IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Tra

BANCA CARIM – Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. (per brevità anche BANCA CARIM), nelle persone del Direttore Generale Alberto Mocchi, della Responsabile Funzione Direzionale Risorse Elisa Dellarosa e del Responsabile Funzione Risorse Umane Mauro Rossi

e

la Delegazione sindacale trattante (per brevità anche OO.SS.) così costituita:

- FABI, nelle persone di:
  Attilio Granelli, Antonella Sboro, Maria Cristina Magnani, Massimo Bruzziches, Mario Michini, Domenico Polini;
- FIRST/CISL, nelle persone di:
  Mauro Incletolli, Sabrina Brezzo, Fulvio Biondi, Claudio Paoletti, Gianluca Croatti, Lidia Guiducci;
- FISAC/CGIL, nelle persone di:
  Antonio Pascarella, Giovanna Tripodi, Davide Foschi, Francesco Augello, Rodolfo Messa, Francesco Trivelli;
- UIL CA , nelle persone di:
  Pietro Rovigatti, Carlo Cenesi, Mauro Aluigi, Alberto Forlai, Enrico Benedetti.

Premesso che:

- è attualmente in corso un processo di riorganizzazione e razionalizzazione delle struttura centrali e territoriali di BANCA CARIM al fine di far fronte alla difficile situazione aziendale che registra un calo di masse e di redditività, nonché di preservare il valore della Società e la continuità operativa;
- BANCA CARIM ha valutato l'impatto sugli attuali organici degli interventi definiti, evidenziando, nel complesso, eccedenze di personale;
- in particolare, gli interventi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici Centrali determinano eccedenze di personale per complessive n. 20 unità, mentre la razionalizzazione della presenza territoriale della Banca (attuata mediante la programmata chiusura delle Filiali situate nelle Regioni di Abruzzo e Molise) determinano eccedenze per n. 40 unità;
- per pervenire al contenimento dei costi del Personale, e per raggiungere gli obiettivi necessari in termini di riduzione sia dei costi che del personale attualmente occupato, BANCA CARIM ha ritenuto di adottare misure per le quali è previsto il ricorso, ai sensi e per gli effetti degli artt. 17, 20 e 21 del C.C.N.L. 19/1/2012 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, alla procedura sindacale prevista in presenza di tensioni occupazionali;
- BANCA CARIM ha inviato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo comunicazione informativa del 27 gennaio 2015 (che qui si intende richiamata e

FABI UILCA FISAC-CGIL FIRST/CISL

costituisce parte integrante), provvedendo a fornire ai competenti Organismi Sindacali l'informativa prevista ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia;

- BANCA CARIM ha inviato alle OO.SS. lettera in data 10 febbraio 2015 con la quale ha riconosciuto la decorrenza della procedura ex art. 20 CCNL al 5 febbraio 2015;
- le Parti si sono incontrate in data 5/2/2015, 13/2/2015, 9/3/2015, 18/3/2015, 10/4/2015, 23/4/2015, 11/5/2015, 11/6/2015, 15/6/2015 e 18/6/2015 per procedere ad un confronto sulle possibili misure da adottare per la gestione di detta riduzione di costi e di personale;
- nel corso dei suddetti incontri BANCA CARIM ha fornito alle Organizzazioni Sindacali i dati, le informazioni e i ragguagli richiesti, specificando la difficile situazione aziendale della Banca, nonché gli interventi di riorganizzazione e razionalizzazione necessari e i conseguenti esuberi;
- la necessità di attuare interventi di contenimento dei costi si evince anche dal risultato aziendale riferito all'esercizio 2014, che ha registrato una perdita di oltre 9 mln di euro;
- in data 18 marzo 2015, le Parti hanno sottoscritto un accordo, che allegato al presente accordo ne costituisce parte integrante e sostanziale, finalizzato ad un'analisi ricognitiva della volontà dei dipendenti di aderire ad alcuni istituti proposti per la gestione delle tensioni occupazionali;
- in data 10 aprile 2015, le Parti si sono incontrate per effettuare il previsto incontro di verifica in esito alla fase ricognitiva attivata con le previsioni di cui al predetto verbale di incontro del 18 marzo 2015, prorogando, tra l'altro, il termine per l'invio delle manifestazioni di adesione da parte dei dipendenti al 17 aprile 2015;
- in data 23 aprile 2015, le Parti hanno esaminato in via definitiva le manifestazioni di adesione volontaria pervenute dai dipendenti ai sensi degli artt.3, 4, 5, 7 e 8 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, come di seguito dettagliate:
  - n.10 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.3 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo;
  - n.5 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.4 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo per coloro che hanno già maturato o matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. entro il 30/06/2016;
  - n.28 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.5 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, con applicazione delle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 28.7.2014 n.83486, per coloro che matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. dal 1/7/2016 fino al 31/12/2019;
  - n.39 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.7 per le richieste di rapporto di lavoro a tempo parziale in aggiunta a quelle già in essere;
  - n.6 dipendenti hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.8 per l'accesso al c.d. "periodo sabbatico";
- BANCA CARIM, attesa la dichiarata situazione di crisi aziendale ed occupazionale, ha nel contempo profuso ogni sforzo alla ricerca anche di una soluzione finalizzata alla cessione di filiali dislocate in Abruzzo e Molise, al fine di ridurre le ricadute economiche e sociali sui lavoratori, in considerazione anche delle raccomandazioni pervenute in tal senso dalle OO.SS.;
- nel corso dell'incontro del 23 aprile 2015, BANCA CARIM ha informato le OO.SS. circa l'esito di una trattativa per la cessione di ramo d'azienda e precisamente delle filiali

di Campobasso (compresi gli sportelli distaccati di Jelsi e Mirabello Sannitico), Campomarino, Sant'Elia a Pianisi e Vasto, con un numero massimo di n.18 risorse e conseguente riduzione degli organici delle filiali cedute in misura pari a n.3 Quadri Direttivi;

- in relazione a ciò, al fine di perseguire ogni possibile soluzione per la gestione della crisi aziendale e delle tensioni occupazionali in atto, rientranti, tra l'altro, nelle previsioni di cui al comma 1. dell'art.8 del D.L. 138/2011, le Parti hanno colto favorevolmente l'opportunità di gestire il problema attraverso la definizione e condivisione di opportuni criteri di scelta per individuare le predette n.3 risorse tra i Quadri Direttivi appartenenti alle filiali oggetto di cessione, il cui rapporto di lavoro non sarà trasferito con le filiali cedute;
- all'esito della ricognizione condotta presso i Quadri Direttivi appartenenti alle filiali oggetto di cessione, nello spirito e per gli effetti della contrattazione di prossimità, sono state individuate le n. 3 risorse che non saranno trasferite con il ramo d'azienda, di cui n.1 risorsa che aveva già manifestato la volontà di adesione alle previsioni di cui all'art.5 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, con applicazione delle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 28.7.2014 n.83486, n.1 risorsa che aveva già in essere una richiesta di trasferimento in una filiale più vicina alla propria residenza, essendo in possesso delle prerogative di cui alla Legge 104/92 per l'assistenza a familiare disabile e n.1 risorsa che ha chiesto di essere trasferita in una unità organizzativa dislocata al di fuori di Abruzzo e Molise;
- le Parti hanno convenuto che il risultato della predetta ricognizione costituisce una positiva soluzione, che consente di procedere con la cessione del ramo d'azienda senza in alcun modo intaccarne l'integrità e l'autonomia;
- l'Azienda ha comunicato in data 11 maggio 2015 che con scambio di lettere dell'8 maggio 2015, all'esito della trattativa con l'istituto bancario controparte, è stato sottoscritto un contratto preliminare di cessione di ramo d'azienda;
- l'Azienda ha precisato e le OO.SS. hanno preso atto, che ai sensi del contratto preliminare, la cessione di ramo d'azienda ha previsto l'avvio dell'attività di "due diligence" con decorrenza 23 giugno 2015 e la sottoscrizione del contratto di cessione in data 1° ottobre 2015, con trasferimento della proprietà del ramo d'azienda al cessionario a far data dal 1° ottobre 2015;
- nel corso dell'incontro dell'11 giugno 2015, l'Azienda ha informato le OO.SS. circa l'avvio di una ulteriore trattativa per la cessione di un ramo d'azienda composto dalle filiali 120 - Pescara e 125 - Pescara Centro, con riduzione, tuttavia, del numero dei dipendenti oggetto di trasferimento;
- in data 15 giugno 2015 si è tenuto un incontro con le RSA per gestire il problema della riduzione del numero di dipendenti ai fini della chiusura della trattativa avviata, senza tuttavia pervenire ad un accordo;
- nel corso dell'incontro del 18 giugno 2015, l'Azienda ha aggiornato le OO.SS. in merito, rappresentando che, allo stato, risultava concretamente perseguibile la cessione del ramo d'azienda composto dalla sola filiale 125 - Pescara Centro, con un numero massimo di n.4 risorse;
- nel corso dell'incontro odierno l'Azienda ha informato le OO.SS. circa l'esito della trattativa di cessione di ramo d'azienda e precisamente della filiale 125 – Pescara Centro con un numero massimo di n.4 risorse, al netto quindi delle n.2 risorse che hanno già manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.3 del Verbale di Incontro

del 18/3/2015 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo;

- le Parti hanno convenuto che la predetta soluzione consente di procedere con la cessione del ramo d'azienda rappresentato dalla filiale 125 – Pescara Centro senza in alcun modo intaccarne l'integrità e l'autonomia;
- l'Azienda ha precisato e le OO.SS. hanno preso atto, che ai sensi del contratto preliminare stipulato, la cessione di ramo d'azienda ha previsto l'avvio dell'attività di "due diligence" con decorrenza 23 giugno 2015 e la sottoscrizione del contratto di cessione in data 1° ottobre 2015 con trasferimento della proprietà del ramo d'azienda al cessionario a far data dal 1° ottobre 2015;
- in considerazione e sul presupposto delle manifestazioni di interesse dei dipendenti sopra citate, nonché delle operazioni di cessione di ramo di azienda – le Parti hanno definito una serie di misure che intendono confermare mediante la sottoscrizione del presente accordo, definendo la procedura ex art. 20 e 21 CCNL del 19/01/2012 prevista in presenza di tensioni occupazionali,

tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

Articolo 1
(PREMESSE)

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 2
(CAMPO DI APPLICAZIONE)

Il presente accordo si applica ai Dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado, inclusi Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

Articolo 3
(RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO EX ART.3 VERBALE DI INCONTRO DEL 18/3/2015)

I dipendenti che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.3 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo, risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro, alle condizioni di cui al richiamato art.3, alla data che verrà comunicata dall'Azienda e comunque entro la fine del mese solare successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo, salvo – per una figura apicale che riveste un ruolo strategico - eventuali accordi per posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro per il tempo necessario per provvedere al passaggio di consegne e comunque entro il 30/11/2015. La conferma della data di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sarà comunicata dall'Azienda con il modello di cui all'ALLEGATO A1 del presente accordo.

Le Parti concordemente stabiliscono di accogliere, alle medesime condizioni dell'art.3 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, le richieste di esodo incentivato volontario pervenute da parte di n.5 ulteriori risorse appartenenti a filiali dell'Abruzzo, di cui l'Azienda ha comunque fornito immediata ed esaustiva informativa alle OO.SS. prima della sottoscrizione del presente accordo.

Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati di loro spettanza; resta inteso che qualora alla data odierna il numero dei giorni di ferie, ex festività e permessi da fruire risulti superiore a quello dei giorni lavorativi mancanti alla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero qualora per ragioni organizzative la Banca abbia chiesto ad un dipendente di non fruire di un certo numero di ferie, ex festività e permessi, BANCA CARIM si impegna a liquidare al dipendente i saldi maturati e non fruiti, attraverso l'indennità sostitutiva contrattualmente prevista.

Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'esodo previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione "in sede protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca, secondo il modello di cui all'ALLEGATO A2 del presente accordo (ovvero ALLEGATO A3 qualora la sottoscrizione avvenga successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro).

Articolo 4
(RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO EX ART.4 VERBALE DI INCONTRO DEL 18/3/2015)

I dipendenti che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.4 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo di coloro che hanno già maturato o matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. entro il 30/6/2016, risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro, alle condizioni di cui al richiamato art.4. La conferma della data di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sarà comunicata dall'Azienda con il modello di cui all'ALLEGATO B1 del presente accordo.

Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati di loro spettanza; resta inteso che qualora alla data odierna il numero dei giorni di ferie, ex festività e permessi da fruire risulti superiore a quello dei giorni lavorativi mancanti alla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero qualora per ragioni organizzative la Banca abbia chiesto ad un dipendente di non fruire di un certo numero di ferie, ex festività e permessi, BANCA CARIM si impegna a liquidare al dipendente i saldi maturati e non fruiti, attraverso l'indennità sostitutiva contrattualmente prevista.

Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'esodo previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione "in sede protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca, secondo il modello di cui all'ALLEGATO B2 del presente accordo (ovvero ALLEGATO B3 qualora la sottoscrizione avvenga successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro).

Le dipendenti che esercitano la c.d. "opzione donna", per poter accedere all'erogazione aggiuntiva prevista, saranno tenute a presentare all'azienda copia della ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della relativa istanza presso l'INPS.

I dipendenti che, pur avendone i requisiti, non hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.4 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, potranno presentare la richiesta

nelle modalità previste entro e non oltre il perentorio termine del 17 luglio 2015 (sarà cura delle Parti informare gli interessati di tale ulteriore opportunità).

L'Azienda procederà, in applicazione del criterio qui condiviso, nel rispetto delle procedure vigenti, alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti che hanno già maturato o che matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. entro il 30/6/2016, con esclusione di coloro che hanno aderito alle previsioni di cui all'art. 4 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 e che abbiano definito la risoluzione del rapporto di lavoro adempiendo a tutto quanto previsto dall'art.4 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, richiamato dal presente articolo. Il licenziamento verrà intimato con effetto alla data di maturazione del requisito pensionistico ovvero immediatamente per chi ha già maturato tale diritto. Le Parti stabiliscono sin d'ora che l'Azienda applicherà, in tutti tali casi, un preavviso di n.1 mese, sostituibile dalla corrispondente indennità.

Articolo 5
(RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO EX ART.5 VERBALE DI INCONTRO DEL 18/3/2015)

Nei confronti dei dipendenti che hanno manifestato la volontà di aderire alle previsioni di cui all'art.5 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, con applicazione delle previsioni di cui al Decreto Interministeriale 28.7.2014 n.83486, per coloro che matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. dal 1/7/2016 fino al 31/12/2019, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro con la sera del 31/8/2015 (in luogo della data originariamente prevista del 30/6/2015), ponendo in essere tutti gli adempimenti necessari per il contestuale accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà con decorrenza 1/9/2015 (in luogo della data originariamente prevista del 1/7/2015), alle condizioni e con le modalità di cui al richiamato art.5, alla data che verrà comunicata dall'Azienda. La conferma della data di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sarà comunicata dall'Azienda con il modello di cui all'ALLEGATO C1 del presente accordo.

Le Parti convengono che, per un limitato numero di figure (fino ad un massimo di n.8 risorse), al fine di salvaguardare la continuità operativa delle strutture organizzative della Banca, l'Azienda avrà facoltà di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti in oggetto fino al 31/12/2016.

Le Parti concordano che i dipendenti dovranno fruire, antecedentemente alla cessazione del rapporto di lavoro, di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati di loro spettanza; resta inteso che qualora alla data odierna il numero dei giorni di ferie, ex festività e permessi da fruire risulti superiore a quello dei giorni lavorativi mancanti alla data di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero qualora per ragioni organizzative la Banca abbia chiesto ad un dipendente di non fruire di un certo numero di ferie, ex festività e permessi, BANCA CARIM si impegna a liquidare al dipendente i saldi maturati e non fruiti, attraverso l'indennità sostitutiva contrattualmente prevista.

Le Parti concordemente stabiliscono di accogliere, alle medesime condizioni dell'art.5 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, la richiesta di esodo incentivato volontario per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore pervenuta da parte di una ulteriore

risorsa, di cui l'Azienda ha comunque fornito immediata ed esaustiva informativa alle OO.SS. prima della sottoscrizione del presente accordo.

Resta confermato che i predetti dipendenti, quale condizione per l'erogazione dell'incentivo all'esodo previsto, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione "in sede protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca, secondo il modello di cui all'ALLEGATO C2 del presente accordo (ovvero ALLEGATO C3 qualora la sottoscrizione avvenga successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro).

Articolo 6
(SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA)

Le Parti, fermo in ogni caso quanto ai punti che precedono, individuano nella sospensione temporanea dell'attività lavorativa uno strumento efficace per il perseguimento degli obiettivi di cui alla presente procedura, anche attraverso l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore, ai sensi dell'art. 5, comma 1°, lett. A), punto 2 del Decreto Interministeriale del 28/07/2014, n. 83486, e nei limiti delle risorse disponibili per l'Azienda a valere sul Fondo.

Per realizzare tale obiettivo, le Parti individuano la sospensione dell'orario di lavoro (computata sulla base di 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata) da attuarsi a partire dal 1° settembre 2015 per n.13.300 giornate, con una media di circa nr.20 giornate per dipendente, da fruire nel periodo da settembre 2015 a dicembre 2017, con corrispondente riduzione del trattamento economico, di cui una parte finanziata dal Fondo di solidarietà di settore.

La fruizione delle giornate avverrà nel triennio distinguendo i seguenti blocchi:

- 2.500 giornate nel 2015 (blocco finanziabile dalle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore);
- 5.000 giornate nel 2016 (blocco finanziabile dalle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà di settore);
- 5.800 giornate nel 2017.

Per ciascuno dei blocchi sopra indicati, i dipendenti potranno presentare, con modalità e termini che verranno specificati in apposita circolare aziendale concordata con le RSA, una manifestazione di volontà ad effettuare giornate di sospensione dell'attività lavorativa fino ad un massimo di 70 giornate pro-capite nel triennio, per un massimo di 5 giorni al mese non consecutivi a periodi di ferie (sono comunque esclusi dalla fruizione di giornate di sospensione dell'attività lavorativa i mesi di luglio e dicembre) avendo cura di indicarne il quantitativo per ciascun blocco, ripartendole come segue:

- 20% nel 2015;
- 40% nel 2016;
- 40% nel 2017.

L'Azienda e le RSA si incontreranno entro il 31/8/2015 per stabilire i criteri di riparto delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa non opzionate volontariamente dai dipendenti.

Per i blocchi finanziabili, sopra indicati, i dipendenti potranno essere destinatari delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore secondo i criteri, le misure ed i limiti

tempo per tempo vigenti e solo per giornate di sospensione dell'attività lavorativa fruite successivamente all'emanazione, da parte dell'INPS, delle necessarie disposizioni attuative.

Resta inteso che le giornate di sospensione dell'attività lavorativa che non saranno oggetto di erogazione delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, comporteranno una corrispondente riduzione della retribuzione interamente a carico del lavoratore.

Sarà comunicato a ciascun dipendente il dettaglio delle giornate finanziabili pro-capite.

La pianificazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa per gli anni 2015, 2016 e 2017 avverrà su base volontaria compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali per garantire la continuità del servizio.

Articolo 7
(MOBILITA' TERRITORIALE)

Tenuto conto delle comunicate chiusure delle filiali di Abruzzo e Molise che non saranno oggetto di cessione, le Parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda - al fine di contenere le ricadute occupazionali dei dipendenti di dette Filiali e di venire così incontro alla richiesta di conservazione del posto di lavoro – farà ricorso alla mobilità territoriale utilizzando le risorse interessate in ambiti territoriali (Regioni) e funzioni diversi da quelli attuali.

Le Parti – tenuto conto della finalità conservativa sopra indicate, nonché, in ogni caso, dell'attuale contesto normativo, in particolare art. 8 del D. Lgs. 148/2011 - concordano, con riferimento ai lavoratori appartenenti alle filiali di Abruzzo e Molise che saranno oggetto di mobilità territoriale in unità organizzative dislocate in altri territori, che l'Azienda (i) farà ricorso allo strumento della mobilità territoriale anche d'ufficio, e cioè senza il consenso dei lavoratore, (ii), corrisponderà un "contributo per mobilità territoriale", a titolo di rimborso spese omnicomprensivo per 12 mensilità su base annua e per un massimo di 36 mesi:

- pari a 300,00 euro lordi mensili nel caso di percorrenza di distanze chilometriche sino a 300 km a/r;
- pari a 700,00 euro lordi mensili nel caso di percorrenza di distanze chilometriche oltre 300 km a/r.

Le distanze saranno calcolate dalla unità produttiva di attuale assegnazione alla sede dell'unità produttiva di nuova assegnazione.

In ogni caso, il trattamento economico di cui al capoverso che precede deve intendersi sostitutivo e assorbente di qualsiasi diverso trattamento previsto dalla Legge e dal contratto e non sarà erogato ai dipendenti che otterranno un avvicinamento al luogo di residenza.

Articolo 8
(MISURE DI RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE)

Le Parti si danno reciprocamente atto che la chiusura/cessione delle filiali di Abruzzo e Molise e la gestione complessiva degli esuberi di personale, impone una riorganizzazione aziendale finalizzata alla definizione di un nuovo modello distributivo che potrà formare oggetto di un successivo confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art.17 del CCNL 19/1/2012.

Le Parti sin d'ora convengono che nell'ambito del confronto di cui all'art.17 di cui al CCNL saranno valutate soluzioni che potranno eventualmente introdurre nuove figure professionali e/o una diversa attribuzione di talune mansioni, secondo le vigenti previsioni di cui all'art.20 comma 2 CCNL 19/1/2012 e quelle di Legge di cui all'art.3 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n.81.

Articolo 9
(ALTRE MISURE DI CONTENIMENTO DEI COSTI)

L'Azienda continuerà ad applicare il contratto collettivo aziendale di secondo livello del 30/4/2013 (CIA), fino al 31 dicembre 2017, fatto salvo quanto stabilito nel successivo articolo 10 in materia di buoni pasto. Con riferimento al tasso mutuo prima casa dipendenti dalla data odierna e fino alla predetta scadenza del 31/12/2017: Euribor 6mesi (365) + 165 bps.

Considerata l'eccessiva onerosità sopravvenuta e il recesso già comunicato dall'Azienda, le Parti si impegnano a promuovere, in sede aziendale, un'iniziativa sul "Fondo di integrazione delle prestazioni INPS per l'assicurazione obbligatoria di invalidità, vecchiaia e superstiti – Sezione a Prestazione Definita", finalizzata a risolvere il rapporto intercorrente con gli interessati.

Articolo 10
(BUONI PASTO)

A decorrere dal 1/9/2015, il valore facciale del Buono Pasto giornaliero di cui all'art.6 del contratto collettivo aziendale di secondo livello del 30/4/2013 (CIA) sarà ridotto da 8,40 a 5,29 euro (riduzione da 5,60 a 3,55 euro per il part-time orizzontale).

Articolo 11
(PART-TIME)

Con riferimento alle richieste di rapporto di lavoro a tempo parziale in aggiunta a quelle già in essere, pervenute ai sensi dell'art.7 del Verbale di Incontro del 18/3/2015, l'Azienda, in funzione delle condizioni tecnico-organizzative e produttive, concederà per il periodo dal 1/9/2015 al 31/12/2015, un massimo di n.20 posizioni a tempo parziale ulteriori rispetto a quelle già in essere. Qualora l'Azienda preveda l'assegnazione ad una unità diversa da quella di appartenenza, le risorse avranno facoltà di revocare la richiesta di part-time.

Per gli anni 2016 e 2017, l'Azienda manifesta la propria disponibilità a concedere un minimo di n.60 posizioni di lavoro a tempo parziale, individuate secondo autonomi criteri, in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Articolo 12
(CESSIONI DI RAMO DI AZIENDA)

Con riferimento alla cessione delle filiali di Campobasso (compresi gli sportelli distaccati di Jelsi e Mirabello Sannitico), Campomarino, Sant'Elia a Pianisi e Vasto, le Parti confermano: (i) che la cessione del ramo di azienda è prevista per il 1° ottobre 2015 con trasferimento della proprietà del ramo d'azienda al cessionario a far data dal 1° ottobre 2015 con un totale di n. 18 risorse, anziché 21; (ii) i criteri di scelta utilizzati per individuare le predette n.3 risorse tra i Quadri Direttivi appartenenti alle filiali oggetto di cessione, il cui rapporto di lavoro non sarà

trasferito con le filiali cedute; (iii) l'esito della ricognizione; (iv) l'integrità e autonomia del ramo oggetto di cessione.

Con riferimento alla cessione della filiale 125 – Pescara Centro, le Parti confermano: (i) che la cessione del ramo di azienda è prevista per il 1° ottobre 2015, con trasferimento della proprietà del ramo d'azienda al cessionario a far data dal 1° ottobre 2015 con un totale di n.4 risorse, al netto quindi delle n.2 risorse che hanno già manifestato la volontà irrevocabile di aderire alle previsioni di cui all'art.3 del Verbale di Incontro del 18/3/2015 per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso incentivazione all'esodo; (ii) l'integrità e autonomia del ramo oggetto di cessione.

Articolo 13
(CHIUSURA DELLE FILIALI DELL'ABRUZZO NON OGGETTO DI CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA)

L'Azienda procederà con la chiusura delle filiali dell'Abruzzo non oggetto di cessione di ramo d'azienda, in funzione delle proprie esigenze ed opportunità tecnico-organizzative e produttive, comunque entro il 1° ottobre 2015.

Articolo 14
(PERIODO SABBATICO)

L'Azienda accoglierà tutte le richieste di periodo sabbatico pervenute ai sensi dell'art.8 del Verbale di incontro del 18/3/2015.

Articolo 15
(RICAMBIO GENERAZIONALE)

Nell'ambito delle politiche del lavoro, pur nel contesto di estrema complessità descritto in premessa, in ottica di ricambio generazionale, una volta verificata l'effettiva attuazione degli strumenti previsti nel presente accordo, l'Azienda conferma l'impegno ad assumere n.34 risorse con contratto a tempo indeterminato entro il 31/12/2017, di cui almeno il 70% attraverso la conferma alla scadenza/assunzione delle risorse in servizio al 10/3/2015 con contratto di apprendistato o con contratto a termine. Resta inteso che le n.11 risorse in apprendistato già cessate saranno riassunte, a valere sulle predette n.34 risorse, con contratto a tempo indeterminato con decorrenza 1° ottobre 2015.

Articolo 16
(DICHIARAZIONE FINALE DELLE PARTI)

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente Accordo conclude e definisce la procedura ai sensi e per gli effetti degli artt.17, 20 e 21 del C.C.N.L. 19/1/2012 e, rimossa e rinunziata ogni diversa o contraria eccezione formale e sostanziale, ne riconoscono l'esaustività, la congruità, la completezza e la regolarità.

Le Parti confermano che tutte le previsioni del presente Accordo sono state assunte ai sensi e per gli effetti delle vigenti normative che attribuiscono delega alla contrattazione collettiva.

Nel caso intervengano ulteriori opportunità di cessione di ramo d'azienda che interessino le filiali in chiusura di cui al precedente Articolo13, le Parti si impegnano a incontrarsi per valutare possibili effetti sulle determinazioni assunte nel presente accordo finalizzate alla riduzione dei costi.

Entro il 30/09/2016 verrà effettuato un incontro di verifica tra Azienda ed RSA sullo stato di attuazione del presente accordo.

Nel caso intervengano modifiche normative non formali, che incidono sull'accesso ai trattamenti pensionistici AGO, le Parti si incontreranno per valutare la situazione e concordare le eventuali più opportune soluzioni.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS dichiarano che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Dipendenti e scioglieranno la riserva entro il 24 luglio 2015.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione entro il 24 luglio 2015.

L.C.S.

Rimini, 14 luglio 2015

FABI

FISAC CGIL

UILCA

FIRST/CISL