

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 ottobre 2016

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

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- In data 29 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione di Banca Carige S.p.A. (di seguito, "CARIGE"), anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige, ha approvato il Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2016-2020 (di seguito, "Piano"), che qui si intende integralmente richiamato e forma parte integrante del presente Verbale di Accordo.
- In un contesto generale di forte criticità e di perdurante crisi economico-finanziaria, il Piano prevede di perseguire il rilancio della competitività e redditività aziendale, anche attraverso il rigoroso presidio dei costi – mediante, fra l'altro, riduzione delle spese amministrative e del costo del lavoro – sia in termini assoluti che in termini di rimodulazione e significativa riduzione del Cost Income Ratio come previsto dal Piano stesso;
- In data 6 luglio 2016, obiettivi, linee guida e azioni d'intervento del Piano sono stati illustrati alle Organizzazioni Sindacali dall'Amministratore Delegato di CARIGE.
- Successivamente, in data 13 luglio 2016, nel corso di un apposito incontro illustrativo, CARIGE, anche nella suddetta qualità di Capogruppo, ha consegnato alle Organizzazioni Sindacali lettera informativa avente ad oggetto "Piano Strategico del Gruppo Banca Carige 2016-2020 – Processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riqualificazione – Conseguenti tensioni occupazionali – Semplificazione societaria – Art. 47, Legge n. 428/1990 e artt. 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015 – Avvio della relativa procedura", dando formale avvio, ad ogni conseguente effetto, al previsto confronto sindacale.
- Nella suddetta lettera del 13 luglio 2016, CARIGE ha tra l'altro evidenziato le ricadute sul personale, in termini di tensioni occupazionali, conseguenti all'attuazione del complesso delle iniziative strategiche previste dal Piano, indicando altresì le soluzioni che il Gruppo si propone di attuare, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, in una prospettiva di contenimento, per quanto possibile, dell'impatto sociale. In particolare CARIGE ha specificato che le iniziative previste dal Piano determinano eccedenze di personale di entità stimabile globalmente in almeno n. 700 unità, ferma restando la possibilità di misure idonee a consentire un recupero di circa 100 risorse, con il conseguente contenimento delle suddette eccedenze in almeno n. 600 dipendenti.
- In proposito, con particolare riguardo ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero, nella suddetta comunicazione del 13 luglio 2016, CARIGE ha evidenziato la possibilità di condividere criteri analoghi a quelli sinora seguiti (con particolare riguardo ai criteri di cui all'articolo 8, comma 1, DM 28 luglio 2014, n. 83486).
- 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, privilegiando, prioritariamente, la volontarietà delle cessazioni dal servizio,

con oneri di ristrutturazione coerenti con il mutato quadro di riferimento, evidenziando comunque la necessità di procedere all'individuazione e all'adozione di misure, anche di carattere temporaneo, che consentano, per il periodo antecedente alle cessazioni dal servizio, il perseguimento di un equilibrio complessivo dei costi.

- Con particolare riferimento al costo del lavoro, come ribadito nella suddetta lettera del 13 luglio 2016 e fermo restando quanto precede in tema di tensioni occupazionali, il Piano si propone 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 per poter sviluppare le potenzialità del Gruppo. In particolare, l'obiettivo del Piano è raggiungere nel 2020 un costo del lavoro pari ad € 325 milioni (di cui € 10 milioni riferibili alla componente variabile), con conseguente riduzione di complessivi € 68 milioni circa rispetto all'andamento atteso (calcolato in relazione al costo del lavoro del 2015), conseguendo già nei primi anni di Piano i livelli di contrazione del costo del lavoro necessari.
- In relazione al suddetto obiettivo di riduzione e di rigoroso contenimento dei costi, nella lettera del 13 luglio 2016, CARIGE ha rimarcato la necessità di procedere ad una revisione degli assetti normativi, dichiarando l'intenzione di addivenire in tempi rapidi ad una condivisa revisione della contrattazione di secondo livello applicata in via di fatto presso le Banche del Gruppo (contratti integrativi aziendali e tutti gli accordi aziendali, in qualsiasi forma intervenuti nelle sedi aziendali e/o di Gruppo su materie attinenti al rapporto di lavoro), nonché di tutte le prassi aziendali, attraverso un confronto aperto e fattivo, finalizzato all'individuazione – con riferimento ai diversi istituti economici e normativi in oggi aziendali applicati – di soluzioni consone al cambiamento e coerenti con lo scenario di riferimento e gli assetti organizzativi mutati o in corso di mutamento.
- Nella suddetta lettera del 13 luglio 2016, CARIGE ha altresì evidenziato la necessità di una revisione degli accordi e delle prassi in tema di relazioni sindacali presenti nel Gruppo, in termini comunque coerenti con il mutato quadro di riferimento.
- A partire dalla consegna della suddetta lettera del 13 luglio 2016, è stato attivato, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni normative, l'inerente confronto che si è sino ad oggi sviluppato in una pluralità di incontri tra CARIGE e 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 del presente Verbale di Accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano.

Articolo 2 **Eccedenze di personale**

1. Criterio di individuazione dei lavoratori in esubero

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che dal complesso delle iniziative strategiche previste dal Piano si determinano eccedenze di personale che possono essere contenute comunque in circa 600 unità.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side of the first paragraph, and several initials on the right side and bottom of the page.]

In relazione all'obiettivo di concorrere al riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali ed al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, le Parti stabiliscono concordemente di ricorrere, per l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai criteri previsti dall'art. 8 c. 1° D.M. 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modificazioni (di seguito testualmente riportato).

1. *Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente decreto, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*

In applicazione di quanto precede, si realizzerà la risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori/lavoratrici appartenenti a qualsiasi categoria – ivi compresi i Dirigenti – che entro il 31 dicembre 2020, periodo di vigenza del Piano, risultino in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, anche se con diritto al mantenimento in servizio, tenendo conto degli adeguamenti dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici pubblici agli attesi incrementi della speranza di vita.

Avuto riguardo all'importanza, ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente Accordo, di disporre dei dati e delle informazioni che consentano un'esatta conoscenza della posizione contributiva dei dipendenti delle Banche del Gruppo, la Capogruppo potrà richiedere ai dipendenti delle Banche del Gruppo la produzione del modello ECOCERT nonché l'ulteriore inerente documentazione meglio ritenuta.

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e dei documenti come sopra richiesti da parte del personale interessato costituiscono obbligo inderogabile per il dipendente.

2. Risoluzione del rapporto di lavoro

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 e dal Verbale di Accordo 14/12/2015, continueranno ad applicarsi le previsioni recate dalle suddette pattuizioni contrattuali collettive.

A favore dei lavoratori/lavoratrici di cui al precedente punto 1, comma 3, non ricompresi tra quelli indicati al comma 1 del presente punto 2, che manifesteranno entro il 30/11/2016 – mediante presentazione dell'allegato modulo (allegato 1), debitamente compilato – la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, la Banca riconoscerà un incentivo economico lordo *una tantum*, sotto forma di importo onnicomprensivo, da erogarsi a titolo di incentivazione alla cessazione dal servizio, in misura pari a 3 mensilità, oltre agli ulteriori trattamenti previsti dall'articolo 6 del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014, per quanto applicabili e non modificati da futuri accordi fra le Parti che dovessero intervenire prima della suddetta manifestazione di volontà da parte del singolo interessato.

Ai fini che precedono, si definisce mensilità un dodicesimo della Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.); si definisce R.A.L. la somma delle voci retributive fisse (di origine contrattuale collettiva - sia nazionale, sia aziendale – ovvero individuale), con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili (es. Premio Aziendale, Sistema Incentivante, Bonus) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es.: rimborso spese, indennità, ecc.). Per la quantificazione dell'incentivo economico di cui al comma 2 che precede, si avrà riguardo alla R.A.L. del singolo interessato in atto al momento della manifestazione della volontà ai sensi del citato comma 2 che precede.

Il riconoscimento dei benefici di cui al presente punto 2 al personale interessato troverà comunque applicazione nel pieno rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, anche in relazione alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, ed è comunque subordinato alla formalizzazione di 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.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3. Decorrenza cessazione – Clausole di salvaguardia e di riserva

Per quanto concerne specificamente i dipendenti individuati al comma 2 del precedente punto 2, la cessazione dal servizio avverrà con decorrenza a far data dal primo giorno del primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico).

In caso di modifiche normative – introdotte successivamente alla manifestazione, da parte del singolo lavoratore/lavoratrice, della decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro – che comportino il procrastinare della data di maturazione da parte del lavoratore/lavoratrice dei requisiti per avere immediato diritto al percepimento di un trattamento pensionistico pubblico, il lavoratore/lavoratrice interessato dalle suddette modifiche normative cesserà comunque dal servizio, e con decorrenza a far data dal primo giorno del mese in cui potrà percepire il trattamento pensionistico pubblico in base alle nuove disposizioni normative di riferimento (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico), anche qualora l'ultimo giorno di servizio, come sopra individuato, si collochi oltre l'ambito dell'arco temporale di vigenza del Piano.

Fermo restando quanto stabilito dal comma che precede, qualora nel corso del periodo di valenza del Piano dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso al trattamento pensionistico pubblico tali da procrastinare oltre l'arco temporale di vigenza del Piano la data di cessazione dal servizio di dipendenti che hanno manifestato la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con le modalità previste dal punto 2 che precede, si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le soluzioni che consentano comunque al Gruppo di conseguire l'obiettivo di Piano di riduzione strutturale del costo del lavoro.

In caso di modifiche normative – introdotte successivamente alla manifestazione, da parte del singolo lavoratore/lavoratrice, della decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il rapporto di lavoro – che comportino per il lavoratore/lavoratrice la possibilità di anticipare la data di accesso ad un trattamento pensionistico pubblico, la cessazione dal servizio avverrà con decorrenza a far data dal primo giorno del primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico) individuato in base alle nuove disposizioni normative, qualora tali disposizioni non associno all'anticipazione della decorrenza del trattamento pensionistico pubblico l'applicazione di criteri penalizzanti di determinazione e quantificazione dell'entità del trattamento pensionistico stesso rispetto a quelli attualmente vigenti.

Qualora le nuove disposizioni normative dovessero associare alla cessazione anticipata l'applicazione di criteri penalizzanti rispetto a quelli attualmente vigenti, si procederà come segue:

- 1) qualora l'anticipo fosse obbligatorio per disposizione normativa (intendendosi ricadere nel presente caso anche quello in cui l'anticipo in base alle nuove disposizione sia l'unica possibilità di accedere al trattamento pensionistico pubblico prima della pensione di vecchiaia), la cessazione dal servizio avverrà con decorrenza a far data dal primo giorno del primo mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico (ultimo giorno di servizio: ultimo giorno del mese precedente al mese di percezione del trattamento pensionistico pubblico) individuato in base alle nuove disposizioni normative;
- 2) qualora l'anticipo non fosse obbligatorio per disposizione normativa, ferma restando la libera scelta del singolo lavoratore interessato, si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di verificare in maniera congiunta gli effetti che ne potrebbero derivare e ricercare le soluzioni che consentano comunque al Gruppo di conseguire l'obiettivo di Piano di riduzione strutturale del costo del lavoro.

Le previsioni recate dai commi 4 e 5 che precedono si applicano a tutti i dipendenti di cui al punto 1, comma 3, del presente articolo, e quindi anche nei confronti dei dipendenti indicati al punto 2, comma 1.

Handwritten signatures and initials on the left margin:
M...
S...
P...

Handwritten signatures and initials on the right margin:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Con specifico riferimento al caso indicato al precedente comma 5, n. 1), si darà luogo ad appositi incontri con le OO.SS. firmatarie del presente accordo al fine di valutare un eventuale contenuto incremento dell'importo dell'incentivo alla cessazione dal servizio previsto dal punto 2, comma 2, del presente articolo 2, nel complessivo quadro del rispetto degli obiettivi di costo del lavoro previsti dal Piano.

Allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa, nonché di accompagnare l'attuazione degli interventi previsti dal Piano, le Aziende potranno individuare fra il personale di ogni ordine e grado, con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 12 mesi.

4. Incontro di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 9/12/2016 al fine di verificare il numero dei dipendenti individuati dal precedente punto 2, comma 2, ivi compresi i Dirigenti, che abbiano manifestato, nel termine tassativo del 30/11/2016, la decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, in applicazione delle previsioni recate dagli articoli che precedono.

Constatata l'eventuale mancata manifestazione della decisione irrevocabile e vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro da parte della totalità dei lavoratori/lavoratrici dipendenti individuati dal precedente punto 2, comma 2, verranno aziendaliamente attivate – indipendentemente dal numero dei lavoratori/lavoratrici interessati – le procedure di cui alla Legge 223/1991 artt. 4 e 24 per la risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro con i predetti lavoratori/lavoratrici (ivi compresi i Dirigenti) che non abbiano già manifestato tale volontà. In particolare, la suddetta risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro, che avverrà con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo, avrà effetto dalla data di maturazione, da parte del singolo interessato, del diritto alla immediata percezione del trattamento pensionistico pubblico.

Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dal loro avvio in modo coerente e conforme a quanto previsto nel presente Verbale di Accordo.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di riduzione del personale di cui al punto 1, comma 1, si terrà conto anche del personale cessato dal servizio con diritto immediato ad un trattamento pensionistico pubblico nel periodo intercorrente tra l'1/1/2016 e la data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo.

5. Ulteriori previsioni

La Banca si riserva 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 che maturino entro il 31/12/2020 i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici.

La Banca si riserva di valutare altresì 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 da lavoratori/lavoratrici del Gruppo non ricompresi tra quelli individuati al punto 1, comma 3, del presente articolo.

Le lavoratrici interessate all'esercizio dell'opzione prevista dall'articolo 1, comma 9, della Legge n. 243/2004 (tenuto conto anche di quanto disposto dall'articolo 1, comma 289, della Legge n. 208/2015) potranno manifestare la decisione vincolante ed irrevocabile di risolvere il rapporto di lavoro, a fronte del riconoscimento di un incentivo economico, sotto forma di importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di incentivazione alla cessazione dal servizio. In particolare, a favore delle lavoratrici in argomento, in aggiunta all'importo dell'incentivo alla cessazione dal servizio quantificato in applicazione dei criteri sopra indicati (punto 2. che precede), è prevista l'erogazione – a titolo di

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

integrazione dell'incentivazione all'esodo – di un ulteriore importo “una tantum”, quantificato nella somma minima di:

- € 10.000 lordi, per le lavoratrici che maturino i requisiti per il diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico in base alle regole previste per la generalità dei dipendenti entro il termine del 31/12/2020 compreso, e che anticipino la data della propria cessazione dal servizio attraverso l'esercizio dell'opzione in argomento;
- € 25.000 lordi, per le lavoratrici che maturino i requisiti per il diritto alla immediata percezione di un trattamento pensionistico pubblico in arco di Piano esclusivamente qualora esercitino l'opzione in argomento.

Le lavoratrici interessate dovranno manifestare tale decisione entro il termine del 30/11/2016, mediante presentazione dell'allegato modulo (allegato n. 2), debitamente compilato. Resta ferma la possibilità per l'Azienda di cui all'ultimo comma del punto 3. che precede.

6. 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.

7. Disposizione finale – Fondo di Solidarietà

Le Parti, nel confermare che con il presente articolo 2 hanno definito la tematica delle eccedenze di personale, si riservano peraltro di valutare in prosieguo, nel corso del periodo di Piano e su iniziativa aziendale, la possibilità di prevedere l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, in particolare con riferimento alle risorse la cui data di risoluzione del rapporto di lavoro risulti individuata in base alle disposizioni recate dall'articolo 2, Paragrafo 2 comma 1 e paragrafo 3 che precedono.

In tale contesto le Parti si riservano di valutare altresì la posizione di coloro che maturano i requisiti pensionistici negli anni immediatamente successivi all'arco piano.

Articolo 3 Premio sociale aziendale

Le Parti, nel confermare la centralità delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, 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, anche in coerenza con la valenza degli istituti di copertura sociale, del rilievo attribuito loro dalle discipline di settore e con il condiviso intento di sostegno e sviluppo degli stessi.

In tale contesto le Parti, in applicazione del dettato dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015, condividono l'opportunità di negoziare, nel rispetto anche delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione tempo per tempo vigenti, una forma di erogazione variabile della retribuzione a titolo di “Premio Sociale Aziendale” a beneficio dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Fermo restando quanto previsto dalle suddette disposizioni di Vigilanza, nonché dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo in tema di requisiti patrimoniali, di liquidità e di redditività per l'accesso a tale forma di remunerazione variabile, le Parti provvederanno a individuare d'intesa tempestivamente nel corso del singolo anno interessato le condizioni di erogazione del Premio, sulla base di indicatori di produttività, redditività e efficienza, introducendo fattori di effettiva variabilità e criteri distributivi riconducibili al CCNL.

Alla verifica positiva dell'indicatore/degli indicatori individuati sarà correlata la determinazione del premio in questione in misura pari ad un valore variabile fino ad un massimo di € 300 (onere banca) pro-capite (uguale per ogni livello retributivo delle Aree Professionali/Quadri Direttivi).

Il valore sopra identificato sarà fruito fino a capienza del valore individualmente spettante presentando, entro il termine che verrà concordato dalle Parti, la documentazione relativa agli oneri

[Area con diverse firme manoscritte in nero e blu, alcune con iniziali o nomi parzialmente leggibili come "AN", "R", "me", "A", "H", "Se", "W", "E", "M", "B", "C", "P"]

sostenuti dopo il 1° gennaio dell'anno di competenza, per gli interventi di Welfare che verranno individuati dalle Parti stesse, tenendo conto del quadro normativo in tema di agevolazioni per le retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare.

Ove i servizi sociali fruiti rientranti tra quelli individuati in applicazione delle previsioni del comma che precede non esauriscano il valore del Premio stesso, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, verrà accreditata sulla posizione individuale del singolo dipendente interessato (se attiva a quel momento ed atta a recepire tali versamenti) presso la forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza).

Il Premio Sociale Aziendale riguarda il personale del Gruppo appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato professionalizzante) che sia in servizio alla data di erogazione del Premio ed abbia superato il periodo di prova. Per il personale assunto in corso d'anno, il Premio viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nell'anno di competenza del Premio stesso, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Dal Premio Sociale Aziendale è escluso il personale che nell'anno di competenza del Premio sarà destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi della sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari a 4 giorni, fermi restando comunque i casi di esclusione previsti dalla contrattazione collettiva nazionale tempo per tempo vigente.

Si precisa che i valori del Premio Sociale Aziendale non sono computabili ai fini del TFR e della Previdenza complementare e che per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia all'art. 48 del CCNL 31.03.2015.

La disciplina che precede inizia a trovare applicazione con riferimento all'esercizio 2017 (eventuale erogazione 2018). Viene meno l'efficacia dell'articolo 12 del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014.

Nei confronti dei dipendenti facenti parte della popolazione individuata sulla base dei criteri che precedono – ricorrendo le condizioni e i presupposti soggettivi per l'erogazione del Premio Sociale Aziendale – che, valutata individualmente l'impossibilità di fruire del Premio, presentino esplicita rinuncia entro il termine che verrà stabilito dalle Parti, l'Azienda, per valorizzare in altro modo l'apporto fornito dal lavoratore/lavoratrice, corrisponderà uno specifico importo monetario una tantum di entità fino ad un massimo di € 200 lordi (importo uguale per tutti i livelli di inquadramento delle Aree Professionali/Quadri Direttivi), entro la scadenza che verrà concordata tra le Parti. Per detto importo valgono criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento sopra definiti o richiamati.

La possibilità prevista dal comma che precede è limitata ai soli dipendenti titolari di un reddito di lavoro dipendente di importo inferiore al limite tempo per tempo previsto dalle disposizioni normative che escludono dalla formazione del reddito di lavoro dipendente stesso le somme ed i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, di premi di risultato legati ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora i risultati economici e finanziari del Gruppo dovessero scostarsi significativamente dalle previsioni di sviluppo considerate dal Piano, le Parti stesse si incontreranno per le inerenti conseguenti valutazioni.

Le Parti valuteranno in prosieguo la possibilità di dare corso nel Gruppo alla disciplina del Premio Variabile di Risultato (PVR) di cui all'art 52 del CCNL 31/3/2015, in una logica di sperimentaltà, con caratteristiche del Premio medesimo di effettiva variabilità legata alla produttività rilevata in base a indicatori concordemente individuati e criteri distributivi anche non generalizzati, capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo.

Scelta
S

an R me X gf h 7 in A gu

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Articolo 4 "Indennità 2016"

A far data dall'1/1/2017, cessano di trovare applicazione nel Gruppo le previsioni aziendali in materia di indennità di presenza.

Per i soli dipendenti, appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi ed assegnati presso la Rete operativa alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, che nel periodo dall'1/10/2015 al 30/9/2016 abbiano percepito a titolo di indennità di presenza una somma complessivamente superiore a € 260, viene prevista l'erogazione di un emolumento, denominato "indennità 2016", di importo mensile pari a € 35 lordi.

L'erogazione della "indennità 2016" avviene per 12 mensilità annue, e cessa nel caso in cui venga meno l'assegnazione del dipendente presso la Rete operativa. Con riferimento a quest'ultima ipotesi, in caso di eventuale successiva nuova assegnazione presso la Rete operativa, il lavoratore interessato percepirà nuovamente l'emolumento in questione a decorrere dalla data di nuova assegnazione presso la Rete operativa, a condizione che tale nuova assegnazione intervenga entro e non oltre 5 anni dalla data di cessazione della precedente assegnazione presso la Rete operativa medesima.

In caso di assenza giornaliera dal servizio non retribuita o che comporti comunque una riduzione del trattamento economico, da qualunque causa determinata, l'importo mensile della "indennità 2016" viene ridotto in misura pari a 1/30 dell'importo stesso per ciascuna giornata di assenza dal servizio.

La "indennità 2016" non è rivalutabile e non è utile né ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere.

La "indennità 2016" non è cumulabile né con l'indennità di rischio prevista dall'art. 49, comma 1, del CCNL 31/3/2015, né con la "indennità di ruolo" o la "indennità 2014" previste rispettivamente dall'articolo 5 e dall'articolo 6 del Verbale di Accordo 17/7/2014, né con la "indennità Direttore Hub" o la "indennità Referente Spoke" previste rispettivamente dall'articolo 3 e dall'articolo 4 del Verbale di Accordo 13/10/2015. Conseguentemente, in caso di adibizione ad un ruolo per il quale è prevista l'erogazione di una delle indennità sopra indicate, il dipendente interessato percepirà il trattamento più favorevole tra l'importo spettante per l'indennità stessa e quello spettante a titolo di "indennità 2016".

La "indennità 2016" altresì non è cumulabile con il "trattamento di ruolo commerciale" disciplinato dall'articolo 5 del presente Verbale di Accordo. Conseguentemente, solo in caso di adibizione ad un ruolo per il quale dovesse essere in futuro prevista l'erogazione del "trattamento di ruolo commerciale" di importo mensile superiore a € 35 lordi, il dipendente interessato, per il periodo di adibizione al ruolo stesso, percepirà tale ultimo trattamento.

Nei confronti dei dipendenti di Banca Cesare Ponti S.p.A. che ricoprono formalmente il ruolo di Direttore o di Vice Direttore a far data dall'1/11/2016 vengono meno le disposizioni in oggi in atto presso detta Banca in materia di indennità di presenza e trovano applicazione le disposizioni recate dal Verbale di Accordo 17/7/2014. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni recate dagli articoli 5 e 6 di detto Verbale di Accordo, si assumerà a riferimento la data del 31/10/2016, anziché quella del 30/9/2014.

Con riferimento al caso di sostituzione di un Direttore da parte di altro dipendente, l'importo giornaliero di cui all'art. 5, comma 5, del Verbale di Accordo 17/7/2014, tenuto conto della nuova disciplina della "indennità 2016" e del "trattamento di ruolo commerciale", viene fissato, a decorrere dall'1/1/2017, in € 1,40, aggiuntivo rispetto tali trattamenti, per ciascun giorno di effettivo espletamento del ruolo di Direttore, fermo restando il riconoscimento, limitatamente al periodo della sostituzione, dell'assegno contrattuale inerente al livello superiore corrispondente ai compiti che effettivamente l'interessato è chiamato ad esplicare, in applicazione delle disposizioni contrattual-collettive nazionali tempo per tempo vigenti (in oggi, art. 83, comma, 3 e articolo 98, comma 3, del CCNL 31/3/2015).

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side of the first paragraph, and several initials and signatures on the right side and bottom of the page.]

Considerato che sono aziendaliamente riconosciute indennità di presenza di importo maggiorato, in un ottica di coerenza, analogia ed equilibrio con quanto previsto dai commi che precedono, per tutti i dipendenti, appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, ricadenti in tale fattispecie – a condizione che nel periodo dall'1/10/2015 al 30/9/2016 abbiano percepito a titolo di indennità di presenza una somma complessivamente superiore al 50% dell'importo massimo annualmente maturabile – viene riconosciuto in sostituzione, in costanza di adibizione al ruolo connesso ai suddetti importi maggiorati, complessivamente il 70% dell'importo lordo complessivamente percepito nel suddetto periodo 1/10/2015 – 30/9/2016. In caso di cessazione dell'adibizione al ruolo in argomento, cesserà detto trattamento e verrà per contro erogata, ricorrendone gli inerenti presupposti, la "indennità 2016" nella misura indicata al comma 2 che precede, in applicazione delle previsioni del presente articolo. Il trattamento in argomento sarà inoltre assorbibile a fronte di avanzamenti o incrementi retributivi (fatta eccezione per i soli incrementi tabellari di CCNL), ed in ogni caso cesserà di essere erogato il 30/12/2019.

Articolo 5 Rete operativa - Trattamento di ruolo commerciale

A far data dall'1/1/2017, a favore del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali, assegnato presso la Rete operativa ed adibito ad uno dei ruoli di seguito indicati, viene prevista l'erogazione di un "trattamento di ruolo commerciale", la cui entità è stabilita nei seguenti importi mensili lordi, in ragione del ruolo ricoperto, non rivalutabili e non utili né ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendaliamente in essere:

- consulente imprese € 30
- gestore affluent e gestore small business: € 25
- assistente commerciale, gestore famiglie e POE, gestore mass market: € 20

L'erogazione del "trattamento di ruolo commerciale" cessa in caso di avanzamento del dipendente interessato alla categoria dei Quadri Direttivi, nonché con il cessare del ruolo e, in caso di assenza dal servizio non retribuita o che comporti comunque una riduzione del trattamento economico, da qualunque causa determinata, il relativo importo viene ridotto in misura pari a 1/30 dell'importo stesso per ciascuna giornata di assenza dal servizio.

Il "trattamento di ruolo commerciale" non è cumulabile né con l'indennità di rischio prevista dall'art. 49, comma 1, del CCNL 31/3/2015, né con la "indennità di ruolo" o la "indennità 2014" previste rispettivamente dall'articolo 5 e dall'articolo 6 del Verbale di Accordo 17/7/2014, né con la "indennità Direttore Hub" o la "indennità Referente Spoke" previste rispettivamente dall'articolo 3 e dall'articolo 4 del Verbale di Accordo 13/10/2015, né con la "indennità 2016" disciplinata dall'articolo 4 che precede. Conseguentemente, in caso di adibizione ad un ruolo per il quale è prevista l'erogazione di una delle indennità sopra indicate, il dipendente interessato percepirà il trattamento più favorevole tra l'importo spettante a titolo di indennità e quello spettante a titolo di "trattamento di ruolo commerciale".

La disciplina che precede troverà applicazione anche nei confronti dei dipendenti in servizio inquadrati tra i Quadri Direttivi alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo e a tale data assegnati presso strutture non appartenenti alla Rete operativa, per il caso di futura assegnazione presso la Rete operativa medesima.

Articolo 6 Private Banker

Con riferimento ai dipendenti adibiti allo specifico ruolo di "private banker", l'inquadramento di relativo riferimento viene convenzionalmente individuato, nei limiti e alle condizioni e con le modalità definite nello specifico Verbale di Intesa sottoscritto in data odierna, nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Articolo 7 Indennità di rischio

A far data dall'1/1/2017 l'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa verrà corrisposta esclusivamente nelle misure mensili previste dalla contrattazione nazionale per tempo vigente (attualmente art. 49, comma 1 e inerente allegato), fermi restando i criteri di determinazione del conseguente importo giornaliero in oggi aziendali applicati.

Nei soli confronti del personale che nel periodo 1/10/2015 - 30/9/2016 abbia percepito la maggiorazione dell'indennità di rischio secondo le disposizioni di Gruppo applicate in tale arco temporale (44% della misura ordinaria base contrattualmente prevista, in luogo del 34% previsto dal CCNL), trova applicazione quanto di seguito previsto, limitatamente ai dipendenti che, nel suddetto periodo abbiano percepito, in forza della suddetta ulteriore maggiorazione aziendale, un importo superiore complessivamente a € 35.

Con riferimento a ciascun dipendente interessato, viene prevista la possibilità di optare per uno dei trattamenti *una tantum* di seguito indicati:

1. versamento di un contributo aziendale *una tantum* – da accreditare sulla posizione individuale del singolo dipendente stesso presso la forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza) entro il mese di marzo 2017 – di entità pari a € 110;
2. erogazione, entro il mese di marzo, di un importo monetario lordo *una tantum* che comporti per la Banca di relativa appartenenza un onere complessivo pari a quello che sarebbe derivato, con riferimento al singolo dipendente interessato, dall'applicazione del trattamento di cui al punto 1 che precede.

Articolo 8 Missioni

Per il periodo dall'1/1/2017 al 31/12/2020, nei confronti del personale inviato in missione troverà applicazione esclusivamente il trattamento di seguito indicato.

Le Parti – avuto riguardo alle inerenti previsioni del CCNL – convengono che al personale delle Aree Professionali che effettua fino a 10 giorni di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, verrà unicamente riconosciuto il trattamento di rimborso a piè di lista delle spese documentate, comunque non oltre gli importi i limiti di rimborso indicati al successivo comma 5.

Oltre il predetto limite temporale, il personale delle Aree Professionali potrà optare per il trattamento di diaria di cui all'allegato 7 del CCNL 31/3/2015. Nei confronti del personale in argomento, il trattamento di diaria resta comunque in ogni caso escluso per i primi 10 giorni di missione nel mese.

Ai Quadri Direttivi e ai Dirigenti, a prescindere dal numero di giorni di missioni effettuati nel corso del mese di calendario, verrà unicamente riconosciuto il trattamento di rimborso a piè di lista delle spese documentate, comunque non oltre gli importi indicati al successivo comma 5, mentre non verrà in alcun caso corrisposto il trattamento di diaria.

Le spese relative ai due pasti principali, per tutte le categorie di personale, avverrà fino ad un limite massimo di rimborso fissato, rispettivamente, in € 14 per quanto concerne il pranzo, e in un terzo dell'importo minimo di diaria previsto per la 3^a Area Professionale dal CCNL tempo per tempo vigente (in oggi, € 26,47) per quanto concerne la cena.

A far data dall'1/1/2017, cessa di trovare applicazione il trattamento disciplinato dal settimo paragrafo del Verbale di Accordo 17/7/2014 in materia di buoni pasto, concernente l'erogazione, al ricorrere degli inerenti presupposti, di una somma lorda aggiuntiva al buono pasto ordinario giornaliero in caso di temporanea prestazione dell'attività lavorativa presso ufficio o dipendenza diversa da quella di relativa assegnazione.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

A decorrere dalla suddetta data dell'1/1/2017, cessa parimenti l'applicazione, anche in via di fatto, del trattamento previsto dall'art. 12, punto I, lett. c) del Contratto Integrativo Aziendale 25/4/2006 di Banca Carige S.p.A., dall'art. 11, punto I, lett. c) del Verbale di Accordo 23/12/2010 - Parte II concernente Banca Cesare Ponti S.p.A., nonché dall'art. 6, punto I, lett. c) del Contratto Integrativo Aziendale 28/12/2006 di Banca del Monte di Lucca S.p.A..

Restano ferme le previsioni recate dall'art. 5 del Verbale di Intesa 13/10/2015.

Articolo 9

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare – base di calcolo

Nel periodo dall'1/1/2017 al 31/12/2020, alla base di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR), ferme restando le disposizioni del CCNL tempo per tempo vigente in ordine alla individuazione delle voci utili a tali fini, verranno applicate le seguenti riduzioni:

- fino a € 70.000 di base imponibile: nessuna riduzione;
- per la quota di base imponibile superiore a € 70.000 e fino a € 100.000: riduzione del 25%;
- per la quota di base imponibile superiore a € 100.000 e fino a € 200.000: riduzione del 30%;
- per la quota di base imponibile oltre 200.000: riduzione del 35%.

Quanto precede, nel suddetto periodo dall'1/1/2017 al 31/12/2020, trova applicazione anche ai fini del calcolo della contribuzione aziendale alla forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza).

Articolo 10

Trattamento per percorrenze giornaliere

A decorrere dall'1/1/2017, lo specifico trattamento previsto dall'articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014 (erogazione di una somma annua a favore dei dipendenti che prestino attività lavorativa nella Rete operativa, a fronte di determinate percorrenze giornaliere, al ricorrere delle condizioni ivi indicate) verrà erogato al singolo dipendente interessato in via mensile, in ragione di 1/12 dell'importo annuo previsto dalla sopra richiamata disposizione per ciascun mese intero di assegnazione presso dipendenza rientrante nel campo di applicazione della disposizione stessa. Viene pertanto meno il requisito di cui al comma 2, lettera b) del citato articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014 (periodo minimo di assegnazione).

Il trattamento in argomento, in caso di assegnazione presso dipendenza rientrante nel relativo campo di applicazione non coincidente con il mese intero, verrà erogato pro-quota, in ragione di 1/30 del relativo importo mensile per ogni giorno di assegnazione. Inoltre, tale trattamento viene ridotto in ragione di 1/30 del relativo importo mensile per ciascuna giornata di assenza dal servizio non retribuita.

Restano ferme, per quant'altro, le ulteriori previsioni recate dal citato articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014.

Con specifico riferimento al personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, il trattamento in argomento verrà riconosciuto unicamente a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (ivi compreso l'apprendistato) che abbia maturato un'anzianità di servizio effettiva presso la Banca almeno pari a 36 mesi, e, per i primi 12 mesi successivi al raggiungimento di tale anzianità minima di servizio, solamente in caso di percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 110 km, nell'importo indicato dal secondo ovvero dal terzo alinea del comma 2, lettera a), del citato articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014, in ragione dell'entità delle percorrenze giornaliere stesse.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a circled number '23' at the bottom right.]

Articolo 13 Automatismi di carriera ed economici

A far data dall'1/1/2017, presso tutte le Banche del Gruppo cessa l'applicazione, anche in via di fatto, di qualsivoglia previsione in materia di automatismi di carriera ed economici, fatta eccezione unicamente per quanto previsto dall'articolo 10, comma 7, del CCNL ACRI 19/12/1994.

Per i soli dipendenti che, alla suddetta data dell'1/1/2017, abbiano eventualmente in corso di maturazione un automatismo economico, è prevista l'erogazione entro il mese di marzo 2017 di un importo monetario lordo *una tantum* di entità pari a n. 3,5 annualità lorde dell'automatismo economico in corso di maturazione.

Per quanto concerne i dipendenti individuati al comma 3 del punto 1 del precedente articolo 2, nel caso in cui tra la data di maturazione dell'automatismo e la data di cessazione individuata in applicazione dei criteri stabiliti al punto 3 del predetto articolo 2 intercorra un periodo di durata inferiore a 3 anni e 6 mesi, l'entità dell'importo monetario lordo *una tantum* in argomento verrà ridotto pro-quota.

Articolo 14 Reperibilità

A far data dall'1/1/2017, presso tutte le Banche del Gruppo cessa l'applicazione, anche in via di fatto, di qualsivoglia previsione contrattuale di secondo livello in materia di reperibilità (in particolare, *Intese a latere* del Contratto Integrativo Aziendale Banca Carige S.p.A. del 25/4/2006, accordi aziendali in materia ivi richiamati, e successive modifiche ed integrazioni).

Per i soli dipendenti, appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, che, nel periodo dall'1/10/2015 al 30/9/2016, abbiano percepito trattamenti previsti dalle sopra richiamate disposizioni aziendali, viene riconosciuto, limitatamente al biennio 2017/2018, il trattamento di seguito disciplinato, in aggiunta a quanto spettante in applicazione delle previsioni recate dal CCNL tempo per tempo vigente.

Con riferimento a ciascun turno di reperibilità settimanale effettuato nel biennio in argomento, a favore del singolo dipendente interessato viene previsto il versamento di un contributo aziendale – da accreditare, dedotto il contributo di solidarietà, sulla posizione individuale del singolo dipendente stesso presso la forma pensionistica complementare di riferimento per il personale del Gruppo (in oggi, Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza) – di importo (onere banca) pari al 50% della differenza tra il controvalore netto del compenso forfettario previsto dalle sopra richiamate disposizioni aziendali e il controvalore netto del compenso spettante in applicazione dell'art. 40, comma 2, secondo alinea del CCNL 31/3/2015.

Il versamento del contributo aziendale di cui al comma che precede verrà effettuato con cadenza annuale, entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono effettuati i turni di reperibilità settimanali.

Articolo 15 Gestione di ferie/festività sopresse/banca ore/prestazioni aggiuntive/recuperi

Le previsioni recate dal Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 (art. 14) in materia di gestione dei permessi per ex festività e di prestazioni aggiuntive dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali troveranno applicazione per l'intero periodo di vigenza del Piano, e quindi sino al 31/12/2020.

Quanto precede, ferme restando le previsioni recate dal suddetto Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 e dal Verbale di Accordo 14/12/2015 (art. 4, par. 3) in materia di gestione delle ferie, banca ore e recuperi di competenza.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Con riferimento al personale che alla data del 31/12/2016 abbia maturato ore di "recupero" ai sensi della normativa aziendale in atto non collegate alla c.d. banca delle ore, le Parti concordano quanto segue:

- a) fino a 200 ore, i recuperi dovranno essere integralmente fruiti entro il 31/12/2020, in ragione di 1/4 del totale per ciascun anno solare ricompreso nel quadriennio 2017/2020, fermo restando che, in caso di mancata fruizione del quarto relativo al singolo anno, le eventuali ore non fruiti non saranno monetizzate né compensate in alcun modo;
- b) a favore dei dipendenti che hanno maturato recuperi per un ammontare complessivo superiore alle 200 ore, con riferimento alle ore eccedenti il suddetto limite di 200 ore, è prevista l'erogazione, entro il mese di marzo 2017, di un importo lordo complessivo *una tantum* pari al 70% della paga oraria calcolata secondo il comune criterio (1/360 della retribuzione per ogni giornata lavorativa diviso 7,5) per ciascuna ora eccedente il suddetto limite.

Per quanto specificamente concerne i dipendenti individuati al precedente articolo 2, punto 1, comma 3, resta ferma 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.

Sono previsti specifici momenti di verifica semestrale, su richiesta di una delle Parti, per valutare tempo per tempo gli aspetti applicativi, anche a livello territoriale, delle previsioni che precedono.

Articolo 16 Assegno di fine rapporto

A far data dall'1/1/2017, cessa l'applicazione in via di fatto del trattamento previsto dall'art. 23 del Contratto Integrativo Aziendale 25/4/2006 di Banca Carige S.p.A..

Articolo 17 Vestiaro

A far data dall'1/1/2017 presso le Banche del Gruppo cessano di trovare applicazione, anche in via di fatto, le previsioni aziendali concernenti la fornitura, da parte aziendale, di indumenti di lavoro a favore di personale adibito a specifiche funzioni o mansioni (art. 17 del Contratto Integrativo Aziendale Banca Carige S.p.A. 25/4/2006 e art. 14, Parte II, del Verbale di Accordo 23/12/2010 concernente Banca Cesare Ponti S.p.A.).

Articolo 18 Occupazione

Il Gruppo, qualora si consegua – secondo le modalità e le tempistiche previste dal punto 4 dell'articolo 2 che precede – la necessaria certezza in ordine alle uscite di personale ivi indicate, senza necessità di attivare le procedure richiamate dal comma 2 del predetto punto 4, darà progressivamente corso, nel complessivo quadro del rispetto degli obiettivi di costo del lavoro previsti dal Piano, a non meno di 100 delle circa n. 270 assunzioni previste dal Piano, specificamente finalizzate al ricambio generazionale dei lavoratori/lavoratrici del Gruppo.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- ai fini che precedono, si terrà conto anche delle assunzioni operate dalle Banche del Gruppo nel periodo intercorrente tra l'1/1/2016 e la data di sottoscrizione del Verbale di Accordo;
- quanto precede assorbe gli impegni aziendali in materia di assunzioni contenuti nel Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 e nel Verbale di Accordo 14/12/2015.

Articolo 19 Formazione - Fondo di Solidarietà del settore


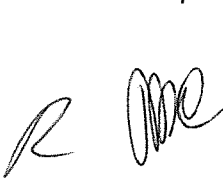

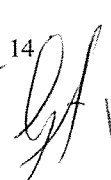



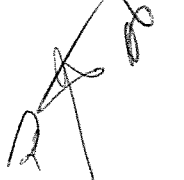
Le Parti si danno reciprocamente atto che il Piano Strategico prevede per il Gruppo processi di

Muller
S.p.A.
4/1/17
S.p.A.







riorganizzazione, razionalizzazione interna, ristrutturazione e fusione che potranno comportare esigenze di mobilità professionale.

Per quanto riguarda la mobilità professionale del personale, le Parti, nel confermare quanto già concordato con il Verbale di Accordo 30/9/2014, convengono che la stessa sia intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, anche con l'assegnazione – per effetto, anche indiretto, dei diversi interventi previsti dal Piano – di mansioni diverse in deroga all'art. 2103 Cod. Civ., in coerenza con quanto previsto dall'articolo 20 del CCNL 31/3/2015, con il supporto di idonee azioni formative.

Con specifico riferimento alle suddette azioni formative, che verranno attivate nell'arco temporale di vigenza del Piano, le Parti si danno reciprocamente atto che le stesse si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione, e sono finalizzate a favorire un'idonea preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale. Conseguentemente, tali azioni formative rientrano tra quelle finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore. Pertanto, le Parti si impegnano, fin d'ora, a sottoscrivere – a valle del coinvolgimento della Commissione tecnica di gruppo sulla Formazione per le inerenti analisi e valutazioni tecniche, come previsto dal Protocollo in materia di Relazioni Sindacali nel Gruppo del 6/12/2012 – i piani formativi coerenti con gli obiettivi sopra indicati, finanziabili ai sensi delle normative tempo per tempo vigenti.

In coerenza con quanto precede, le Parti hanno sottoscritto in data odierna separato Verbale di Accordo al fine di avvalersi delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 – lettera a), punto 1 del D.M. 83486/2014 a carico del Fondo di Solidarietà di settore.

Articolo 20 **Formazione – Fondo Banche e Assicurazioni**

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- con l'accordo interconfederale 8 gennaio 2008, sulla base della facoltà riconosciuta dall'art. 118, Legge 388/2000, è stato costituito il Fondo paritetico interprofessionale aziendale per la formazione continua del credito e delle assicurazioni, denominato "Fondo Banche e Assicurazioni" (di seguito "Fondo");
 - il "Fondo", attraverso il meccanismo dell'Avviso di Bando, opera annualmente in favore delle imprese dei settori creditizio ed assicurativo ad esso aderenti e dei loro dipendenti, al fine di sostenere e finanziare iniziative finalizzate all'erogazione di formazione continua mediante piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali, concordati con le parti sociali;
- in relazione agli obiettivi di Piano Strategico 2016-2020, la formazione è uno degli strumenti a supporto del cambiamento e dello sviluppo delle competenze e dei comportamenti delle persone e che quest'ultime rappresentano un fattore abilitante chiave per la realizzazione degli obiettivi di Piano.

Conseguentemente, le Parti si danno atto fin d'ora che gli interventi formativi che saranno erogati in arco piano si avvarranno anche dei contributi previsti ed erogati dal sopracitato "Fondo". Pertanto, le Organizzazioni Sindacali si impegnano, fin d'ora, a sottoscrivere – a valle del coinvolgimento della Commissione tecnica di gruppo sulla Formazione per le inerenti analisi e valutazioni tecniche, come previsto dal Protocollo in materia di Relazioni Sindacali nel Gruppo del 6/12/2012 – i piani formativi coerenti con gli obiettivi di Piano per ottenere i finanziamenti ai sensi delle normative vigenti mediante idonea e conforme istanza aziendale in linea con l'Avviso di Bando.

Articolo 21 **Formazione professionale**

Tenuto conto della particolare attenzione che le Parti, anche in relazione all'implementazione delle iniziative strategiche di Piano, attribuiscono alla formazione, con riferimento alle specifiche esigenze di riconversione e di riqualificazione professionale del personale, nonché di sviluppo delle competenze

professionali del personale stesso, fermo restando quanto previsto sull'argomento dagli articoli 19 e 20 del presente Verbale di Accordo, convengono quanto segue:

- a) l'attività di formazione per la riqualificazione professionale sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali e sarà retribuita nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 72, comma 3 CCNL 31/03/2015; quando la partecipazione ai corsi richieda una presenza eccedente l'orario previsto per i lavoratori a part time, agli interessati verrà riconosciuto il recupero – senza maggiorazioni e non monetizzabile in alcun caso – delle ore di formazione eccedenti il normale orario giornaliero dell'interessato. Tale recupero dovrà essere fruito nell'anno di competenza e non sarà riportabile all'anno successivo (salvo che la formazione sia fruita nell'ultimo trimestre dell'anno; in tal caso il recupero dovrà essere effettuato entro il primo trimestre dell'anno successivo);
- b) l'Azienda promuoverà corsi di formazione per il personale interessato finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, ai sensi della normativa del CCNL nella quale è, in particolare, previsto che *“programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi ... formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro ... tra le Parti aziendali.”*;
- c) nei cambiamenti di mansione del personale, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, verranno predisposti, preventivamente, adeguati e specifici piani di formazione e di addestramento ove necessari a riqualificare in modo idoneo il personale stesso, sulla base di progetti ed interventi formativi secondo i criteri di cui al precedente punto b);
- d) con riguardo alla formazione da svolgere in orario di lavoro (24 ore annue ex art. 72 c. 3 lett. a, e 8 ore ex art. 72 c. 3 lett. b CCNL 31/3/2015), in via sperimentale le Parti - nell'ambito delle esigenze di flessibilizzazione delle modalità di svolgimento dell'attività formativa ed in relazione alla necessità di mettere a disposizione una serie di strumenti volti ad agevolare lo sviluppo volontario della cultura professionale dei propri dipendenti – concordano la facoltà per il personale interessato di fruire di specifici corsi di formazione dalla residenza/domicilio del dipendente (di seguito “da casa”), da intendersi ai fini del presente accordo anche come altro luogo privato alternativo preventivamente concordato con l'Azienda Il personale che fruirà di tali corsi, della durata prevista di 4 ore, e per il tramite di specifico portale, avrà la possibilità di fruire di un recupero pari a 3 ore e 45 minuti. Tale recupero dovrà essere fruito in coincidenza con lo svolgimento del corso, ovvero successivamente, e comunque nell'anno di competenza e non sarà riportabile all'anno successivo (salvo che la formazione sia fruita nell'ultimo trimestre dell'anno; in tal caso il recupero dovrà essere effettuato entro il primo trimestre dell'anno successivo).

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, in caso di partecipazione a corsi di formazione, stage, convegni e altre attività similari, troverà unicamente applicazione il rimborso delle spese (più di lista), con esclusione del trattamento di diaria, e i giorni in questione non sono comunque utili al fine del raggiungimento del limite minimo di giornate di missione effettuate nel corso di un mese, previsto dalle disposizioni contrattuali collettive nazionali e/o aziendali tempo per tempo vigenti per l'eventuale riconoscimento del trattamento di diaria. Per l'arco temporale di vigenza del Piano, i suddetti rimborsi spese troveranno applicazione nei limiti previsti dall'articolo 8 del presente Verbale di Accordo.

Articolo 22 Orario di lavoro

Al fine di favorire quanto più possibile l'integrazione e la conciliazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda con quelle personali dei dipendenti, le Parti concordano sull'opportunità di attuare forme di flessibilità delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, con specifico riferimento all'orario di lavoro, le Parti convengono quanto segue.

A. Uffici di Sede

- a) per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali viene prevista, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata posticipato nell'ambito di 30 minuti, a

16

partire dalle 8.15, in luogo degli attuali 15 minuti. Per i dipendenti assegnati presso le strutture accentrate di back-office, resta confermata l'elasticità nel limite di 45 minuti;

- b) i dipendenti, salvo il motivato diniego da parte aziendale, potranno fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un intervallo per il pasto di durata ricompresa tra 30 minuti e 2 ore, con correlativo spostamento dell'orario di uscita pomeridiana della singola giornata in ragione della durata dell'intervallo per il pranzo effettivamente osservata in tale giornata.

B. Rete Operativa

- a) per i dipendenti appartenenti alle Aree Professionali viene prevista, compatibilmente con le esigenze di servizio, ed in particolare con quelle legate al servizio di cassa, la possibilità di fruire, su richiesta, di un'elasticità di orario di entrata posticipato nell'ambito di 15 minuti. Quanto precede, nel limite massimo del 25% del personale assegnato presso la singola dipendenza interessata, che dovrà quindi avere un organico di almeno 4 risorse, e salvo il motivato diniego da parte aziendale;
- b) i dipendenti potranno fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, ed in particolare con quelle legate al servizio di cassa, di un intervallo per il pasto di durata ricompresa tra 40 minuti e 1 ora, con correlativo spostamento dell'orario di uscita pomeridiana della singola giornata in ragione della durata dell'intervallo per il pranzo effettivamente osservata in tale giornata.

Le Parti, inoltre, confermano il comune intento di valorizzare il part-time quale strumento per conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali dei lavoratori/lavoratrici, anche alla luce delle nuove possibilità di utilizzo dello strumento che dovessero conseguire all'attuazione delle iniziative di efficientamento previste dal Piano. Nel corso del 2017, le Parti daranno corso a specifici momenti di approfondimento della tematica.

Fermo restando quanto precede, le Parti, anche per il tramite del Comitato di consultazione e monitoraggio, daranno corso a specifici momenti di approfondimento, da esaurirsi entro il primo semestre del 2017, finalizzati a valutare la possibilità di introdurre, eventualmente anche attraverso l'avvio di una prima fase avente carattere sperimentale, nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa, nonché soluzioni organizzative che possono avere riflessi, anche indiretti, in tema di orario di lavoro, con particolare riguardo alla possibilità di adottare orari di chiusura della cassa anticipati rispetto all'orario di chiusura al pubblico della dipendenza, ovvero orari di apertura continuata dello sportello.

L'Azienda conferma l'intenzione di attuare, anche per il 2017, forme di sperimentazione di "smart-working", che – sempre in via di prova – hanno interessato nel 2016 alcune strutture della Banca e del Gruppo. I risultati della suddetta fase sperimentale costituiranno oggetto di specifico esame congiunto tra le Parti nel corso del 2017.

Articolo 23 Assistenza Sanitaria Integrativa

La tematica costituisce oggetto di separato Verbale di Riunione tra le Parti.

Articolo 24 Sospensione dell'attività lavorativa

Nel contesto di attuazione dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale previsti dal Piano, le Parti hanno condiviso di prevedere il ricorso alla sospensione temporanea dell'attività, quale ulteriore strumento per gestire le tensioni occupazionali determinate da tali processi al precipuo fine di contenere le eccedenze di personale nell'entità indicata al paragrafo 1, comma 1, dell'articolo 2 del presente Verbale di Accordo.

In particolare, a ciascun dipendente del Gruppo verrà applicata una sospensione dell'attività lavorativa, con corrispondente riduzione del trattamento economico, nella misura di 5 giornate lavorative annue per gli anni 2017 e 2018, per complessive 25.000 giornate per anno.

Milki

4 pps
S

an

R
me
X
W
K
A
E
B
M
P
to

W
e
H
an

D

S

Al riguardo, le Parti 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. 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.

Con riferimento a ciascun anno solare di ricorso allo strumento, le giornate di sospensione dell'attività lavorativa saranno collocate per ciascun dipendente – a giornata intera, anche non consecutivamente – nell'arco del periodo che verrà all'uopo specificamente individuato.

Articolo 25 Presidio dei costi

In relazione alla condivisa necessità del perseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza previsti dal Piano, da conseguirsi anche attraverso il rispetto degli obiettivi di costo, le Parti, qualora l'andamento del costo del personale dovesse presentare significativi scostamenti rispetto allo sviluppo previsto dal Piano, individuano sin d'ora tra le primarie leve cui fare ricorso:

- 1) ulteriore ricorso allo strumento della sospensione temporanea dell'attività lavorativa;
- 2) entità e tempistica delle assunzioni che verranno effettuate a fronte delle cessazioni dal servizio, che dovessero verificarsi in arco Piano, non rientranti tra quelle disciplinate nell'articolo 2 del presente Verbale di Accordo.

Le Parti procederanno comunque ad un esame congiunto della tematica (anche con il coinvolgimento del Comitato di Consultazione e Monitoraggio di cui al successivo articolo 27) al fine di ricercare altre soluzioni che consentano in ogni caso al Gruppo di conseguire gli obiettivi di costo del lavoro.

Articolo 26 Contrattazione di secondo livello

In relazione a quanto rappresentato in materia di contrattazione di secondo livello nella lettera in data 13/7/2016, le Parti ritengono che l'assetto previsto in esito agli interventi di revisione condivisi 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 non direttamente interessati dagli interventi di revisione disciplinati dal presente Verbale di Accordo vengono confermati e costituiscono, congiuntamente a quanto qui pattuito in materia, la Contrattazione di secondo livello delle banche del Gruppo.

Resta peraltro fermo che, in caso di mutamenti di scenario ovvero di scostamento nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano, l'Azienda potrà disdettare tale normativa, anche nel periodo di Piano, con un preavviso non inferiore a tre mesi, durante i quali le Parti ricercheranno auspicate soluzioni condivise.

Avuto riguardo all'esigenza di recupero di efficienza da parte del Gruppo, da conseguirsi anche attraverso il contenimento di costi, le Organizzazioni Sindacali – tenuto conto del complessivo assetto definito dalle Parti derivante dai condivisi interventi di revisione del quadro normativo in termini, come detto, coerenti con lo scenario di riferimento e gli assetti organizzativi mutati o in corso di mutamento – si impegnano, per il periodo 2016/2020, a non avanzare rivendicazioni aventi ricadute sul piano economico, concernenti materie disciplinate dalla contrattazione di secondo livello applicata presso le Banche del Gruppo (contratti integrativi aziendali e tutti gli accordi aziendali, in qualsiasi forma intervenuti nelle sedi aziendali e/o di Gruppo su materie attinenti al rapporto di lavoro) nonché dalle prassi aziendali, che possano determinare un incremento dei costi aziendali rispetto a quelli derivanti dal suddetto complessivo assetto normativo condiviso dalle Parti.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Per quanto ovvio, le Organizzazioni Sindacali medesime dichiarano che il loro impegno come sopra assunto deve intendersi subordinato al fatto che non si verifichino significativi scostamenti positivi dei risultati economici e finanziari del Gruppo dalle previsioni di sviluppo considerate dal Piano.

Articolo 27 Comitato di consultazione e monitoraggio

Preliminarmente, le Parti si danno reciprocamente atto che:

- il Piano individua iniziative di cambiamento, nonché azioni di rafforzamento della struttura patrimoniale e finanziaria, finalizzate al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e competitività, necessarie per affrontare l'evoluzione del mercato e del contesto macroeconomico;
- per raggiungere un adeguato livello di redditività strutturale e recuperare un posizionamento sul mercato maggiormente consono alla storia e alla capacità del Gruppo, è necessario dare piena attuazione, sia sul fronte dei ricavi che su quello inerente alla razionalizzazione dei costi, alle iniziative previste dal Piano;
- il rilancio del Gruppo non può prescindere dalla valorizzazione delle competenze e del merito dei dipendenti, che possono costituire elementi di differenziazione e vantaggio competitivo sostenibile nel tempo.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto altresì che:

- l'attuale modello di relazioni sindacali, fondato su due livelli di contrattazione, mira a valorizzare le relazioni sindacali a livello aziendale, come sottolineato dallo stesso Accordo di rinnovo del CCNL 31/3/2015, che evidenzia come le relazioni sindacali a livello aziendale rappresentino "le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà, in funzione delle scelte strategiche ed organizzative ... anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale";
- la realizzazione delle iniziative previste dal Piano richiede di essere accompagnata mantenendo il proficuo percorso di relazioni sindacali in atto nel Gruppo – già seguito in occasione della sottoscrizione del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 e degli ulteriori confronti successivamente intervenuti – caratterizzato da un confronto continuo, dinamico ed 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, alla ricerca della migliore sintesi ed equilibrio possibile tra obiettivi competitivi aziendali e profili inerenti alla contrattazione di secondo livello.

Le Parti confermano pertanto l'intenzione di continuare ad attuare un modello informato e partecipato di relazioni sindacali, ispirato a principi di correttezza e pari dignità, improntato al confronto costante ed alla ricerca delle possibili convergenze, caratterizzato dal dialogo e dalla fiducia nel rapporto tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente Verbale di Accordo, finalizzato a favorire le condizioni per una positiva collaborazione, nel rispetto dei reciproci ruoli.

In tale contesto, ferme restando le prerogative di informativa, consultazione e negoziazione della Delegazione Sindacale di Gruppo, costituita dalle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici ai sensi delle vigenti disposizioni aziendali, nell'ambito della Delegazione Sindacale stessa è istituito il Comitato di Consultazione e Monitoraggio.

Tale Comitato è formato da due componenti (un titolare ed un sostituto) per ciascuna Organizzazione Sindacale, di cui di norma uno partecipa agli incontri.

Il Comitato effettua periodici incontri con esponenti, anche di vertice, del Gruppo nell'ottica di favorire un costante confronto, specie in merito alle implicazioni, agli effetti e alle concrete modalità attuative del Piano, ed al livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano stesso, nonché alle eventuali inerenti modifiche che dovessero rendersi necessarie e alle ulteriori iniziative finalizzate al recupero della redditività e al rilancio del Gruppo.

Gli incontri si svolgono con cadenza trimestrale o su richiesta di una delle Parti.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

Gli incontri in argomento costituiranno occasione per una verifica in ordine a modalità attuative ed effetti applicativi delle intese nel tempo raggiunte, compreso il presente Verbale di Accordo, nonché per un esame congiunto di eventuali specifici profili che dovessero emergere, anche per favorire la corretta applicazione degli accordi sottoscritti.

Il Comitato potrà essere destinatario di comunicazioni indipendenti da quelle previste dalle procedure contrattuali e/o di legge, senza che ciò comporti modifiche alle medesime.

Il Comitato costituisce il punto di riferimento per i momenti di successivo approfondimento di specifici profili previsti dal presente Verbale di Accordo e per le informative in ordine a comunicazioni destinate alla generalità dei dipendenti in merito ad aspetti applicativi delle intese raggiunte tra le Parti.

Il Comitato inoltre, in coordinamento con la Delegazione di Gruppo, indirizza le procedure di accesso ai finanziamenti erogati da enti e fondi (ad esempio FBA, Fondo di Solidarietà di Settore, altri Fondi comunitari, nazionali, regionali) favorendone il buon esito (ferme restando, in materia di formazione, le competenze negoziali degli Organismi sindacali e quelle proprie della Commissione tecnica di Gruppo sulla formazione).

La gestione delle informazioni deve essere dalle Parti improntata al principio di reciproca responsabilità e al rispetto della riservatezza in merito alle tematiche e ai contenuti trattati congiuntamente nei casi in cui si riferiscano a informazioni sensibili inerenti all'organizzazione e alla struttura aziendale.

Articolo 28 Disposizioni finali

Il presente Verbale di Accordo riguarda le operazioni prese in considerazione dal Piano ed è stato sottoscritto anche ai sensi del vigente quadro normativo in materia di contrattazione di secondo livello, ivi compreso quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del C.C.N.L. 31/3/2015.

Le norme contenute nel presente Verbale di Accordo hanno valenza generale per la realizzazione delle operazioni che verranno effettuate in arco di Piano.

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo è stata espletata la procedura di confronto avviata in applicazione degli art. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012.

Le Parti, considerata la complessità degli interventi previsti dal Piano Industriale e la loro progressività, convengono sulla necessità di prevedere 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.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro sono applicabili nei confronti di tutto il personale dipendente dal Gruppo.

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

L'efficacia del presente Verbale di Accordo è comunque subordinata all'approvazione da parte dei competenti Organismi.

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

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN/FALCRI

ALLEGATO 1

Spett.

.....

PERSONALE

Il/La sottoscritto/a _____ matricola n. _____

In adesione alle previsioni del Verbale di Accordo 28/10/2016, ed in possesso dei requisiti normativamente stabiliti per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici secondo quanto previsto dal suddetto Verbale di Accordo 28/10/2016,

dichiara l'intenzione di

avvalersi della possibilità di cessare dal servizio a fronte del riconoscimento di un incentivo economico a titolo di incentivazione alla cessazione, disciplinata dal predetto Verbale di Accordo,

e, conseguentemente, rassegna le proprie dimissioni irrevocabili da codesta Azienda

secondo i termini, modalità e condizioni di cui al Verbale di Accordo 28/10/2016, con decorrenza dalla data del 1 ° _____

Il/La sottoscritto/a conferma l'esclusione di ogni possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la data di maturazione dell'immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici pubblici, pur in presenza di qualsivoglia causa di sospensione del rapporto di lavoro, ferma restando la possibilità per l'Azienda di cui all'articolo 2, punto 3, ultimo comma, del citato Verbale di Accordo 28/10/2016.

In fede

Data

