



Accordo Quadro 30/09/2014

Nella tarda serata del 30/09/2014 è stata raggiunta un'ipotesi di Accordo tra le OO.SS. e l'Azienda in relazione alle ricadute sul Personale del Gruppo derivanti dall'applicazione del Piano Industriale 2014-2018.

ESODO

Le tensioni occupazionali, che l'Azienda stima in circa 1.200 lavoratori e che derivano dall'applicazione degli interventi previsti dal Piano (Banca Unica, Banca Ponti trasformata in Banca Private, ristrutturazione della Sede, applicazione del modello Hub & Spoke, ecc), saranno gestite attraverso processi di riconversione e riqualificazione professionale e ricorrendo ad un esodo che coinvolgerà circa 600 dipendenti.

Per quanto riguarda l'esodo, le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti saranno quelli che matureranno i requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata, con o senza penalizzazione, o di vecchiaia in arco di Piano (1/1/2014 – 31/12/2018), ivi compresi i Dirigenti.

Potranno volontariamente aderire all'esodo anche le colleghe che possono anticipare la cessazione dal servizio esercitando l'opzione 57/35 (legge Maroni).

Per poter individuare con certezza le colleghe ed i colleghi che rientrano nel punto che precede l'Azienda richiederà ai dipendenti del Gruppo la produzione del modello ECOCERT (rivolgersi al patronato).

Ai lavoratori che maturano in arco di Piano le condizioni per poter accedere alla pensione pubblica e che manifesteranno entro il 14/11/2014 la propria intenzione di risolvere il rapporto di lavoro al momento del raggiungimento delle suddette condizioni, sarà riconosciuto un incentivo all'esodo costituito da un importo una tantum e da una serie di trattamenti accessori.

Tutti i dipendenti che rientrano nell'esodo incentivato saranno contattati dall'Ufficio Personale.

Segnalateci eventuali casistiche dubbie o situazioni particolari.

Incentivo economico all'esodo.

- **Lavoratori/Lavoratrici che maturano i requisiti per la pensione pubblica entro il 31/12/2014 e che non hanno mai formalmente rifiutato precedenti offerte aziendali di esodo incentivato.**

➤ **Tabella importo base 1**

Quadro direttivo di 4° liv.	€ 12.500
Quadro direttivo di 3° liv.	€ 10.200
Quadro direttivo di 2° liv.	€ 6.800
Quadro direttivo di 1° liv.	€ 6.200
Illa Area Prof. – 3° e 4° liv.	€ 5.700
Inquadramenti inferiori	€ 4.500

- L'importo base viene moltiplicato per il numero di anni che al momento della cessazione mancano alla maturazione dei requisiti necessari per la pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 5 anni. Le frazioni di anno vengono computate pro-quota.
- Per un massimo di ulteriori 3 anni mancanti al raggiungimento della data di maturazione dei requisiti di vecchiaia, l'incentivo base viene erogato al 20%.

- Per gli iscritti al FIP Carige vanno poi aggiunte le somme derivanti dall'accordo del 28/04/2011 e relative alla composizione della vicenda "rivalutazione minimo garantito" (21.000/23.000 €)

■ **Lavoratori/Lavoratrici che maturano i requisiti per la pensione pubblica entro il 31/12/2018, compresi quelli che hanno già formalmente rifiutato precedenti offerte aziendali di esodo incentivato.**

➤ **Tabella importo base 2**

Quadro direttivo di 4° liv.	€ 9.000
Quadro direttivo di 3° liv.	€ 7.300
Quadro direttivo di 2° liv.	€ 5.000
Quadro direttivo di 1° liv.	€ 4.500
III° Area Prof. – 3° e 4° liv.	€ 4.200
Inquadramenti inferiori	€ 3.200

- L'importo base viene moltiplicato per il numero di anni che al momento della cessazione mancano alla maturazione dei requisiti necessari per la pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 5 anni. Le frazioni di anno vengono computate pro-quota.
- Per un massimo di ulteriori 3 anni mancanti al raggiungimento della data di maturazione dei requisiti di vecchiaia, l'incentivo base viene erogato al 20%.
- Per i soli lavoratori che abbiano già rifiutato precedenti esodi, l'età di vecchiaia è convenzionalmente fissata al 65° anno di età. Per tutti gli altri (donne e uomini) si considerano i requisiti normativamente previsti per gli uomini (si tratta di una condizione migliorativa per le colleghe).
- Per gli iscritti al FIP Carige vanno poi aggiunte le somme derivanti dall'accordo del 28/04/2011 e relative alla composizione della vicenda "rivalutazione minimo garantito" (21.000/23.000 €)

■ **Lavoratori/Lavoratrici che maturano i requisiti per la pensione pubblica entro il 31/12/2018 maturano esclusivamente i requisiti di vecchiaia.**

- Viene erogato un importo pari al 50% di quelli indicati nella **Tabella importo base 2**, a seconda del grado.
- Per gli iscritti al FIP Carige vanno poi aggiunte le somme derivanti dall'accordo del 28/04/2011 e relative alla composizione della vicenda "rivalutazione minimo garantito" (21.000/23.000 €)

■ **Lavoratrici che maturano i requisiti per la pensione pubblica entro il 31/12/2018, ma che possono anche anticipare la propria cessazione dal servizio esercitando l'opzione 57/35 (Legge Maroni).**

- L'importo base (**Tabella importo base 1**) viene moltiplicato per il numero di anni che al momento della cessazione mancano alla maturazione dei requisiti necessari per la pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 5 anni. Questo massimo viene elevato a 6 nel caso di lavoratrice iscritta al FIP Carige. Le frazioni di anno vengono computate pro-quota.
- Per un massimo di ulteriori 3 anni mancanti al raggiungimento della data di maturazione dei requisiti di vecchiaia (2 nel caso di lavoratrice iscritta al FIP Carige), l'incentivo base viene erogato al 20%.
- **In aggiunta all'importo come sopra determinato è prevista una erogazione una tantum pari ad una somma minima di € 10.000.**
- Per le iscritte al FIP Carige vanno poi aggiunte le somme derivanti dall'accordo del 28/04/2011 e relative alla composizione della vicenda "rivalutazione minimo garantito" (21.000/23.000 €)

■ **Lavoratrici che maturano i requisiti per la pensione pubblica dopo il 31/12/2018, ma che possono anche anticipare la propria cessazione dal servizio prima di tale data esercitando l'opzione 57/35 (Legge Maroni).**

- L'importo base (**Tabella importo base 1**) viene moltiplicato per il numero di anni che al momento della cessazione mancano alla maturazione dei requisiti necessari per la pensione di vecchiaia, fino ad un massimo di 5 anni. Questo massimo viene elevato a 6 nel caso di lavoratrice iscritta al FIP Carige. Le frazioni di anno vengono computate pro-quota.
- Per un massimo di ulteriori 3 anni mancanti al raggiungimento della data di maturazione dei requisiti di vecchiaia (2 nel caso di lavoratrice iscritta al FIP Carige), l'incentivo base viene erogato al 20%.
- **In aggiunta all'importo come sopra determinato è prevista una erogazione una tantum pari ad una somma minima di € 25.000.**
- Per le iscritte al FIP Carige vanno poi aggiunte le somme derivanti dall'accordo del 28/04/2011 e relative alla composizione della vicenda "rivalutazione minimo garantito" (21.000/23.000 €)

Per chi è iscritto al FIP Carige ed esce con la pensione anticipata penalizzata, il Fondo erogherà al momento in cui avrebbero raggiunto i requisiti per la pensione anticipata senza penalizzazione (62 anni) e l'integrazione si baserà sulla predetta pensione anticipata senza penalizzazione. A correzione di questa previsione il lavoratore percepirà ulteriori € 3.000 per ogni anno intercorrente tra la data di cessazione e quella a partire dalla quale il lavoratore avrebbe avuto accesso alla pensione anticipata senza penalizzazione. Le lavoratrici che eserciteranno l'opzione 35/57 e che sono iscritte al FIP Carige, riceveranno l'integrazione del Fondo a decorrere dalla data a partire dalla quale le stesse avrebbero avuto diritto alla pensione di vecchiaia e l'importo dell'integrazione sarà determinato tenendo a riferimento il trattamento di vecchiaia.

Se le adesioni volontarie non raggiungeranno almeno il numero di 600, l'Azienda applicherà la Legge 223 e procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro per quei lavoratori che maturano i requisiti dalla legge per aver conseguito il diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia entro il 31/12/2018.

Tutti i colleghi che aderiranno all'esodo avranno:

1. copertura della Polizza sanitaria per tutto l'anno in cui avviene l'uscita. Per l'anno solare successivo a quello di cessazione potranno continuare ad aderire alla Polizza alle stesse condizioni (Costi e Coperture) in essere al personale in servizio. Per gli anni solari seguenti, e fino a quello di compimento del settantesimo anno di età, potranno continuare ad aderire alla Polizza con premio interamente a loro carico;
2. mantenimento delle condizioni agevolate sui finanziamenti e sui rapporti in essere. Accesso alle agevolazioni finanziarie e bancarie previste per il personale in quiescenza per eventuali finanziamenti e rapporti accessi successivamente all'esodo. Le cessioni del quinto saranno regolate mediante concessione di prestiti personali di durata e di importo pari alla durata ed al debito residuo della cessazione del quinto da estinguere.

Vi è una clausola di salvaguardia in caso di modifiche normative relative agli accessi alla pensione pubblica.

PARTE ECONOMICA

A novembre del 2014 tutti i lavoratori in servizio alla data del 30/09/2014 percepiranno una "**UNA TANTUM**" del seguente importo

	Carige e C. Italia	Carisa	BML	CRC	Ponti
Dal QD 4 al 2A3L:	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00

a giugno del 2015 e del 2016, tutti i lavoratori in servizio alla data del 30/09/2014 percepiranno una "**UNA TANTUM**" del seguente importo:

	Carige e C. Italia	Carisa	BML	CRC	Ponti
Dal QD 4 al 3A3L:	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00
3A2L:	1.415,50	1.132,32	1.226,68	1.132,32	339,70
3A1L:	1.341,90	1.073,52	1.162,98	1.073,52	322,06
2A3L:	1.260,60	1.008,48	1.092,52	1.008,48	302,54

A chi nel 2014 ha conseguito una nota negativa saranno erogati unicamente 2 quote, novembre 2014 e giugno 2015.

Dal mese di gennaio 2015 a tutti coloro che risultavano in servizio al 31/12/2013 verrà erogato un assegno “**AD PERSONAM**” in dodici mensilità, non riassorbibile e non rivalutabile del seguente importo totale annuo:

	Carige e C. Italia	Carisa	BML	CRC	Ponti
Dal QD 4 al 3A3L:	1.500,00	1.200,00	1.300,00	1.200,00	360,00
3A2L:	1.415,50	1.132,32	1.226,68	1.132,32	339,70
3A1L:	1.341,90	1.073,52	1.162,98	1.073,52	322,06
2A3L:	1.260,60	1.008,48	1.092,52	1.008,48	302,54

A partire dal 2016, pagabile nel 2017, verrà istituito un nuovo “**VAP**” del seguente importo:

	Carige e C. Italia	Carisa	BML	CRC	Ponti
QD 4	2.100,00	1.582,00	1.806,00	1.666,00	700,00
QD3	1.875,00	1.412,50	1.612,50	1.487,50	625,00
QD2	1.770,00	1.333,40	1.522,20	1.404,20	590,00
QD1	1.680,00	1.265,60	1.444,80	1.332,80	560,00
3A3L	1.500,00	1.130,00	1.290,00	1.190,00	500,00
3A2L:	1.440,00	1.084,80	1.238,40	1.142,40	480,00
3A1L:	1.365,00	1.028,30	1.173,90	1.082,90	455,00
2A3L:	1.260,00	949,20	1.083,60	999,60	420,00

ALTRI INTERVENTI

Ferie.

I residui di ferie dovranno essere fruiti entro il 31/12/2017. Le ferie di competenza di ciascun anno dovranno essere fruiti nell'anno medesimo. Per la pianificazione e la fruizione delle ferie si applica l'Articolo 55 del CCNL.

Ex Festività sopprese.

Per il periodo di valenza del Piano (poi si torna nella normalità), le giornate di ex festività dovranno essere utilizzate prima delle ferie annuali e non potranno essere monetizzate. Quelle relative al 2014 e non utilizzate, saranno portate ad incremento di quelle del 2015 per essere fruiti.

Straordinario.

A decorrere dall'1/10/2014 le prestazioni straordinarie potranno essere richieste esclusivamente per situazioni di straordinarietà ed eccezionalità.

Dovranno essere preventivamente autorizzate e tale autorizzazione dovrà coinvolgere la Struttura del Personale.

Per il solo periodo in arco di Piano (poi si torna alla normalità) lo straordinario non verrà più monetizzato, ma confluirà nella banca delle ore.

Non saranno autorizzate prestazioni aggiuntive di durata inferiore all'ora.

Saranno individuate misure dirette a favorire l'effettiva fruizione della Banca delle ore (che si applica secondo la normativa del CCNL).

Ovviamente questo richiederà anche un maggior controllo del sindacato su Straordinario e Banca delle ore.

La presente norma decorrerà successivamente all'emissione di apposita Comunicazione Circolare.

Prestazioni eccedenti l'orario ordinario per i Quadri Direttivi.

A decorrere dall'1/10/2014 cesseranno le previsioni in materia di Straordinario Quadri Direttivi. Lo straordinario effettuato sino al 30/09/2014 sarà liquidato pro quota secondo le previsioni in essere fino a quella data. Dopo non verrà più monetizzato ma potrà essere recuperato tramite il meccanismo dell'autogestione dell'orario previsto dal CCNL.

Part time.

Sarà implementato nella quantità e nelle modalità di utilizzo. Su base esclusivamente volontaria.

Aspettative non retribuite.

Sarà facilitata la concessione di periodi di aspettative, in coerenza con il CCNL e su base esclusivamente volontaria.

COLLEGHI ENTRATI NEL GRUPPO A SEGUITO DI ACQUISIZIONI

In relazione alla problematica relativa al cosiddetto "Coacervo", nel caso in cui l'entità di quanto percepito dal singolo interessato in applicazione delle previsioni relative all'una tantum, all'*ad personam* e al VAP dovesse risultare non sufficiente al mantenimento del livello retributivo, al singolo verrà erogata la differenza sotto forma di importo annuo una tantum.

ASSUNZIONI

Sono confermate le 150 assunzioni in arco di Piano.

In occasione della firma dell'Accordo Quadro sono stati ratificati inoltre gli accordi sottoscritti in data 17/07/2014 che riguardavano:

BUONI PASTO

Con decorrenza 1/1/2015 il valore del buono pasto sarà elevato ad € 7,00. Non sarà più possibile utilizzare tale cifra (interamente o parzialmente) mettendola in busta paga, ma unicamente utilizzando buono pasto del suddetto importo facciale. Per i part-time l'importo sarà di € 5,60. Per i casi di part-time verticale misto i buoni saranno di € 7,00 per le giornate di 7h e 30m e 5,60 per quelle con orario inferiore.

PENDOLARISMO

A far data dall'1/1/2014, in materia di trattamento per percorrenze giornaliere presso tutte le Banche del Gruppo è prevista l'erogazione di una somma annua secondo i seguenti criteri:

- percorrenza giornaliera superiore o uguale a 70 km e fino a 110 km - € 2.000,00 annui lordi;
- percorrenza giornaliera superiore a 110 km e fino a 149 km - € 2.500,00 annui lordi;
- percorrenza giornaliera superiore o uguale a 150 km - € 3.000,00 annui lordi;

Scompare la limitazione relativa alla presenza dei mezzi pubblici e alla previsione della durata del viaggio (1 ora).

Sono destinatari i dipendenti con anzianità pari almeno a 18 mesi.

INDENNITA' DI RUOLO

1. Con decorrenza 1/10/2014, a favore di coloro che, non adibiti formalmente, alla data del 30/9/2014, al ruolo di Direttore o di Vice Direttore, vengano adibiti successivamente a uno dei due ruoli, è prevista l'erogazione di una indennità di ruolo, per 12 mensilità, nei seguenti importi lordi:
 - Direttore inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, € 150;
 - Direttore inquadrato nelle Aree Professionali, € 125;
 - Vice Direttore, € 80.
2. Con decorrenza 1/10/2014, a favore di coloro che alla data del 30/9/2014 ricoprano formalmente il ruolo di Direttore e di Vice Direttore di Filiale si applicherà quanto segue in alternativa al comma che precede: riconoscimento di una indennità *ad personam* denominata "indennità 2014", per 12 mensilità, nei seguenti importi lordi:
 - Direttore già inquadrato quale Ruolo Chiave, con inquadramento QD4 ex Funzionario, € 285;
 - Direttore con inquadramento QD4 o QD3 ex Funzionario, € 220;
 - Direttore con inquadramento QD4 o QD3, € 180;
 - Direttore con inquadramento QD2 o QD1, € 165;
 - Direttore con inquadramento nella 3° Area Professionale, € 155;
 - Vice Direttore con inquadramento QD4 o QD3 ex Funzionario, € 220;
 - Vice Direttore con inquadramento QD4 o QD3, € 105;
 - Vice Direttore con inquadramento QD2 o QD1, € 90;
 - Vice Direttore con inquadramento nella 3° Area Professionale, € 80;

Nel caso in cui, successivamente al 30/9/2014, i colleghi di cui al presente punto 2 dovessero essere assegnati ad un ruolo per il quale fosse previsto una "indennità di ruolo" (vedi punto 1) di importo mensile superiore alla "indennità 2014", verrà loro riconosciuta la differenza.