



A tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Accordo sulle ricadute dell'applicazione del Piano Industriale 2017-2020

Dopo settimane di trattative, al termine dell'ultimo incontro, iniziato venerdì mattina alle 9.30 e protrattosi, senza interruzioni, fino alle 18.00 di **sabato 16 dicembre**, le OO.SS. e l'Azienda hanno trovato la convergenza sui punti che erano stati indicati nella lettera di inizio trattativa del 29 settembre. La durata eccezionale dell'incontro evidenzia, di per sé, quanto sia stata complicato portare a termine il risultato tenendo fermi i punti che le OO.SS. avevano indicato come non negoziabili ed irrinunciabili.

Quindi, l'Accordo in questione conferma e afferma:

- NO attivazione di strumenti strutturali per la compressione dei costi del personale
- NO deroghe al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- NO a discriminazioni per i giovani di futura assunzione
- SI volontarietà per l'accesso alle procedure di esodo (Fondo esuberi)
- SI trattamenti tutelanti per i lavoratori oggetto di temporanea mobilità territoriale
- SI attivazione di strumenti congiunturali per il riequilibrio dei costi
- SI garanzie per le lavoratrici e i lavoratori di Puglia e Marche

A breve ci aspettano le trattative che riguarderanno il distacco delle colleghe e dei colleghi attualmente operanti presso Creditis e le cessioni dei due rami d'azienda NPL e ICT.

Rimandando alla lettura integrale del testo dell'Accordo, riassumiamo, per sommi capi, gli aspetti salienti dell'articolato:

➤ Fondo esuberi

Accesso volontario offerto prioritariamente a coloro che sono più vicini alla pensione

Periodo preliminare *part time* (volontario, con pagamento da *full time* per il mese precedente l'ingresso nel Fondo)

Stanziamiento complessivo: 46,7 milioni di € - Costo medio aziendale per addetto / anno (al netto dei contributi pubblici): 50.000 €

Lavoratori coinvolti: 490 circa su 615 potenziali

Impegno aziendale a favorire, durante le specifiche negoziazioni, l'accesso al Fondo esuberi dei lavoratori che abbiano i necessari requisiti e che facciano parte dei rami d'azienda di cui è prevista la cessione

Uscite:

1/7/2018 - 50 persone
pensionabili nel 2019
pensionabili nel 2020 con legge 104 per se stessi

1/1/2019 - 100 persone
pensionabili nel 2020
pensionabili nel 2021 con legge 104 per se stessi
pensionabili nel 2021 assegnati nelle aree territoriali con esuberi di personale o strutture di back-office

1/7/2019 - 30 persone
pensionabili nel 2021 con legge 104 per se stessi (residuo)
pensionabili nel 2021 assegnati nei comparti in esubero (residuo)
pensionabili nel 2021 (altri)

1/12/2019 - 310 persone
pensionabili nel 2021 (residuo)
pensionabili nel 2022 (tutti)
pensionabili nel 2023 con legge 104 per se stessi
pensionabili nel 2023 assegnati nelle aree territoriali con esuberi di personale o strutture di back-office

Con prossime comunicazioni daremo ulteriori dettagli circa i termini di accesso, i trattamenti accessori e le clausole di salvaguardia.

➤ **Mobilità territoriale**

Trasferimenti temporanei che Carige intende attuare per riassorbire le eccedenze di personale che oggi vengono registrate in alcune aree (Lombardia, Emilia, Veneto, Toscana), in attesa di un riequilibrio derivante dalle uscite previste attraverso il Fondo esuberi.

La cosa riguarderà una sessantina di colleghi che - nel solo 2018, al massimo per 6 mesi ciascuno - coprirà, presso unità operative ubicate nella Regione Liguria, una trentina di posizioni con carenza di personale.

Tali trasferimenti non coinvolgeranno le persone in L.104 o in part time orizzontale e vedranno momenti di verifica tra Azienda e Sindacato.

Per i trasferimenti entro i 100 km restano in vigore le norme sul pendolarismo.

Si tratta di trasferimenti che, a termini di CCNL, l'Azienda potrebbe attuare senza limiti di tempo. Invece in questa fattispecie, vista la temporaneità dello spostamento, l'Azienda metterebbe a disposizione un monolocale, la copertura delle utenze (tranne il telefono), due rientri nella località di residenza con massimale di spesa complessiva mensile di 250 €.

➤ **Part time**

Le Organizzazioni Sindacali, convenendo che tale strumento può costituire per l'Azienda fonte di risparmio sul costo del Personale, hanno ribadito che rappresenta anche lo strumento primario per permettere la miglior conciliazione della vita lavorative con le esigenze personali dei colleghi, pertanto si è deciso di procedere alla concessione di ulteriori contratti a tempo parziale in aggiunta ai rinnovi di quelli già in essere.

L'Azienda ha dichiarato che prevede l'incremento di almeno 100 nuove posizioni a part time.

➤ **Giornate di solidarietà**

Vincolate alla permanenza e validità del CIA, senza copertura economica

2018: 4 gg. (oltre le 5 già previste dal precedente Accordo del 28/10/2016, coperte al 60%);

2019: 7 gg.;

2020: 7 gg.

Qualora gli accantonamenti nel Fondo di Solidarietà lo permettessero, verrà applicata, nell'anno 2020, un'ulteriore giornata di solidarietà con copertura economica parziale.

➤ **Fondo pensioni**

Per l'arco di Piano, la base di calcolo sia per il contributo aziendale (4,80%), sia per quello dei lavoratori (minimo 1%) verrà ridotto secondo il seguente criterio:

- fino a 70.000 € di base imponibile: riduzione del 30%;
- da 70.001 a 100.000 € di base imponibile: riduzione del 55%;
- da 100.001 a 200.000 € di base imponibile: riduzione del 65%;
- oltre i 200.000 € di base imponibile: riduzione del 70%.

Contributo aziendale per gli alti redditi dal 1/1/2021:

- da 100.000 a 200.000 € di base imponibile: contributo ridotto al 2%;
- oltre i 200.000 € di base imponibile: contributo ridotto all'1%.

➤ **Premio Variabile di Risultato**

A partire dal 2018, con riferimento ai colleghi appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, con esclusione dei Dirigenti, del Personale più Rilevante nonché dei colleghi adibiti a specifiche mansioni che saranno concordemente individuate, il Premio Sociale Aziendale di 300 €, di cui all'Accordo del 28/10/2016, verrà assorbito dal Premio Variabile di Risultato con i relativi sistemi incentivanti.

➤ **Rimborso chilometrico per utilizzo auto propria per motivi di servizio**

A partire dall'1/1/2018 passerà da 0,35 a 0,30 € a chilometro.

➤ **Contrattazione integrativa**

Sono confermati tutti gli istituti della contrattazione di secondo livello, unitamente alle ulteriori previsioni del Verbale di Accordo 28/10/2016, non direttamente interessati dagli interventi qui esposti.

➤ **Politiche commerciali**

Con riguardo alla tematica relativa a politiche commerciali e organizzazione del lavoro, si è convenuto di procedere, a partire da gennaio 2018, a specifici momenti di confronto, da esaurirsi di massima entro aprile 2018, per costituire, a livello di Gruppo, una Commissione bilaterale su tale tematica.

➤ **Filiali ubicate in Puglia e Marche**

Con specifico riferimento alle filiali ubicate nelle Regioni Puglia e Marche, la Banca ha dichiarato 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.

Sono state rigettate le richieste aziendali sul **contratto misto** (parte del tempo a condizioni tradizionali e parte del tempo a Partita Iva), sul **blocco degli scatti di anzianità** e sui **trattamenti differenziati per i neoassunti**.

Genova, 18 dicembre 2017

INTERSAS GRUPPO BANCA CARIGE

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN