

Il giorno 7 aprile 2017 in Jesi, presso la Sede in Fontedamo di Nuova Banca delle Marche S.p.A.

tra

Nuova Banca delle Marche S.p.A. (di seguito anche la Banca o l'Azienda) nella sua qualità di Banca Capogruppo, quindi anche in nome e per conto di Cassa di Risparmio di Loreto S.p.a.,

e

la Delegazione ad hoc, di cui all'art. 21 CCNL 31 marzo 2015, costituita dalle Organizzazioni Sindacali di Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca

premessato che:

- In data 11/01/2017 è stata presentata da un primario gruppo Bancario Italiano una offerta vincolante per l'acquisto del gruppo Bancario Nuova Banca Marche. In data 18/01/2017 l'offerta è stata accettata dalla proprietà (fondo di risoluzione presso la Banca d'Italia).
- con lettera di informativa del 28 febbraio scorso, consegnata alle OO.SS. il successivo 1° marzo, , la Banca avviava la procedura sindacale ex artt. 17, 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015;
- con detta comunicazione l'Azienda ha fra l'altro rappresentato che:
 - nonostante le misure adottate in materia di contenimento del costo del Personale negli anni pregressi, la situazione aziendale risulta ancora caratterizzata dal perdurare di condizioni di difficoltà economica ed operativa, principalmente determinate dalla progressiva contrazione dell'attività tradizionale della banca e dall'ulteriore deterioramento della qualità del credito
 - l'andamento economico fa, suo malgrado, registrare un livello di costi tuttora significativamente superiore a quello dei ricavi rendendo purtroppo ancora insufficienti gli interventi posti in atto con gli Accordi Sindacali sottoscritti rispettivamente a fine 2013 ed a inizio 2015, nell'ambito delle precedenti operazioni di riassetto patrimoniale, economico e organizzativo;
 - nell'ottica di creare le condizioni che favoriscano i prossimi processi di aggregazione si rende necessario, nell'attuale fase di transizione, attivare una ulteriore riduzione in via strutturale del costo del lavoro, facendo ricorso agli strumenti previsti dalla legislazione vigente e dal contratto collettivo nei confronti di tutto il Personale indistintamente;
 - per ridurre al minimo le ricadute sociali possibili e pervenire sollecitamente ad una complessiva e ragionevole riduzione dell'organico, andrà considerato il ricorso allo strumento del Fondo di Solidarietà su base volontaria - potendo a tale specifico riguardo fare riferimento ad appositi fondi da stanziare a bilancio e da destinare necessariamente entro la chiusura di bilancio trimestrale al servizio di piani e programmi di esodo anticipato rispetto alla pensione AGO - fornendo

contestualmente le indicazioni relative alle eccedenze di Personale interessate e al correlato bacino dei soggetti in possesso dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà medesimo con una permanenza massima di 60 mesi,

- gli obiettivi fissati per il contenimento del costo del lavoro implicano altresì l'attivazione e la rivisitazione di talune regole convenzionali in essere unitamente all'introduzione di misure di flessibilità della prestazione lavorativa di tutto il Personale;
- si è quindi dato corso al confronto contrattualmente previsto, nel corso del quale gli incontri tenutisi fra le Parti sono stati mirati, fra l'altro, ad individuare le possibili soluzioni in grado di attivare misure e/o strumenti idonei, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze di carattere sociale indotte dagli interventi di razionalizzazione/riduzione del costo del personale;
- le Parti non hanno mancato di sottolineare che nell'attuale situazione attraversata dal Gruppo Bancario il fattore critico di successo è rappresentato proprio dal Personale del Gruppo medesimo il cui impegno, coniugato peraltro con la continua valorizzazione e professionalizzazione, assume rilievo strategico ai fini del conseguimento degli obiettivi produttivi imposti dal processo di risanamento/ripresa perseguito in questa fase dalle Società e dal Gruppo;
- La Banca dichiara che con la sottoscrizione del presente Accordo le misure di contenimento strutturale del costo del lavoro si intendono definite con le eccedenze di personale individuate alla data di sottoscrizione dell'Accordo medesimo e per il periodo precedente all'avvio dei processi e delle relative procedure inerenti alla potenziale integrazione del gruppo bancario Nuova Banca Marche da parte di enti finanziari terzi. L'Azienda si impegna altresì, nella fase preliminare a detta integrazione, a gestire gli eventuali riflessi derivanti dall'applicazione del presente Accordo relativamente al piano di esodo e dalla partecipazione ai progetti formativi programmati, al fine di garantire adeguati livelli operativi e di servizio;

tutto ciò premesso, le Parti hanno inteso concludere positivamente la procedura sindacale regolata dagli artt. 17, 20 e 21 del CCNL 31 marzo 2015, convenendo la seguente normativa che:

- a) definisce gli obiettivi di riduzione degli organici da realizzarsi nei confronti del personale in possesso dei requisiti per avere immediato diritto a pensione e di quello in possesso dei requisiti per accedere al Fondo -secondo quanto stabilito dal Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014- su base volontaria;
- b) individua e regola altri strumenti finalizzati, anche in concorso fra di loro, al raggiungimento degli obiettivi aziendali di riduzione complessiva dei costi.

In considerazione di tutto quanto precede le Parti concordano quanto segue:

9

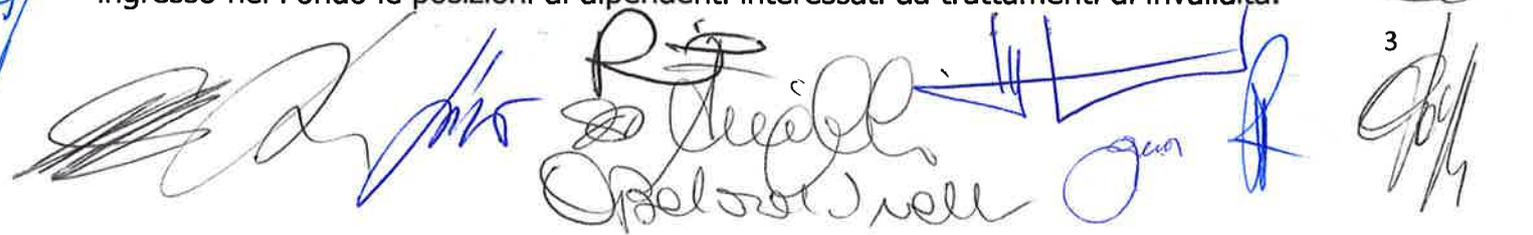


2

- 1) la riduzione del personale dipendente dalla Società Capogruppo e da Carilo, dovrà riguardare almeno n. 270 unità complessive (n. 254 Nuova Banca Marche e n. 16 Carilo) -compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che cesseranno dal servizio entro la data ultima del 30 novembre 2019, da realizzarsi attraverso l'adesione volontaria dei lavoratori aventi i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e/o attraverso l'esercizio immediato del diritto alla pensione A.G.O.;
- 2) lo strumento attraverso cui pervenire alla predetta riduzione degli organici viene concordemente individuato, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, nel Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014, in particolare per quanto attiene ai criteri di "individuazione dei lavoratori in esubero" (art. 8);
- 3) Nel rispetto delle quantità stabilite all'art. 1) del presente accordo la Capogruppo e Carilo si impegnano a dare attuazione alle adesioni all'offerta al pubblico di cui all'art. 5) che segue, esercitate dai dipendenti di ogni ordine e grado -compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che rispettivamente:
 - a) secondo quanto indicato dal sopra citato art. 8 del Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 abbiano maturato o maturino, entro il 30 giugno 2017, i requisiti per avere immediato diritto alla pensione A.G.O., e che intendano per ciò risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con effetto immediato per fruire in continuità del trattamento pensionistico dall'INPS. Al predetto personale verrà riconosciuto, in via straordinaria, un importo onnicomprensivo lordo tale da generare le mensilità nette spettanti a titolo di preavviso ai sensi del CCNL di categoria (art. 77 lett. c CCNL 31.3.2015 – art. 26 lett. a – b CCNL 13.7.2015), da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.
 - b) già risultano in possesso dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà fino ad un massimo di sessanta mesi, ovvero li matureranno entro la data del 31 dicembre 2017;
 - c) ovvero che matureranno il possesso dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà fino ad un massimo di sessanta mesi entro il 31 dicembre 2018, od ancora entro il 30 novembre 2019, e che conseguentemente matureranno il diritto alla pensione AGO non oltre il 1° gennaio 2023 nei casi di cui sub b), ovvero non oltre il 1° gennaio 2024 o infine il 1° dicembre 2024 nella casistica sub c).

L'azienda, in ragione dell'accesso degli interessati al fondo di solidarietà, accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dal personale a "part-time" a decorrere dal mese precedente a quello di risoluzione del rapporto di lavoro. L'Azienda terrà altresì in particolare considerazione ai fini delle tempistiche necessarie di ingresso nel Fondo le posizioni di dipendenti interessati da trattamenti di invalidità.

9

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center with the name 'Opelotti' written below it, and a signature on the right with the number '3' written below it.

4) a favore del personale che accederà al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuto un premio di tempestività, consistente in un importo onnicomprensivo lordo tale da generare una mensilità netta della Retribuzione Annuale in atto, da liquidare a titolo di incentivazione all'esodo qualora manifesti la propria adesione al Fondo di solidarietà entro il 28 aprile 2017; fermi restando ai fini della graduatoria per l'accesso alle prestazioni del Fondo i criteri di cui all'art. 8 del D.I. n. 83486 28 luglio 2014.

Al personale femminile che intenderà fruire della cd "opzione donna", cioè accedere alla prestazione AGO calcolata con il metodo/sistema contributivo, sarà riconosciuto un importo onnicomprensivo lordo tale da generare 15 mensilità nette da liquidare a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti;

Chiarimento a verbale

Si precisa che Retribuzione Annuale si intende e si considera la somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale e con esclusione, quindi, di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente, ovvero erogata a titolo di indennità e rimborso spese, premio incentivante, premio aziendale, "una tantum" annuali e liberalità." Le somme corrisposte quale incentivo all'esodo o premio di tempestività sono erogate a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti. Per mensilità netta si intende un 1/13 della retribuzione netta annua.

5) Nel delineato contesto, ai sensi dell'art. 1336 c.c., ciascun lavoratore di cui all'articolo 3) potrà accettare -compilando l'apposito modulo di adesione che verrà reso disponibile dall'Azienda, da far pervenire al Servizio Relazioni Sindacali e Amministrazione della Banca Capogruppo entro e non oltre il 5 maggio 2017 - "l'offerta al pubblico" formulata dalla Banca per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile -senza oneri di preavviso a carico di ciascuna delle parti- il rapporto di lavoro alla scadenza che verrà comunicata dalla Banca all'interessato e comunque, in via automatica, entro e non oltre le date ultime del: 30 giugno 2017 nella casistica di cui all'art. 3) sub a), 31 dicembre 2017 nella casistica di cui all'art. 3) sub b) che precede, e del 31 dicembre 2018 ovvero del 30 novembre 2019 rispettivamente per ciascuna delle due casistiche declinate nell'ordine all'art. 3) sub c) che precede, per far accedere ciascuno degli interessati a prestazione pensionistica AGO ovvero al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo.

6) Rispetto alle date ultime del 31 dicembre 2017, del 31 dicembre 2018 e del 30 novembre 2019 così come definite all'art. 5, le date di cessazione del rapporto di lavoro da applicare saranno individuate come segue, salvo quanto previsto al successivo paragrafo:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Poboswell' and 'Rao', and a circled number '4' in the bottom right corner.]

- I. alla data del 30 giugno 2017 nei confronti di tutti coloro i quali a tale data risultano già in possesso dei requisiti di accesso al Fondo di Solidarietà dal successivo 1° luglio 2017;
- II. alla data dell'ultimo giorno del mese precedente a quello di accesso al Fondo di Solidarietà, per fruire delle relative prestazioni, nei confronti di coloro che risultino tempo per tempo in possesso dei requisiti per cessare dal rapporto di lavoro ed accedere alle prestazioni del Fondo medesimo.

Al solo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa e organizzativa, l'Azienda potrà individuare con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionalità necessarie all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse, non superiore al 10% degli esuberanti di cui all'art. 1, per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 6 mesi.

Al ricorrere delle fattispecie sopra indicate, la Banca resta impegnata a far pervenire all'interessato apposita comunicazione scritta, almeno trenta giorni, salvo casi eccezionali, prima della data di risoluzione e di correlata cessazione del rapporto di lavoro.

Nei confronti del Personale che, in coerenza con quanto sopra, risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro, sarà facoltà dell'Azienda, in accordo con il lavoratore, di fissare le ferie, le ex festività e banca ore, riposi compensativi e permessi ex art.100 CCNL spettanti in modo tale che al momento della cessazione del medesimo rapporto di lavoro non sussistano residui degli stessi.

La condizione per fruire degli incentivi e dei trattamenti stabiliti dal presente Accordo da parte di ciascun dipendente è subordinata alla formalizzazione tra dipendente e la Società di specifico atto conciliativo in sede protetta (ad es. presso l'ABI) ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma cod. civ. con il quale le Parti (Azienda e dipendente) rinunciano reciprocamente ad ogni pretesa contenziosa, (secondo il modello allegato che forma parte integrante del presente Accordo).

Dichiarazione dell'Azienda:

la Banca conferma che la risoluzione del rapporto di lavoro verrà assunta nei confronti dell'interessato -per consentirgli di accedere al Fondo di Solidarietà dal primo giorno del mese successivo a quello della risoluzione- solo dopo aver esperito positivamente la verifica dell'effettivo possesso da parte del dipendente dei requisiti anagrafici e contributivi per accedere al Fondo medesimo. Il possesso dei requisiti per accedere al Fondo costituisce infatti la condizione di validità della risoluzione del rapporto di lavoro. A tal fine al momento dell'adesione all'"offerta al pubblico" di cui all'art. 3 il dipendente dovrà far pervenire copia dell'Ecocert all'Azienda. Ne consegue, a corollario, che, ove prima della

risoluzione e della relativa cessazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'ante scritto art. 3), dovessero intervenire modifiche legislative e comunque normative immediatamente operative e tali da far perdere il possesso dei requisiti all'interessato per accedere al Fondo, il rapporto di lavoro tra lo stesso e la Società, ai sensi dello stesso punto 3), non potrà essere validamente risolto;

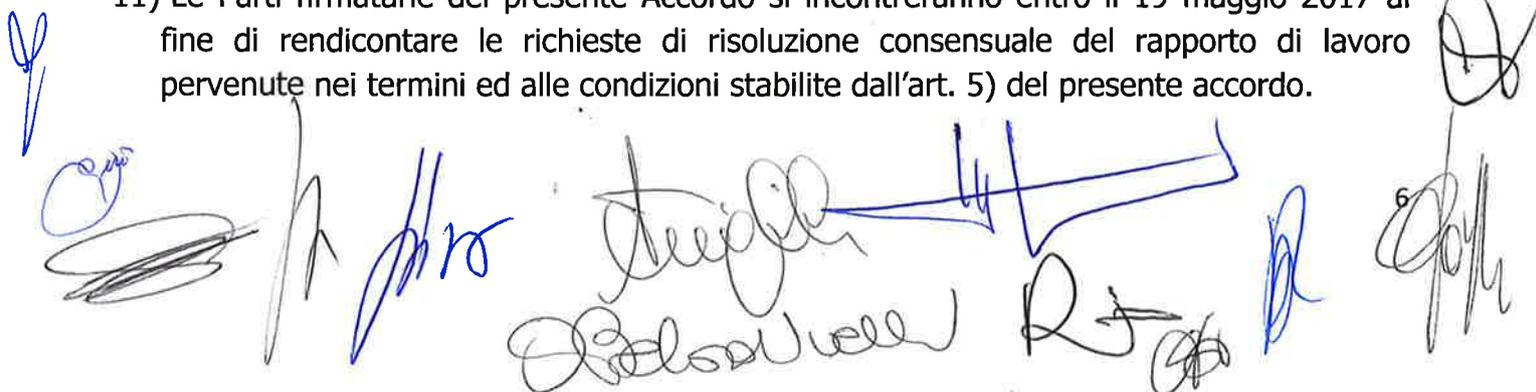
7) al personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale ed in quanto sia stata soddisfatta la condizione di cui sub art. 6) ultimo comma, sarà assicurato, in quanto già iscritto alla cassa aziendale di assistenza sanitaria integrativa, il mantenimento dell'iscrizione dell'assicurazione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O., alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio.

8) al personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale ed in quanto sia stata soddisfatta la condizione di cui sub art. 6) ultimo comma, in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo da liquidare a titolo di agevolazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo) all'aliquota ordinaria del contributo aziendale mensile di cui all'ordinamento vigente del Fondo di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;

9) al personale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale ed in quanto sia stata soddisfatta la condizione di cui sub art. 6) ultimo comma continueranno ad essere applicate le condizioni bancarie e creditizie agevolate, tempo per tempo in essere, a favore del personale in servizio, per il periodo di permanenza al Fondo medesimo;

10) in presenza di modifiche normative che determinino variazioni nei requisiti di accesso al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. attraverso il Fondo di Solidarietà le Parti si incontreranno per individuare e concordare adeguate soluzioni, tese anche ad evitare che il lavoratore abbia scoperture di assegno di sostegno al reddito o di pensione.

11) Le Parti firmatarie del presente Accordo si incontreranno entro il 19 maggio 2017 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini ed alle condizioni stabilite dall'art. 5) del presente accordo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the far left, there is a small, stylized signature. To its right, there are several larger, more complex signatures, some of which appear to be initials or names. The signatures are scattered across the width of the page, with some overlapping. The ink is a consistent blue color.

Nella ipotesi in cui il numero delle accettazioni all'offerta al pubblico presentate dagli interessati a livello di Gruppo dovesse risultare superiore agli esuberi indicati sub art.1) l'Azienda sentite le OO.SS., valuterà e comunicherà alle stesse, in presenza di adeguate compatibilità economiche, le modalità con le quali procedere all'eventuale relativo accoglimento, fermi i criteri di cui all'art. 8 D.I. n. 83486/2014.

Qualora, invece, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle adesioni volontarie alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a livello di Gruppo risulti inferiore agli esuberi definiti all'art. 1, le Parti si impegnano a ricercare le soluzioni necessarie, anche di carattere straordinario, ivi compreso il ricorso alla rimodulazione delle giornate di solidarietà in misura compensativa, atte a garantire il conseguimento degli obiettivi di riduzione degli organici dichiarati essenziali per la sostenibilità della Banca.

12) Le Parti condividono che, ove ricorrano le condizioni per richiedere, relativamente agli accessi per gli anni 2017/2018/2019, l'intervento delle prestazioni pubbliche di cui all'art. 1 commi, 235 e 237 della Legge 11/12/2016 n° 232, "legge di stabilità 2017", l'Azienda avvierà le necessarie verifiche tecniche e contabili al cui esito, che formerà oggetto di confronto tra le Parti anche nell'ambito degli incontri di verifica del presente Accordo, le eventuali somme rivenienti dalla predetta normativa saranno interamente destinate per ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, per quanto compatibili, da parte dei dipendenti del Gruppo Nuova Banca Marche. Per i lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo ed al solo fine di conseguire possibili sinergie economiche, l'azienda valuterà, senza oneri aggiuntivi rispetto ai fondi straordinari destinati ai piani di esodo collettivo di cui al presente Accordo, la possibilità di sostenere ovvero di contribuire ai versamenti necessari per il parziale o totale riscatto della laurea.

Anche in tal caso le eventuali somme rivenienti saranno interamente destinate per ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso alle prestazioni e del Fondo di Solidarietà, per quanto compatibili da parte dei dipendenti del Gruppo Nuova Banca Marche.

13) per contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi aziendali di riduzione di costo le parti convengono di rimodulare i seguenti strumenti:

a) Lavoro a tempo parziale (Articolazioni e durata della trasformazione)

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la trasformazione del lavoro a tempo parziale delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi verrà favorito in tutte le sue forme e potrà essere articolata con un orario di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dell'orario settimanale medio complessivo compreso tra un minimo di 15 ore ed un massimo di 32 ore e 30 minuti. Esso potrà essere articolato su tutti i giorni della settimana secondo la seguente distribuzione:

- orizzontale;
- verticale;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Gentile'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'S. M.'. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'Opelbouelle' and another that looks like 'R. J. S.'. On the far right, there are more initials, including 'E' and 'D. H.'. There are also some vertical lines and scribbles on the right side of the page.

- misto.

La trasformazione a tempo parziale può avvenire per una durata a tempo:

- ❖ determinato per il periodo di:
 - quattro anni rinnovabile, alla scadenza, per altri quattro;
 - 6 mesi rinnovabili per altri 6, per documentati motivi gravi e urgenti determinati dalla situazione familiare del dipendente.Alla scadenza del termine, il lavoratore tornato a tempo pieno, in assenza di esigenze di servizio, resterà assegnato alla stessa unità produttiva.
- ❖ indeterminato, entro il limite massimo del 50% del personale appartenente alle categorie Aree professionali e Quadri Direttivi in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda accoglierà le richieste di part-time presentate alla data della sottoscrizione del presente Accordo, ovvero ulteriori nuove richieste di part-time presentate entro il 31/05/2017, nel più breve tempo possibile, con particolare attenzione alle domande giacenti, e comunque almeno il 50% entro il 31 agosto 2017 ed il restante entro il 31 dicembre 2017, salvo eccezionali ragioni tecnico-organizzativo-produttive (es. copertura dell'orario dell'unità operativa).

Tutti i contratti di part-time a tempo determinato in essere alla data della sottoscrizione del presente accordo verranno automaticamente prorogati al 31/12/2020.

Nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'eventuale mobilità territoriale che interesserà i dipendenti con contratto di lavoro part-time non potrà eccedere i 30 KM calcolati sulla tratta (non andata e ritorno)- secondo le distanze rilevate attraverso l'utilizzo del sito internet "Via Michelin" (percorso più economico con applicazione dell'arrotondamento del 5%)- dal comune di residenza (ovvero del domicilio abituale) al comune della sede di destinazione, se non previo consenso dell'interessato e salvo che sia impossibile qualsiasi altra soluzione.

La situazione di Roma potrà dar luogo a migliori valutazioni per movimenti all'interno del comune stesso.

b. Ferie

Tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, anche in ossequio alle vigenti disposizioni aziendali dovrà inderogabilmente effettuare in forma specifica entro il 31 dicembre p.v. tutte le ferie di pertinenza dell'anno medesimo; le eventuali giacenze di ferie esistenti al 31/12/2016 dovranno essere fruito per il 50% entro il 31/12/2018 ed il restante entro il 31/12/2019. Le ferie di pertinenza a decorrere dall'anno 2018 a seguire dovranno, del pari, essere consumate da ciascuno dei predetti dipendenti entro la data ultima del 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. A tali fini la Società adotterà ogni misura/intervento di competenza atto a favorire e rendere agevole il raggiungimento dell'obiettivo.

Il recupero dei riposi compensativi, relativi a prestazioni effettuate nell'anno 2017, dovrà avvenire entro il 2018.

c. Permessi per ex festività

Per il periodo 2017 – 2018 tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire in forma specifica i permessi sostitutivi delle festività sopresse anno per anno.

Il godimento dei predetti permessi dovrà in ogni caso essere programmato da ciascun dipendente unitamente alle ferie annuali di spettanza in modo da essere effettivamente goduto improrogabilmente entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, con avvertenza espressa 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.

d. Banca delle ore delle Aree Professionali

Per tutta la valenza del presente accordo l'Azienda si propone di non fare ricorso a prestazioni di lavoro che eccedono il normale orario giornaliero nei confronti delle Aree professionali; queste stesse potranno essere disposte dalla Società solo in caso di particolare urgenza e necessità.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e sino al 31 dicembre 2019, tutte le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario di lavoro normale, in qualunque giornata ed a qualsiasi titolo rese, confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore". La banca delle ore eventualmente risultante alla fine degli esercizi 2017, 2018 e 2019 dovrà essere recuperata entro i dodici mesi successivi. Eventuali residui orari non fruiti nei termini sopra indicati non daranno comunque luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Le Parti convengono circa la necessità che l'Azienda ponga in essere tutte le misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire gli obiettivi dichiarati ed altresì funzionali a garantire la fruizione della banca delle ore.

e. Riduzione di orario/Sospensione dell'attività/giornate di solidarietà

Anche al fine espresso, condiviso tra le Parti, di contenere il costo del lavoro ed in parallelo agli esodi indicati all'art. 1 in questo arco temporale che va dalla sottoscrizione del presente atto fino al 31 dicembre 2019, la prestazione lavorativa di ciascun dipendente di ogni ordine e grado della Banca Capogruppo e di Carilo dovrà essere ridotta di:

- 5 giornate lavorative complessive nei confronti di ciascun dipendente – n. 6 per il personale dirigente- per il 2017;
- 5 giornate lavorative complessive nei confronti di ciascun dipendente –n. 6 per il personale dirigente- per il 2018;
- 4 giornate lavorative complessive nei confronti di ciascun dipendente –n. 5 per il personale dirigente- per il 2019;

con corrispondente riduzione del trattamento economico e con ricorso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e all'art.10 del Decreto Interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014 secondo una pianificazione individuale proporzionale anno per anno, proposta dall'interessato e autorizzata dall'Azienda.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Gauri', 'Rig', and '9' at the bottom of the page.]

Nel caso che la cessazione dal servizio avvenga in corso di anno, ad es. in attuazione di quanto disposto dall'art. 6) che precede, le giornate di solidarietà dell'interessato di turno andranno riproporzionate dividendo il numero complessivo annuo delle giornate dovute per 12 e moltiplicando il risultato per il numero dei mesi da lavorare nell'anno di riferimento; il totale che ne risulterà, se è costituito da un numero frazionato andrà arrotondato per difetto.

Fermo quanto precede, l'Azienda -tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive- recepirà le richieste dei dipendenti, eccedenti le quantità sopra definite, volte ad usufruire su base volontaria di periodi di congedo, anche frazionabili a giornate, purché rientranti nei limiti delle disponibilità economiche del Fondo di Solidarietà di cui al paragrafo che segue, secondo i termini e criteri definiti con successiva apposita circolare aziendale -da emanarsi entro 7 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo- regolamentante tutta la materia di cui al presente punto e). Dette richieste formeranno oggetto di informativa alle OO.SS. e di verifica e consultazione nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 16, ai fini dell'attuazione operativa e relativa programmazione.

Le Parti si danno atto che il ricorso alla riduzione/sospensione delle attività/giornate di solidarietà avverrà nei limiti del correlato accollo degli oneri a carico del Fondo di Solidarietà così come regolato e previsto dal Decreto Interministeriale n. 83486 del 2014 e dalle deliberazioni tempo per tempo assunte dal Comitato Amministratore del Fondo medesimo.

Per coloro che, pur avendone i requisiti, non dovessero optare per accedere al Fondo di solidarietà, le giornate di riduzione della prestazione lavorativa saranno incrementate, con oneri esclusivamente a carico del dipendente, per un numero di giornate pari: a 20 per Ral inferiore a 40.000 euro; 25 per Ral compresa tra 40.001 e 55.000 euro; 30 per Ral compresa tra 55.001 e 70.000 euro; 35 per Ral compresa tra 70.001 e 100.000 euro; 50 per Ral superiore a 100.000 euro, a decorrere dal 2017 e per tutto il periodo di teorica permanenza nel Fondo dell'interessato. Analoga misura sarà applicata a coloro che, in possesso dei requisiti per fruire del trattamento pensionistico AGO, non abbiano aderito al piano di esodo incentivato, per un periodo di cinque anni.

Infine il personale di cui al paragrafo che precede, in tema di trasferimenti, sarà soggetto alla sola normativa di CCNL.

14) In coerenza con gli obiettivi in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, le Parti riconfermano la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Banca.

La formazione in questa delicata fase aziendale continuerà ad essere diretta a:

- favorire il cambiamento culturale e la crescita;
- assicurare l'acquisizione delle competenze necessarie per sostenere sia lo sviluppo tecnico, manageriale e professionale del personale;
- favorire il processo di miglioramento della qualità del servizio;
- perseguire l'impiego efficace dell'innovazione tecnologica.

In relazione a quanto sopra la Società continuerà a realizzare iniziative di formazione volte a favorire lo sviluppo delle competenze professionali secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto della normativa contrattuale.

Nei casi di cambiamento di mansioni/attività saranno predisposti adeguati percorsi di addestramento e di formazione per consentire al personale interessato di acquisire per tempo la necessaria riqualificazione: le conseguenti iniziative dovranno prevedere, anche attraverso l'ausilio di strumenti di autoformazione, momenti di aula e di affiancamento on the job.

Per quanto concerne i quadri direttivi, i relativi interventi saranno programmati tenuto conto della professionalità maturata dagli interessati, nonché del ruolo ricoperto e del livello di appartenenza, in coerenza con la fungibilità nelle mansioni previste dal C.C.N.L.

La Banca si impegna altresì a ricercare, nell'attribuzione di nuovi incarichi, le soluzioni che consentano la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche ed attitudini del personale, in una logica che tenga conto delle opportunità che si potranno verificare nel breve e medio periodo.

Piani e programmi di formazione saranno preventivamente comunicati alle delegazioni sindacali firmatarie del presente accordo, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 72 del vigente C.C.N.L.

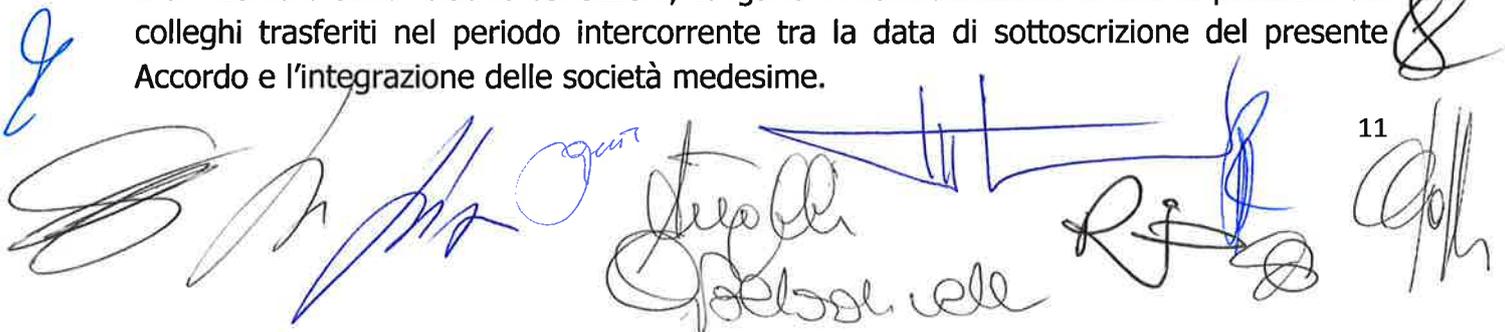
Le Parti si danno altresì atto che gli interventi formativi sopra richiamati, collocandosi nell'ambito dei citati processi di riconversione e riqualificazione del personale, rientrano tra quelli riconducibili alle previsioni di cui all'art. 5 lett. a), punto 1) del citato Decreto Interministeriale del 2014, anche in concorso con i fondi nazionali e comunitari.

15) Mobilità Territoriale - distacchi – cambi di posizione lavorativa. Gli interventi di cui al presente Accordo che potranno comportare misure quali trasferimenti, distacchi e cambi di posizioni lavorative- per le quali la Banca si atterrà alle vigenti disposizioni di legge, con ogni relativa facoltà, e di CCNL-, si riferiscono all'ambito aziendale del Gruppo Nuova Banca Marche,

L'Azienda continuerà a dare attuazione ai criteri gestionali già in atto in modo da disporre ove possibile i trasferimenti secondo criteri applicativi finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, continuando a valutare altresì la concreta attuazione di trasferimenti a catena di corto raggio.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda che nell'ambito dei potenziali processi e relative procedure di integrazione da parte di Enti Finanziari terzi, le previsioni in tema di armonizzazione degli assetti normativi e contrattuali riferiti al personale dipendente, con particolare riferimento ai trattamenti connessi alla mobilità, e al ricorrere delle relative condizioni, tengano in considerazione anche le posizioni dei colleghi trasferiti nel periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione del presente Accordo e l'integrazione delle società medesime.



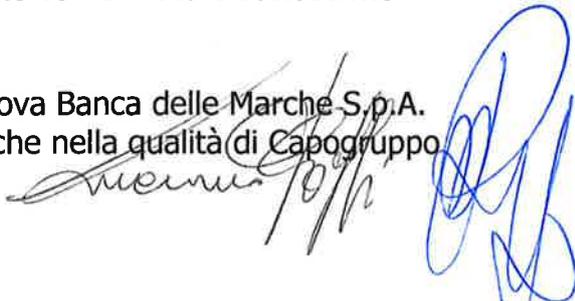
16) Fermo quanto stabilito in tema di verifiche nel presente Accordo con particolare riferimento all'art. 11), a richiesta di una delle Parti si darà luogo ad incontri periodici nel corso dei quali si procederà all'analisi e al monitoraggio riferito all'andamento ed allo stato di attuazione delle iniziative e delle misure/strumenti di contenimento del costo del lavoro e della formazione/riqualificazione professionale regolati dal presente Accordo, nonché alla verifica degli andamenti inerenti la riduzione degli organici e delle previsioni di cui all'art. 13 punti a) ed e), anche mediante contributi finalizzati ad un quadro dinamico e positivo di relazioni tra le Parti.

* * *

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo, che produrrà i suoi effetti sino a tutto il 31 dicembre 2019, è stata positivamente esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 17, 20 e 21 del C.C.N.L. 31 marzo 2015.

Letto confermato e sottoscritto

Nuova Banca delle Marche S.p.A.
anche nella qualità di Capogruppo


La delegazione sindacale

Fabi

First-cisl

Fisac-cgil

Uilca

