

VERBALE DI ACCORDO CONCLUSIVO

ex artt. 20 e 17 C.C.N.L. del 19/01/2012, rinnovato il 31/03/2015, per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Il giorno 18 dicembre 2015, in Chieti, presso la Direzione Generale della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA

tra

la **Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA** (nel prosieguo, per brevità, indicata anche come "NUOVA CARICHIETI" o "BANCA"), in persona dell'Amministratore Delegato, Sig. Salvatore Immordino

e

Le **Rappresentanze Sindacali Aziendali** dei lavoratori costituite presso la CARICHIETI:

FABI: Avitto Domenico, Centorame Davide;

FIRST CISL: Graziani Giacomo, Pesolillo Antonello;

FISAC CGIL: Lagatta Edoardo, Cantù Guglielmo, Zuccarini Fabrizio;

UILCA: Mammarella Angelo, Cusano Antonio, D'Alessio Pierre;

UNISIN: Di Domizio Francesco, De Panfilis Rosanna, Battaglia Antonio, Florindi Vincenzo

nonché

con l'assistenza degli **Organismi Regionali e Nazionali** delle seguenti OO.SS.:

FABI: Sboro Antonella;

FIRST CISL: Bellini Claudio, Filippone Fabrizio

FISAC CGIL: Trivelli Francesco, Gallo Vincenzo, Paolini Antonio;

UILCA: Zocco Domenico, Roselli Alessandro;

UNISIN FALCRI SILCEA: Pelacchi Aleardo;

Premesso che:

- A. la Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.A., su proposta della Banca d'Italia, con Decreto Ministeriale n. 317 del 5 settembre 2014, era stata posta in amministrazione straordinaria, ai sensi dell'art. 70, comma 1, lettera a) del Testo Unico Bancario (d.lgs. n.385/1993 e successive integrazioni e modificazioni) e gli Organi straordinari si erano insediati il 19 settembre 2014;

B. i Commissari Straordinari, all'esito delle verifiche svolte, avevano confermato la situazione di grave crisi dovuta fra l'altro ai seguenti aspetti:

- a. dilatazione del rischio di credito, causata da una imprudente politica allocativa degli impieghi (segnatamente nel comparto immobiliare e su operazioni di taglio molto elevato) e amplificata dalla crisi congiunturale, che aveva generato abnormi livelli di deterioramento del portafoglio ed un drenaggio di risorse finanziarie ed economiche ampiamente superiori, nonostante il contributo straordinario del comparto finanziario, a quelle ricavabili dall'attività caratteristica;
- b. organizzazione della Banca sovradimensionata e non sostenibile sia per quanto riguarda l'articolazione di rete (che presenta numerose Filiali antieconomiche e comunque non coerenti con la storia e le reali potenzialità della Banca), sia per quanto riguarda la Direzione Generale che evidenziava un quadro caratterizzato da dispersione e duplicazione dei ruoli tanto da determinare la necessità di avviare un progetto di ampio respiro che preveda tra l'altro una completa rivisitazione dei presidi sia gestionali che di controllo;

C. i Commissari Straordinari avevano altresì ritenuto necessario, al fine di pervenire ad interventi che salvaguardassero l'attività aziendale in una fase di generalizzata recessione esterna ed interna, di: (i) effettuare consistenti riduzioni strutturali dei costi, fra i quali anche quelli relativi al Personale, ed una concomitante rivisitazione del perimetro della Banca che doveva essere maggiormente orientata al presidio del proprio territorio di origine, restringendo conseguentemente la presenza in aree meno profittevoli; (ii) operare un importante processo di riorganizzazione/ristrutturazione/efficientamento delle strutture della Direzione Generale e della Rete distributiva per il miglioramento della produttività a ogni livello;

D. al fine di raggiungere i necessari obiettivi in termini di riduzione sia dei costi che del personale attualmente occupato, i Commissari Straordinari avevano previsto, fra l'altro, di adottare misure per le quali era necessario il ricorso, ai sensi degli artt. 20 e 17 del C.C.N.L. 19/1/2012 – così come rinnovato il 31/03/2015 (per il seguito per brevità anche CCNL) - per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, alla procedura sindacale in presenza di tensioni occupazionali; in particolare, i Commissari Straordinari avevano previsto una serie di misure di riduzione del personale e del costo del lavoro, comunque necessarie nello specifico contesto in cui versava l'Azienda;

E. pertanto, in data 2 settembre 2015, gli Organi dell'Amministrazione straordinaria avevano avviato la procedura di cui agli artt. 20 e 17 del C.C.N.L. 19/01/2012 rinnovato il 31/03/2015,

PRIMO CRISL
[Signature]
[Signature]
[Signature]
UNISIN
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FISACRIS
[Signature]
[Signature]
[Signature]

con invio dell'ivi prevista informativa (che qui si intende richiamata e costituisce parte integrante del presente accordo) (d'ora in poi, anche l' "Informativa") alle RR.SS.AA. costituite ed alle OO.SS. regionali e nazionali, preventiva rispetto alla procedura di legge ex art. 4 e 24 L. 223/1991 - sia per i profili di riorganizzazione e ristrutturazione, sia per i profili di riduzione dei costi e del personale, sia per le conseguenti tensioni occupazionali, sia per il superamento di discipline aziendali non più sostenibili;

- F. nell'ambito della predetta procedura le parti si sono incontrate in diverse occasioni prima dell'Accordo Ricognitivo del 21/10/2015 e poi in data 28/10/2015, 4/11/2015, 15/12/2015 ed in data odierna;
- G. in tali occasioni gli Organi dell'Amministrazione straordinaria avevano fornito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali informativa illustrando la grave situazione aziendale e le linee prospettiche che avrebbero caratterizzato la riorganizzazione della Direzione Generale e la ristrutturazione della Rete Filiali, nonché le principali "Linee guida" per il triennio 2016/2018;
- H. le OO.SS., preso atto del processo di riorganizzazione e delle conseguenti ricadute sul personale, in occasione degli incontri sopra indicati avevano richiesto maggiori informazioni agli Organi della A.S. con il proposito di individuare gli strumenti, e le relative misure, per valutare le fasi del risanamento aziendale e del contenimento del costo del lavoro;
- I. in data 21/10/2015 veniva sottoscritto un verbale di Accordo Ricognitivo (d'ora in poi anche "Accordo Ricognitivo") - che qui si allega - All. 1 - e che costituisce parte integrante del presente accordo - finalizzato - pur nelle more del confronto - ad un'analisi ricognitiva della volontà di tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato coinvolti nella presente Procedura di aderire agli strumenti di cui all'art. 3 dello stesso in vista dell'applicazione delle misure di contenimento dei costi del lavoro;
- J. in applicazione dell'art. 12 dell'Accordo Ricognitivo le Parti si incontravano per effettuare una valutazione complessiva delle manifestazioni di interesse pervenute in relazione agli strumenti previsti dall'art. 3 dell'Accordo Ricognitivo che qui di seguito si dettagliano:
- a. n. 2 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 4 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante incentivo all'uscita del personale che non ha maturato o non maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2020;
 - b. n. 10 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 5 per la risoluzione del rapporto di lavoro del personale che ha già maturato o maturerà entro il 1° gennaio 2016 i requisiti pensionistici;
 - c. n. 38 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 6 per l'accesso alle Prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore di cui al

PIRE GSC
[Signature]

UNISIN
[Signature]

[Signature]

FAB1
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486 per coloro che matureranno i requisiti pensionistici dal 2 gennaio 2016 al 31 dicembre 2020;

d. n. 12 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 8 per le richieste di part-time e n. 2 dipendenti per la richiesta di aspettativa non retribuita;

K. nel corso della procedura la Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.A. in Amministrazione Straordinaria è stata oggetto di specifici provvedimenti della Banca d'Italia, quale Autorità di Risoluzione, coerenti con le previsioni del decreto legislativo 16 novembre 2015, n. 180 (*"Attuazione della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento"*);

L. in particolare, la Banca d'Italia, con provvedimento del 22 novembre 2015, ha disposto la cessione di tutti i diritti, le attività e le passività costituenti l'azienda bancaria Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.a., in A.S., con sede in Chieti, posta in risoluzione con provvedimento della Banca d'Italia del 21 novembre 2015 - approvata dal Ministro dell'Economia e delle Finanze con Decreto del 22 novembre 2015 - (ente in risoluzione) a favore della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti S.p.a., con sede in Roma (ente ponte). Il provvedimento è stato adottato in presenza dei presupposti di cui all'art. 17 del D.Lgs. 16 novembre 2015, n.180, in quanto per la Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.a., in amministrazione straordinaria:

- a. è verificata la situazione di dissesto;
- b. non sussistono misure alternative di vigilanza ovvero di mercato, attuabili in tempi adeguati, per superare tale situazione;
- c. ricorre l'interesse pubblico, atteso che la risoluzione è necessaria e proporzionata al perseguimento dei relativi obiettivi e che la procedura di liquidazione coatta amministrativa è inidonea a conseguirli nella medesima misura;

M. la Nuova Cassa di Risparmio di Chieti S.p.A. non può quindi esimersi dal portare avanti le politiche di riorganizzazione aziendale intraprese nella precedente gestione commissariale che hanno il fine di rendere la Banca capace di produrre valore duraturo nel tempo, in un'ottica di sana e prudente gestione senza dimenticare che i provvedimenti sopra menzionati hanno come fine di collocarla sul mercato alle migliori condizioni possibili;

N. le Parti confermano che, tenuto conto della continuità fra la Cassa di Risparmio della provincia di Chieti SpA in Amministrazione Straordinaria e la Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA,

anche nel nuovo contesto di cui ai punti K ed L, che precedono, al fine di garantire il miglior esito del processo in corso e favorire l'obiettivo della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA di cui alla risoluzione, permane la necessità di riorganizzare la Banca e di ridurre i costi e il personale. Le parti si danno atto della necessità di confermare le intese raggiunte e di definire la Procedura ai sensi degli artt. 20 e 17 del C.C.N.L. Credito del 19/1/2012, così come rinnovato il 31/03/2015, e di assicurare, anche per l'adozione di strumenti di ammortizzazione, le condizioni di sostenibilità complessiva;

- O. in considerazione di quanto sopra, in data odierna, le Parti – tenuto conto delle manifestazioni di interesse di cui al punto J - hanno definito le modalità di attivazione ed accesso agli strumenti di cui all'art. 3 dell'Accordo Ricognitivo, nonché le condizioni economiche e sociali di sostenibilità degli stessi. Inoltre, le Parti hanno definito una serie di misure volte, in ogni caso, al contenimento del costo del lavoro che si rendono indispensabili anche per l'adozione dei predetti strumenti;
- P. le OO.SS dichiarano di aver condotto e concluso la presente procedura al fine di limitare le ricadute economiche e sociali della stessa sul Personale tentando di individuare misure di riduzione dei costi meno drastiche.

Le Parti convengono quanto segue:

Art. 1
(premesse)

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2
(ambito di applicazione e durata)

2.1 Il presente accordo ha validità per il triennio 2016 – 2018 e si applica al Personale della Banca appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi e limitatamente agli artt. 4, 5, 6, 8, 9, 10 e 11 per quanto applicabili, anche al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto loro applicabili, nonché le prerogative aziendali, e salvo quanto previsto nel presente accordo.

Art. 3

(risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 4 dell'Accordo Ricognitivo del personale che non ha maturato e/o non maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2020)

3.1 I dipendenti che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 4 dell'Accordo Ricognitivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante incentivazione all'uscita risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro – alle condizioni ivi previste e qui confermate - alla data che verrà comunicata dall'Azienda e comunque entro il 30/06/2016.

3.2 La Banca provvederà a confermare ai dipendenti la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

3.3 Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, delle ferie, Banca Ore, ex festività e permessi maturati di loro spettanza.

3.4 Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'uscita previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca, nonché, a richiesta della Banca, l'obbligo a non contattare, direttamente o indirettamente, e a non stornare alcun cliente della Banca o interferire in alcun modo nei rapporti tra la Banca ed i clienti della stessa e limitatamente ai territori ove continuerà ad operare la Nuova Carichiati S.p.A. .

Art. 4

(risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 5 dell'Accordo Ricognitivo del personale che ha già maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 1° gennaio 2016)

4.1 I dipendenti che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 5 dell'Accordo Ricognitivo (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante incentivazione all'uscita di coloro che hanno già maturato o che matureranno il diritto al trattamento pensionistico entro il 1° gennaio 2016) risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro alle condizioni ivi previste e qui confermate.

4.2 La Banca provvederà a confermare ai dipendenti la data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31.03.2016.

4.3 Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, delle ferie, ex festività, banca ore e permessi maturati di loro spettanza.

4.4 Non sono pervenute richieste relative alla opzione donna.

4.5 Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'uscita previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca.

4.6 La Banca, nei confronti del personale che ha già maturato il diritto al trattamento pensionistico o che lo maturerà entro il 1° gennaio 2016 – ad esclusione di coloro che hanno aderito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alle condizioni di cui all'art. 5 dell'Accordo Ricognitivo adempiendo a tutte le condizioni ivi previste – risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro. A tal fine la Banca, indipendentemente dal numero di eccedenze residue e della collocazione territoriale, avvierà per la gestione degli esuberanti la procedura sindacale di licenziamento collettivo vigente in tema di riduzione del personale che verrà conclusa entro massimo 7 giorni con sottoscrizione di accordo sindacale coerente e conforme a quanto previsto nel presente Accordo. Il licenziamento verrà intimato con effetto alla data di maturazione del requisito pensionistico ovvero immediatamente per chi ha già maturato tale diritto. Le Parti concordano che in tutti tali casi verrà applicato un preavviso di un mese, sostituibile con la corrispondente indennità.

Art. 5

(risoluzione del rapporto di lavoro ex art. 6 dell'Accordo Ricognitivo del personale che maturerà i requisiti pensionistici dal 2 gennaio 2016 al 31 dicembre 2020 - prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà)

5.1 I dipendenti che matureranno il diritto al trattamento pensionistico dal 2 gennaio 2016 al 31 dicembre 2020 e che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art. 6 dell'Accordo Ricognitivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ed applicazione di quanto previsto nel Decreto interministeriale 28.7.2014 n. 83486, risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro - alle condizioni previste all'art. 6 dell'Accordo Ricognitivo e qui confermate - con effetto nei seguenti periodi che sostituiscono automaticamente quanto previsto sul punto nell'Accordo Ricognitivo salva diversa volontà della Banca:

- nel corso del primo trimestre del 2016, per coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.2018;
- nel corso del primo semestre del 2017, per coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.2020;

ponendo in essere tutti gli adempimenti necessari.

FIRSA
CISL
UNISIN
Solidarietà

UICCA
Mondadori
G. G.

FAM
Pag. 7 / 14

5.2 La Banca provvederà a confermare ai dipendenti la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

PIRELLA
GISELLA

5.3 Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, di ferie, Banca Ore, ex festività e permessi maturati di loro spettanza.

5.4 Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'esodo previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca.

5.5 Resta inteso fin d'ora che anche ai dipendenti che usciranno dall'Azienda secondo quanto previsto dal presente articolo, verranno applicate per il periodo in cui presteranno servizio le misure di contenimento del costo del lavoro di cui ai successivi artt. 6 e 8 fatto salvo l'ultimo mese che precede quello di accesso al fondo.

5.6 La Banca, nei confronti del personale che maturerà il diritto al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2020 – ad esclusione di coloro che hanno aderito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alle condizioni di cui all'art. 6 dell'Accordo Ricognitivo, adempiendo a tutte le condizioni ivi previste – risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro. A tal fine la Banca, indipendentemente dal numero di eccedenze residue e della collocazione territoriale, avvierà per la gestione degli esuberanti la procedura sindacale di licenziamento collettivo vigente in tema di riduzione del personale che verrà conclusa entro massimo 7 giorni con sottoscrizione di accordo sindacale coerente e conforme a quanto previsto nel presente Accordo. Il licenziamento verrà intimato con effetto alla maturazione del requisito pensionistico; le parti concordano che in tutti tali casi verrà applicato un preavviso di un mese, sostituibile con la corrispondente indennità.

5.7 Inoltre, resta inteso fin d'ora che ai dipendenti con cui l'Azienda risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro di cui al capoverso che precede, verrà altresì applicata la misura prevista nel punto 5 dell'art.6.

UNISIN
adottato
10/11/2020

Art. 6

(Sospensione dell'attività lavorativa)

UNISIN
[Signature]

6.1 Le Parti confermano e concordano che, quale misura essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione del costo del lavoro previsti, si ricorrerà alla sospensione temporanea dell'attività

[Signatures]

FABI
[Signatures]

[Signature]

lavorativa anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera a) punto 2 del Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n.83486.

6.2 In particolare, al fine di raggiungere la dichiarata riduzione dei costi del personale, le Parti concordano, per tutto il personale appartenente:

- alle Aree Professionali, ai Quadri Direttivi di 1° e di 2° liv. (sia con contratto pieno che part-time), un utilizzo di :
 - n. 10 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2016;
 - n. 11 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2017;
 - n. 12 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2018.
- ai Quadri Direttivi di 3° e 4° liv. ed ai Dirigenti (sia con contratto pieno che part-time), un utilizzo di:
 - n. 12 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2016;
 - n. 13 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2017;
 - n. 14 giornate su base annua di sospensione dell'attività lavorativa (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) per l'anno 2018;

6.3 Qualora si siano esauriti i limiti di erogazione previsti dal Fondo di Solidarietà, sezione ordinaria, disponibili per la Banca, la necessità condivisa di evitare oneri a carico del datore di lavoro comporterà una corrispondente riduzione della retribuzione interamente ed esclusivamente a carico del lavoratore.

6.4 La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà con modi e tempi concordati con la Banca e secondo modalità organizzative che consentano di garantire il servizio.

6.5 Per coloro che, pur avendone i requisiti (cfr. art. 5), non hanno aderito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante accesso al Fondo di Solidarietà le giornate di solidarietà saranno pari al 150% rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale.

dai lavoratori appartenenti alle Aree Professionali in giornata feriale ed in orario diurno, non verranno retribuite ma confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore".

- b) **Ferie residue, permessi per ex festività e banca delle ore** - nel confermare che è già in corso una consistente riduzione del monte ferie residuo, si stabilisce che tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà inderogabilmente pervenire entro il 30/09/2016, all'esaurimento di tutte le ferie residue di competenza dell'anno 2015 e precedenti; entro il 30/06/2017 di tutte le ferie di competenza dell'anno 2016; entro il 31/12/2018 l'esaurimento di tutto il residuo. I permessi per ex festività e banca ore dovranno essere programmati in via preventiva rispetto a periodi di ferie e comunque, in caso di mancato godimento totale o parziale di tutti i permessi di spettanza entro l'anno, fatti salvi i casi di forza maggiore - a titolo esemplificativo malattia del dipendente - non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o di compensazione dei medesimi, salvo quanto previsto nel punto 6 dell'art. 6.

In analogia con quanto previsto per le ferie residue, con i criteri sopra descritti, si dovrà agire anche per la riduzione, in misura consistente ed entro il 30/09/2016, secondo una pianificazione coerente con la copertura del servizio, delle ore confluite in banca delle ore.

Art.9

(Attribuzioni di mansioni diverse – Mobilità territoriale/Trasferimenti- Riconversione Professionale)

9.1 Nell'ambito del processo di riorganizzazione e ristrutturazione di cui all'Informativa che la Banca procederà ad attuare/implementare, sarà possibile - anche in deroga all'art. 2103 del cod. civ. così come previsto dall'art.20 del CCNL - procedere all'assegnazione di personale a mansione e/o incarichi non corrispondenti alla qualifica e/o all'inquadramento contrattuale posseduti.

Tale assegnazione, che non comporterà effetti sul trattamento economico e normativo spettante in base all'inquadramento contrattuale rivestito dal personale coinvolto avverrà in coerenza con le linee di riorganizzazione e ristrutturazione della Nuova Carichi e al fine di preservare i livelli occupazionali. A tale riguardo l'Azienda fornirà specifica informativa sui provvedimenti adottati alle OO.SS..

9.2 Le Parti concordano, relativamente al ricorso allo strumento della mobilità territoriale, e, tenuto conto dell'attuale contesto normativo, nonché della finalità conservativa dei rapporti di lavoro, che i trasferimenti potranno essere disposti anche d'ufficio, una volta effettuate le dovute verifiche

organizzative, in un raggio chilometrico massimo di 30 km dalla propria residenza. La Banca, laddove possibile, valuterà anche le esigenze personali e familiari delle risorse coinvolte.

9.3 In coerenza con gli obiettivi in tema di gestione e sviluppo delle Risorse Umane, le Parti confermano la centralità della Formazione anche ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Banca. La Banca, progetterà interventi formativi idonei, nel nuovo contesto organizzativo, a sostenere lo sviluppo professionale delle risorse per le quali le parti si impegnano a favorire le forme di finanziamento previste dalla vigente disciplina comunitaria, nazionale e di settore.

Art. 10

(ex previsioni C.I.A)

Il Contratto Integrativo Aziendale, disdettato per effetto della comunicazione di recesso da ogni normativa collettiva aziendale di cui alla Comunicazione iniziale, continuerà ad essere applicato di fatto - e senza che ciò costituisca (o comporti) in alcun modo rinnovo - sino al 31.12.2016:

(i) con le seguenti modifiche:

- ex Art. 36 – Ticket pasto: si mantiene l'attuale livello con esclusione della categoria Dirigenti a cui non verrà più pagato il Ticket pasto

(ii) e con esclusione delle seguenti previsioni, fatto salvo quanto previsto dal CCNL :

- ex Art. 19 – Permessi per motivi personali o familiari

- ex Art. 22 – Diaria per trasferta o missione

- ex Art. 9 – Classificazione delle succursali – organici qualitativi

- ex Art. 28 – Premio Aziendale

- ex Art. 29 – Premio di anzianità

- ex Art. 39 – Sistema incentivante: previsione non applicabile per la durata dell'accordo

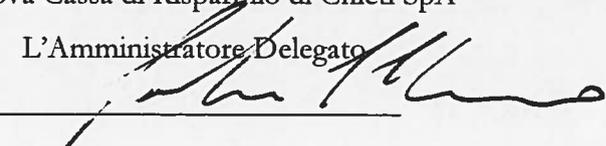
Le parti chiariscono che restano confermate le previgenti tutele relative al F.I.P. e alla Polizza Sanitaria per il triennio 2016 - 2018.

agevolate al Personale – nuove condizioni di Dipendenti”. Nel frattempo si conviene altresì che, fino alla data del 31/03/2016, rimarranno in vigore le vecchie condizioni, fermo restando il rispetto del criterio di correttezza e delle finalità.

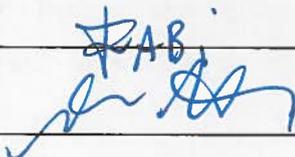
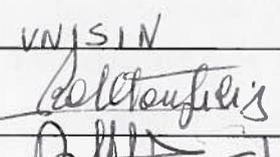
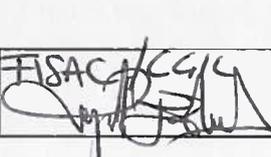
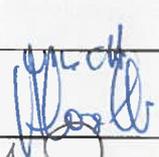
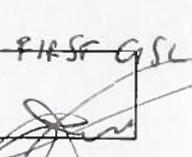
12.5 Le parti convengono che i testi dei verbali di conciliazione saranno oggetto di valutazione congiunta.

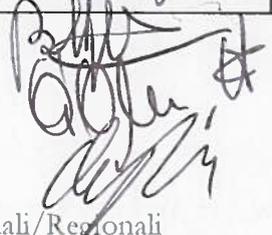
Chieti, li 18 dicembre 2015

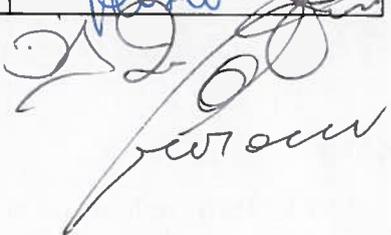
FIRMATARI TUTTI DA VERIFICARE

Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA
L'Amministratore Delegato


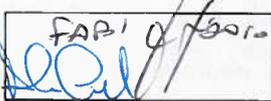
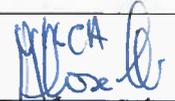
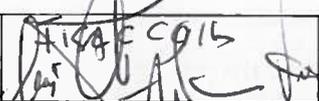
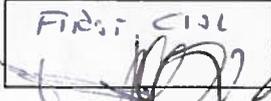
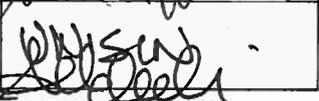
Le RR.SS.AA. costituite presso la NUOVA CARICHIETI SpA

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
|  |  |  |  |  |
|---|---|--|---|---|





Le Segreterie Territoriali/Regionali

| | | |
|---|---|--|
|  |  |  |
|  |  |  |

