Liguria. Quanto precede, ferma restando l'applicazione delle disposizioni contrattuali collettive in materia di trasferimenti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive di carattere duraturo.

In relazione a tali fenomeni di mobilità straordinaria e temporanea, troveranno applicazione le previsioni di seguito riportate:

- a) i movimenti in argomento avranno una durata massima di 6 mesi;
- b) l'Azienda procederà, anche mediante rotazioni dei lavoratori/lavoratrici interessati, al fine di contenere quanto più possibile il connesso eventuale disagio individuale, privilegiando la volontarietà per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze aziendali;
- c) il movimento verrà comunicato, di norma via e-mail, al singolo lavoratore/lavoratrice, indicando nel contempo al lavoratore/lavoratrice il termine massimo previsto per la fine del fenomeno di mobilità di cui al presente articolo;
- d) per il periodo di permanenza nella località di destinazione, al lavoratore/lavoratrice interessato verrà riconosciuto il seguente trattamento, onnicomprensivo e compensativo di qualsivoglia aspetto connesso al movimento stesso:
 - messa a disposizione gratuita nel comune di destinazione (se Capoluogo di Provincia), o anche in prossimità dello stesso (negli altri casi), di un alloggio, con spese relative a riscaldamento e utenze (escluse eventuali spese telefoniche) a carico della Banca. L'alloggio in argomento, di norma, consisterà in un monocale più servizi;
 - per ciascun mese completo di permanenza, al lavoratore/lavoratrice interessato viene riconosciuta – in aggiunta alla messa a disposizione gratuita dell'alloggio, e fermo restando il riconoscimento del trattamento in materia di buoni pasto secondo le previsioni tempo per tempo aziendali in atto – la possibilità, con riferimento agli eventuali rientri alla propria abitazione, il rimborso delle spese di viaggio per un numero massimo di n. 2 viaggi (andata e ritorno) mensili, mediante utilizzo di mezzi pubblici attraverso la società convenzionata con la Banca ovvero tramite presentazione degli inerenti giustificativi di spesa, comunque fino ad un limite massimo mensile di spesa complessiva di € 250;
- e) al termine del periodo di mobilità straordinaria ed eccezionale, il lavoratore/lavoratrice interessato verrà assegnato, per un periodo non inferiore a quello trascorso in mobilità straordinaria, – all'unità lavorativa di provenienza ovvero limitrofa, o comunque prossima a quella di provenienza;
- f) l'individuazione dei lavoratori/lavoratrici interessati a tali misure di mobilità straordinaria avverrà nel rispetto delle normative previste in materia di trasferimenti.

Per quanto riguarda i dipendenti della Banca del Monte di Lucca S.p.A., i fenomeni di mobilità territoriale infragruppo saranno, di norma, limitati a movimenti che consentano il rientro serale.

Le Parti si danno atto che la mobilità infragruppo, che troverà applicazione attraverso l'utilizzo dello strumento del distacco, oltre a favorire la ricollocazione di risorse in esubero, può costituire altresì uno strumento utile per gestire le esigenze produttive eccezionali e contenere nel contempo la mobilità territoriale.

La disciplina recata dal presente articolo riveste carattere sperimentale. Conseguentemente, nel corso del 2018 le Parti daranno corso, anche per il tramite del Comitato di Consultazione e Monitoraggio di cui all'articolo 27 del Verbale di Accordo 28/10/2016, a due specifici momenti di verifica in ordine agli inerenti profili applicativi, rispettivamente entro il 30/6/2018 ed entro il 30/11/2018.

Dichiarazioni della Banca

La Banca in oggi prevede che i fenomeni di mobilità di cui al presente articolo possano interessare circa 30 posizioni di lavoro.

Con specifico riferimento alle filiali ubicate nelle Regioni Puglia e Marche, la Banca dichiara che sono in fase di studio sia eventuali ipotesi di scambio di filiali con altri Istituti, sia soluzioni di rivisitazione interna della presenza territoriale che in oggi prevedono il mantenimento della presenza di filiali in tali territori.

La Banca, su richiesta delle OO.SS., si impegna a valutare di accogliere entro il 2019 – con riferimento ai trasferimenti operati in occasione dell'avvio del Nuovo Modello Commerciale (18/9/2017), dalle Aree Commerciali indicate al comma 1 che precede a unità operative ubicate nella Regione Liguria – le richieste di rientro nella zona di provenienza dei lavoratori/lavoratrici interessate;

Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione affinché nell'applicazione di quanto precede l'Azienda presti particolare attenzione gestionale (fatto salvo il consenso degli interessati) a:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 8 anni (ovvero padre unico affidatario);
- lavoratori/lavoratrici portatori di handicap grave, come tali riconosciuti dalla normativa vigente (L. 104/1992);
- genitori o familiari che assistono un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave, come tali riconosciuti dalla normativa vigente (L. 104/1992);
- genitori beneficiari della provvidenza per figli disabili prevista dalla normativa aziendale;
- lavoratori/lavoratrici disabili con percentuale di invalidità non inferiore al 67%;
- lavoratori/lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 15 Part-time

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento utile alla flessibilità e all'articolazione della prestazione lavorativa, in un'ottica di conciliazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori della vita lavorativa con le relative esigenze personali, nonché alla riduzione dei costi in coerenza con le premesse del presente Verbale di Accordo; per tale ragione, la Banca valuterà con favore l'incremento rispetto all'esistente del numero di part-time in arco Piano nei limiti previsti dalla previsioni del CCNL tempo per tempo vigente.

Quanto precede, in una prospettiva di massima concedibilità possibile, ferme restando le necessarie compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Nel corso del 2018, le Parti daranno corso a specifici momenti di approfondimento della tematica.

Dichiarazione della Banca

La Banca in oggi prevede un incremento del numero di rapporti a tempo parziale in arco Piano pari ad almeno 100 posizioni lavorative, aggiuntive rispetto a quelle di cui all'art. 10 che precede, non considerando i rinnovi dei part-time in essere.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le OO.SS. ritengono necessario un momento di verifica al fine della valutazione e delle determinazioni in ordine al numero delle richieste eccedenti le predette disponibilità dichiarate dall'Azienda, e raccomandano un utilizzo del part-time nelle sue diverse articolazioni, per durate anche pluriennali.

Articolo 16 Attivazione di misure di solidarietà

Nel contesto di attuazione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale previsti dal Piano, le Parti condividono il ricorso alla sospensione temporanea dell'attività, quale ulteriore strumento diretto a gestire le tensioni occupazionali determinate da tali processi, al precipuo fine di contenere le eccedenze di personale nell'entità indicata all'articolo 2 del presente Verbale di Accordo e a perseguire fin da subito, anche alla luce della collocazione temporale delle uscite dal servizio come sopra definita, l'equilibrio complessivo dei costi di cui in Premessa.

In relazione, le Parti confermano innanzitutto quanto già convenuto con Verbale di Accordo del 28/10/2016, e pertanto ribadiscono che nell'anno 2018 a ciascun dipendente del Gruppo verrà applicata una sospensione dell'attività lavorativa, con corrispondente riduzione del trattamento economico, nella misura di 5 giornate lavorative.

Al riguardo, le Parti confermano che si attiveranno per richiedere le prestazioni ordinarie di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/7/2014, n. 83486, per il ristoro parziale delle retribuzioni perse, nei limiti delle risorse presso il Fondo di Solidarietà di settore e secondo i criteri e le deliberazioni tempo per tempo assunte dal Comitato Amministratore del Fondo stesso. Le Parti confermano altresì che restano in ogni caso esclusi oneri a carico delle Aziende del Gruppo qualora il Comitato Amministratore del Fondo, per qualsiasi motivo, non dovesse accogliere

ovvero dovesse accogliere solo parzialmente le domande aziendali di accesso alle suddette prestazioni.

Ai suddetti fini di perseguimento dell'equilibrio complessivo dei costi – ferme restando le n. 5 giornate di sospensione dell'attività lavorativa prevista per l'anno 2018 di cui al comma 2 che precede – le Parti condividono l'individuazione, con riferimento a ciascun lavoratore/lavoratrice del Gruppo, di ulteriori giornate di sospensione dell'attività lavorativa nelle misure di seguito indicate, senza corresponsione di trattamento economico e contributivo a carico delle Aziende del Gruppo:

- per l'anno 2018: ulteriori n. 4 giornate lavorative annue (per un totale annuo di 9 giornate);
- per ciascun anno del biennio 2019-2020: 7 giornate lavorative annue.

Inoltre, con riferimento all'anno 2020, le Parti prevedono che, in caso di sussistenza presso il Fondo di Solidarietà di risorse che consentano il ristoro parziale, verrà applicata una ulteriore giornata di sospensione dell'attività lavorativa. La tematica costituirà oggetto di specifica verifica tra le Parti in uno degli incontri previsti dall'articolo 22, comma 2, che segue.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le misure di contenimento dei costi disciplinate dal presente articolo sono strettamente correlate alla vigenza della contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 20 che segue.

Dichiarazione delle Parti

La Banca prenderà prioritariamente in considerazione le richieste volontarie che dovessero essere avanzate da singoli lavoratori/lavoratrici di fruire di un numero annuo di giornate di sospensione dell'attività lavorativa, senza corresponsione di trattamento economico, superiore alle misure sopra indicate, con conseguente eventuale rideterminazione del numero di giornate di sospensione dell'attività lavorativa, senza corresponsione di trattamento economico, con riferimento al restante personale. Quanto precede, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, e fermo restando in ogni caso il necessario conseguimento del correlato obiettivo di riduzione del costo del lavoro.

Articolo 17 Previdenza Complementare

A decorrere dall'1/1/2018, e fino al 31/12/2020, alla base di riferimento per il calcolo della contribuzione aziendale e del contributo al FPA a carico del singolo lavoratore/lavoratrice interessato - ferme restando le disposizioni aziendali tempo per tempo vigenti in ordine alla individuazione delle voci utili a tali fini - verranno applicate le seguenti riduzioni:

- fino a € 70.000 di base imponibile: riduzione del 30%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 70.000 e fino a € 100.000: riduzione del 55%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 100.000 e fino a € 200.000: riduzione del 65%;
- per la quota di base imponibile oltre 200.000: riduzione del 70%.

A decorrere dall'1/1/2021, le suddette riduzioni cesseranno di trovare applicazione.

A decorrere dall'1/1/2021, con riferimento alla quota di base imponibile della contribuzione aziendale al FPA eccedente l'importo di € 100.000, l'entità della contribuzione aziendale viene fissata nelle misure di seguito indicate:

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che la misura di cui al primo comma del presente articolo è strettamente correlata alla vigenza della contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 20 che segue.

Ai fini del presente accordo, si definisce "FPA" il fondo pensione operante in regime di contribuzione definita individuato dalle disposizioni contrattuali collettive tempo per tempo vigenti quale forma

pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza).

Articolo 18 **Premio sociale aziendale – Premio Variabile di Risultato**

Le Parti, attesa la centralità delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di Piano, intendono ricercare soluzioni condivise che valorizzino l'apporto fornito dal personale in termini di coinvolgimento e partecipazione al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

In tale ottica, facendo seguito a quanto indicato nella nota a verbale in calce all'articolo 3 del Verbale di Accordo del 28/10/2016, le Parti ribadiscono la disponibilità a valutare la possibilità di dar corso nel Gruppo – a partire dall'esercizio 2018 – alla disciplina del Premio Variabile di Risultato (PVR) di cui all'art. 52 del CCNL 31/3/2015, in una logica di sperimentality, con caratteristiche del Premio medesimo di effettiva variabilità legata alla produttività, redditività e efficienza, rilevate in base a indicatori concordemente individuati e criteri distributivi anche non generalizzati, riconducibili al CCNL e capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo, in conformità alle Politiche di Remunerazione delle Banche del Gruppo.

Quanto precede, con riferimento ai dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, con esclusione dei Dirigenti, del Personale Più Rilevante (individuato ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014 e successive modificazioni ed integrazioni), nonché del personale adibito a specifiche mansioni concordemente individuate, per il quale, anche in coerenza ed in conformità con le disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, anche in caso di attivazione aziendale del PVR, vengano comunque attivati sistemi di incentivazione dedicati.

Resta inteso che, in caso di attivazione del PVR, il Premio Sociale aziendale di cui all'articolo 3 del Verbale di Accordo 28/10/2016 è assorbito dal PVR e dai sistemi incentivanti di cui al comma che precede.

Articolo 19 **Rimborso chilometrico in caso di utilizzo di veicolo privato per motivi di servizio**

A far data dall'1/1/2018, in caso di utilizzo del veicolo privato per motivi di servizio, preventivamente autorizzato dal superiore gerarchico secondo le vigenti disposizioni, al personale verrà riconosciuto un rimborso chilometrico determinato nella misura di € 0,30 a chilometro, a prescindere dalla cilindrata del veicolo.

Dichiarazione dell'Azienda

Con specifico riferimento ai dipendenti che per motivi di servizio abbiano necessità di un utilizzo significativo di un'autovettura (per tale intendendosi una percorrenza annua non inferiore a 20.000 km), la Banca ribadisce il proprio impegno a valutare la possibilità di mettere a disposizione del personale interessato un veicolo per uso esclusivamente aziendale, in coerenza con le policy aziendali tempo per tempo vigenti in materia.

Articolo 20 **Contrattazione di secondo livello**

In relazione a quanto rappresentato in materia di contrattazione di secondo livello nella lettera in data 29/9/2017, le Parti ritengono che l'assetto previsto in esito a quanto condiviso con il presente Verbale di Accordo risulta coerente con lo scenario di riferimento e adeguato rispetto agli obiettivi di riduzione e contenimento dei costi indicati dal Piano.

Conseguentemente, gli istituti della contrattazione di secondo livello, unitamente alle ulteriori previsioni del Verbale di Accordo 28/10/2016, non direttamente interessati dagli interventi di revisione disciplinati dal presente Verbale di Accordo vengono confermati.

Quanto precede, ferme restando la facoltà aziendale di cui all'articolo 26, comma 3, del Verbale di Accordo 28/10/2016, nonché le ulteriori previsioni recate dai commi 4 e 5 di detto articolo.

Art. 21

Politiche Commerciali e organizzazione del lavoro

Con riguardo alla tematica relativa a politiche commerciali e organizzazione del lavoro, le Parti convengono di procedere a specifici momenti di confronto per costituire, a livello di Gruppo, una Commissione bilaterale su tale tematica.

In particolare, le Parti concordano di avviare, su richiesta di una di esse, i suddetti momenti di confronto entro il 31/1/2018, nell'ottica di esaurire gli stessi nell'arco dei successivi tre mesi.

Articolo 22

Disposizioni finali

Le norme contenute nel presente Verbale di Accordo hanno valenza generale per la realizzazione delle operazioni che verranno effettuate in arco di Piano, e sono applicabili nei confronti di tutto il personale dipendente dal Gruppo.

Le Parti, considerata la complessità degli interventi previsti dal Piano e la loro progressività, convengono sulla necessità di prevedere, su richiesta di una di esse, momenti di confronto e di verifica sugli argomenti oggetto del Piano comportanti ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale, nell'alveo delle previsioni normative vigenti, nonché momenti di approfondimento di ulteriori tematiche che dovessero emergere a fronte dell'attuazione di specifici interventi del Piano.

Con specifico riferimento alle operazioni comportanti cessioni di rami d'azienda, CARIGE dichiara la propria volontà di ricercare, laddove possibile, soluzioni che tengano in adeguata considerazione i temi dell'applicazione del CCNL di settore, della sede di lavoro e delle tutele occupazionali. Quanto precede, ferma restando, come detto, l'attivazione tempo per tempo delle previste procedure di confronto.

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

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo (che parte Aziendale sottoporrà al Consiglio di Amministrazione), le Parti convengono di considerare esaurite le procedure di confronto avviate in applicazione degli articoli 17, 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015, e si danno reciprocamente atto che il presente Verbale di Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modificazioni e di aver espletato tutte le relative procedure contrattuali e sindacali.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

**UNISIN/FALCRI-
SILCEA-SINFUB**