

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 aprile 2017, in Chieti, presso la sede della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti SpA

tra

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

e

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

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA:

nonché

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

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA

Premesso che:

- In data 11/01/2017 è stata presentata da un primario gruppo Bancario Italiano una offerta vincolante per l'acquisto della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti.
In data 18/01/2017 l'offerta è stata accettata dalla proprietà (fondo di risoluzione presso la Banca d'Italia).
- con lettera di informativa del 28 febbraio scorso, consegnata alle OO.SS. il successivo 1° marzo, la Banca avviava la procedura sindacale ex artt. 17 e 20 CCNL 31 marzo 2015;
- con detta comunicazione l'Azienda ha fra l'altro rappresentato che:
 - nonostante le misure adottate in materia di contenimento del costo del Personale negli anni pregressi, la situazione aziendale risulta ancora caratterizzata dal perdurare di condizioni di difficoltà economica ed operativa, principalmente determinate dalla progressiva contrazione dell'attività tradizionale della banca e dall'ulteriore deterioramento della qualità del credito
 - l'andamento economico fa, suo malgrado, registrare un livello di costi tuttora significativamente superiore a quello dei ricavi della gestione caratteristica, rendendo purtroppo ancora insufficienti gli interventi posti in atto con gli Accordi Sindacali sottoscritti a fine 2015, nell'ambito delle precedenti operazioni di riassetto patrimoniale, economico e organizzativo;

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'FABI', 'FIRST CISL', 'FISAC CGIL', 'UILCA', 'UNISIN FALCRI SILCEA', and 'Felice Delle Femine'.]

- nell'ottica di creare le condizioni che favoriscano i prossimi processi di aggregazione si rende necessario, nell'attuale fase di transizione, attivare una ulteriore riduzione in via strutturale del costo del lavoro, facendo ricorso agli strumenti previsti dalla legislazione vigente e dal contratto collettivo nei confronti di tutto il Personale indistintamente;
- per ridurre al minimo le ricadute sociali possibili e pervenire sollecitamente ad una complessiva e ragionevole riduzione dell'organico, andrà considerato il ricorso allo strumento del Fondo di Solidarietà su base volontaria - potendo a tale specifico riguardo fare riferimento ad appositi fondi da stanziare a bilancio e da destinare necessariamente entro la chiusura di bilancio trimestrale al servizio di piani e programmi di esodo anticipato rispetto alla pensione AGO - fornendo contestualmente le indicazioni relative alle eccedenze di Personale interessate e al correlato bacino dei soggetti in possesso dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà medesimo con una permanenza massima di 60 mesi,
- gli obiettivi fissati per il contenimento del costo del lavoro implicano altresì l'attivazione e la rivisitazione di talune regole convenzionali in essere unitamente all'introduzione di misure di flessibilità della prestazione lavorativa di tutto il Personale;

- si è quindi dato corso al confronto contrattualmente previsto, nel corso del quale gli incontri tenutisi fra le Parti sono stati mirati, fra l'altro, ad individuare le possibili soluzioni in grado di attivare misure e/o strumenti idonei, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze di carattere sociale indotte dagli interventi di razionalizzazione/riduzione del costo del personale;
- le Parti non hanno mancato di sottolineare che nell'attuale situazione attraversata dalla Banca il fattore critico di successo è rappresentato proprio dal Personale della stessa il cui impegno, coniugato peraltro con la continua valorizzazione e professionalizzazione, assume rilievo strategico ai fini del conseguimento degli obiettivi produttivi imposti dal processo di risanamento/ripresa perseguito in questa fase dalla Società;
- la Banca dichiara che con la sottoscrizione del presente accordo si intendono definite le eccedenze di personale individuate alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo e per il periodo precedente all'avvio dei processi e delle relative procedure inerenti alla di integrazione della Nuova Cassa di Risparmio di Chieti in enti finanziari terzi. L'Azienda si impegna altresì, nella fase preliminare a detta integrazione, a gestire gli eventuali riflessi derivanti dall'applicazione del presente Accordo relativamente al piano di esodo e dalla partecipazione ai progetti formativi programmati, al fine di garantire adeguati livelli operativi di servizio;

tutto ciò premesso, le Parti hanno inteso concludere positivamente la procedura sindacale regolata dagli artt. 17 e 20 del CCNL 31 marzo 2015, convenendo quanto segue:

PIANO DI INCENTIVAZIONE ALL'ESODO VOLONTARIO

Art. 1

Posizioni di lavoro eccedenti - Piano di esodo anticipato

1. Al fine del conseguimento dei complessivi obiettivi dimensionali e di costo di cui alle premesse, le Parti - nello svolgimento della procedura contrattuale ex artt. 17 e 20 CCNL 31.3.2015 - concordano l'attivazione di un Piano di esodo anticipato nei termini di seguito individuati.
2. In attuazione di quanto sopra, le eccedenze di personale saranno da individuarsi nell'ambito del bacino dei soggetti che matureranno i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà di Settore, con una permanenza massima di 60 mesi, entro il 31/12/2019. In tale ambito, la Società procederà alla riduzione degli organici, mediante esodo volontario di almeno n. 69 dipendenti, per i quali troveranno applicazione le norme seguenti.

Art. 2
Criterio della volontarietà

Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti dall'art. 8 del Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro i termini e secondo i criteri ulteriori di cui agli articoli che seguono.

Art. 3
Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale
Risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro

1. A tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza non oltre il termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale – calcolato convenzionalmente alla data del 31.05.2017- rientranti nelle previsioni del presente articolo, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio entro la predetta data del 31.05.2017 - oppure ultimo giorno del mese di perfezionamento del requisito contributivo in caso di pensione anticipata – con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, previa presentazione entro il 30.04.2017 di specifica richiesta da parte dell'interessato in modo conforme ai moduli allegati al presente accordo. A detto personale verrà riconosciuto un importo onnicomprensivo lordo tale da generare le mensilità nette di retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro indicate nelle ipotesi che:

- 2 mensilità, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto soggetto esclusivamente alla tassazione separata;
- In aggiunta a quanto previsto al punto precedente, un ulteriore incentivo all'esodo di importo lordo pari a 13 mensilità alle dipendenti che eserciteranno la c.d. "opzione donna" di cui alla legge 243/2004 entro il 31/05/2017 da erogarsi quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 4
Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO successiva al termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale ed entro il 01.01.2025 compreso
Adesione al Fondo di Solidarietà (prestazioni straordinarie)

1. In applicazione del criterio della volontarietà di cui all'art. 2, a tutti i dipendenti con diritto alla prestazione pensionistica AGO con decorrenza successiva al termine del rispettivo periodo di preavviso contrattuale ed entro il 01.01.2025 compreso, viene riconosciuta la facoltà di richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con ultimo giorno di servizio a partire dal 31.05.2017 e, comunque, al momento della maturazione dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di settore, previa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, compilando l'apposito modulo di adesione (allegato al presente accordo) da far pervenire al datore di lavoro entro il 19.05.2017.

L'Azienda si impegna ad accogliere le domande pervenute ai sensi del presente articolo, nel rispetto dei criteri definiti dall'Accordo, limitatamente a quelle avanzate da Dipendenti con finestra pensionistica INPS entro il 01.01.2025 fermo quanto stabilito al precedente art. 1, fatte salve le previsioni di cui al successivo art. 8 sui criteri di individuazione delle posizioni in eccedenza.

Al predetto personale che manifesti la propria adesione al Fondo di Solidarietà entro il 05.05.2017, e nei medesimi termini e modi previsti negli articoli che precedono, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, verrà riconosciuto, a titolo di premio di tempestività, un importo onnicomprensivo LORDO a titolo di integrazione al TFR, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà pari a:

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

- a. Allo 0,20% della retribuzione Annuale Lorda (RAL) , per il personale appartenente ai Quadri Direttivi di terzo e quarto livello nonché ai Dirigenti, con un minimo pari ad almeno il 2,0% della RAL con un massimo di una mensilità lorda;
- b. Allo 0,35% della retribuzione Annuale Lorda (RAL) , per il personale appartenente ai Quadri Direttivi di primo e secondo livello, con un minimo pari ad almeno il 3,5% della RAL con un massimo di due mensilità lorde;
- c. Allo 0,50% della retribuzione Annuale Lorda (RAL) , per il personale appartenente alle Aree professionali, con un minimo pari ad almeno il 5,0% della RAL con un massimo di tre mensilità lorde;
4. Ai dipendenti che aderiscono al Fondo di Solidarietà è riservata comunque l'opzione di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del citato Decreto, inerente alla liquidazione in unica soluzione della prestazione straordinaria del Fondo medesimo, secondo le misure complessivamente stabilite (escluse le ulteriori incentivazioni citate al precedente comma 3).

Art. 5

Determinazione criteri di calcolo - Trattamenti economici e normativi accessori

1. Ai fini del calcolo dell'incentivazione all'esodo e dei trattamenti economici correlati alle prestazioni straordinarie del Fondo, di cui ai precedenti articoli, verrà presa in considerazione la retribuzione tabellare nazionale ed aziendale del mese di cessazione inclusiva delle componenti ad personam, rapportata ad anno (RAL), con esclusione degli importi corrisposti a titolo di premio incentivante e di Premio Aziendale, di "una tantum" annuali, di liberalità, di voci erogate a titolo di indennità, rimborso spese, accordi individuali, nonché di quelle non ricorrenti. La retribuzione così determinata resta fissata ai sensi del presente Accordo anche in presenza di ricalcoli dovuti a sopravvenute variazioni derivanti da successivi accordi sindacali nazionali ed aziendali.
2. Per mensilità si intende la retribuzione come identificata al comma che precede diviso 13.
3. A coloro che accedono al Fondo con erogazione della prestazione straordinaria in forma rateale saranno altresì riconosciute, fino alla rispettiva decorrenza del trattamento pensionistico AGO, con i medesimi criteri e misure tempo per tempo previsti per il Personale in servizio:
- a. le condizioni bancarie e creditizie per il personale in servizio, fatto sempre salvo il merito creditizio, per tutto il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà. Alla scadenza di tale periodo, verranno applicate le condizioni bancarie e creditizie per gli ex dipendenti pensionati ferme restando le condizioni applicate ai mutui ipotecari e chirografari in essere alla data di cessazione dal servizio, che saranno mantenute fino all'estinzione;
- b. la copertura all'assistenza sanitaria in vigore per il personale in servizio.
4. I dipendenti che cesseranno dal servizio in applicazione del presente Accordo dovranno pianificare e fruire entro la data di cessazione del rapporto di lavoro l'intero quantitativo di ferie ed ex festività spettanti, in modo tale che, a tale momento, non sussistano residui delle stesse.
5. La Banca accoglierà le domande di ripristino a tempo pieno formulate dal personale a tempo parziale che intenda accedere al Fondo di Solidarietà.
6. Al solo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa e organizzativa, la Banca potrà individuare con esclusivo riferimento alle caratteristiche professionali e funzionali necessarie all'organizzazione aziendale, un numero contenuto di risorse, non superiore al 10%, per le quali posticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, comunque per un periodo non superiore a 9 mesi a far tempo dal 01/06/2017.
7. L'iniziativa di adesione ai piani di incentivazione e di accesso al Fondo di Solidarietà è rivolta a tutti i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

Art. 6

Istruzioni operative

1. I dipendenti interessati alle iniziative di cui ai precedenti articoli dovranno manifestare la propria adesione mediante appositi moduli/deleghe (allegati al presente accordo) da compilare, sottoscrivere e

far pervenire alle strutture aziendali individuate entro il 05.05.2017 nei casi di cui all'art. 4 comma 3, ovvero entro il 19.05.2017 nei casi di cui all'art. 4 comma 1.

- In alternativa alla delega di cui sopra, detto personale potrà far pervenire, nel medesimo termine, alle strutture indicate il modello Ecocert di cui sia già in possesso, nonché l'eventuale altra documentazione richiesta, ivi compresa naturalmente la domanda di adesione tramite l'apposito modulo.
- Al Personale di cui ai precedenti commi, sarà fornita tempestivamente – attraverso risorse e mezzi di comunicazione interna aziendale – ampia e completa documentazione ed ogni informazione, nonché la necessaria assistenza utile per una approfondita conoscenza del quadro normativo regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione del presente Accordo.
- Le Parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali saranno in ogni caso ratificate mediante conciliazione in sede "protetta" (ad es. presso l'ABI) ai sensi del vigente CCNL, tramite verbale di conciliazione individuale, contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa, (secondo il modello allegato – comma 7 , che forma parte integrante del presente Accordo).
- Tale conferma è condizione necessaria per beneficiare delle previsioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del presente accordo.

Dichiarazione della Banca

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono condizione necessaria, la cui mancanza, in caso di domanda di esodo, comporterà l'inammissibilità della stessa.

Tutti i Dipendenti di cui agli articoli 3 e 4 che hanno maturato una qualsiasi contribuzione figurativa, comprensivo del periodo di leva ove quest'ultimo sia stato svolto, sono tenuti a farla accreditare sulla propria posizione previdenziale entro i termini di presentazione della domanda di adesione..

L'omessa o non conforme dichiarazione comporterà il mancato riconoscimento dei trattamenti economici e normativi integrativi e accessori di cui agli articoli 3, 4 e 5.

La Banca si impegna inoltre a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a eventuali previsioni normative specifiche (ad es. "diversa abilità").

Art. 7 Incontro di verifica

- Le Parti si incontreranno, anche a richiesta di una delle stesse, entro il 26.05.2017, al fine di rendicontare le domande di adesione pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente Accordo e di ogni ulteriore valutazione e conseguenti eventuali determinazioni.
- Nella ipotesi in cui il numero delle adesioni all'offerta al pubblico presentate dagli interessati dovesse risultare superiore agli esuberi indicati sub art. 1) l'Azienda, sentite le OO.SS., valuterà se sia possibile procedere per dare corso a tutte le richieste di cessazione dal servizio pervenute, in presenza delle relative compatibilità economiche, secondo i criteri indicati dal presente Accordo all'art. 8 e fermi i criteri di cui all'art. 8 D.I. n. 83486/2014.
- Qualora, invece, nel corso del suddetto incontro, emerga che il numero delle adesioni volontarie alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro risulti inferiore agli esuberi definiti all'art. 1, le Parti si impegnano a ricercare le soluzioni necessarie, anche di carattere straordinario, ivi compreso il ricorso alla rimodulazione delle giornate di solidarietà in misura compensativa, atte a garantire il conseguimento degli obiettivi di riduzione degli organici dichiarati essenziali per la sostenibilità della Banca.

Art. 8 Criteri di accoglimento delle richieste

1. Le adesioni volontarie presentate dal personale di cui agli artt. 3 e 4 precedenti, verranno accolte nell'ordine di seguito indicato:

- delle domande presentate da Personale disabile (con percentuale di invalidità non inferiore al 67%) o che alla data del presente Accordo abbia diritto (per se stesso) alle prestazioni di cui alla L.

104/1992 art. 3 comma 3 o abbia presentato alla medesima data la relativa domanda ed ottenga in esito alla stessa la relativa documentazione;

- b. della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, ovvero della maggior prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza;
- c. della maggiore età;

- 2. Il criterio individuato nel comma 1 lettera a) si intende applicabile nell'ambito del medesimo anno solare di maturazione dei requisiti per l'accoglimento.
- 3. Le parti condividono che, ove ricorrano le condizioni per richiedere, relativamente agli accessi per gli anni 2017, 2018 e 2019, l'intervento delle prestazioni pubbliche di cui all'art. 1 commi 235 e 237 della L. 11/12/2016 n. 232, "Legge di Stabilità 2017", le eventuali somme rivenienti dalla predetta normativa saranno interamente destinate per ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà. Le eventuali somme rivenienti saranno interamente destinate ad ulteriori possibili interventi finalizzati all'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, per quanto compatibili, da parte dei dipendenti della Nuova CariChieti.

Art. 9

Altre misure economico - normative

Per contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo vengono di seguito individuati dalle Parti gli specifici strumenti contrattuali la cui adozione, anche in concorso tra loro, risulta idonea a favorire il raggiungimento dello scopo:

a) Lavoro a tempo parziale (Articolazioni e durata della trasformazione, ampliamento delle percentuali e criteri di priorità nell'accoglimento delle domande)

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, la trasformazione del lavoro a tempo parziale delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi verrà favorito in tutte le sue forme e potrà essere articolata con un orario di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dell'orario settimanale medio complessivo compreso tra un minimo di 15 ore ed un massimo di 32 ore e 30 minuti. Esso potrà essere articolato su tutti i giorni della settimana secondo la seguente distribuzione:

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

La trasformazione a tempo parziale può avvenire per una durata a tempo:

- ❖ determinato per un periodo di minimo 6 mesi e massimo quattro anni, rinnovabili su richiesta del lavoratore:

Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può avvenire anche anticipatamente rispetto al termine finale, previo accordo di entrambe le Parti, su richiesta dell'Azienda motivata da sopravvenute comprovate esigenze tecnico-organizzative ovvero per accoglimento della motivata richiesta del lavoratore.

- ❖ Indeterminato, entro il limite massimo del 50% del personale appartenente alle categorie Aree professionali e Quadri Direttivi in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale. Potrà essere ripristinato a tempo pieno anche il rapporto di lavoro trasformato a tempo parziale a tempo indeterminato su richiesta dell'Azienda motivata da sopravvenute comprovate esigenze tecnico-organizzative ovvero per accoglimento della richiesta del lavoratore di ripristinare il proprio lavoro a tempo pieno per comprovati motivi personali/familiari.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Le domande, anche con riguardo alla decorrenza e durata del part-time, verranno accolte in base alle esigenze tecniche organizzative e produttive presenti presso l'unità produttiva di assegnazione del dipendente.

Tutti i contratti di part-time a tempo determinato, in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo, verranno automaticamente prorogati al 31.12.2021, salvo espressa rinuncia del dipendente.

b) Ferie

Tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà inderogabilmente effettuare in forma specifica entro il 31 dicembre p.v. tutte le ferie maturate e non ancora fruite sino ad oggi oltre a quelle di pertinenza dell'anno medesimo.

Le ferie di pertinenza a decorrere dall'anno 2018 a seguire dovranno, del pari, essere consumate da ciascuno dei predetti dipendenti entro la data ultima del 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. A tali fini la Società adotterà ogni misura/intervento di competenza atto a favorire e rendere agevole il raggiungimento dell'obiettivo.

c) Permessi per ex festività

Tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire in forma specifica i permessi sostitutivi delle festività soppresse anno per anno.

Il godimento dei predetti permessi dovrà in ogni caso essere programmato da ciascun dipendente unitamente alle ferie annuali di spettanza in modo da essere effettivamente goduto improrogabilmente entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, con avvertenza espressa che, in caso di mancato godimento totale o parziale di tutti o di quota parte di essi entro la fine dell'anno di spettanza, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o di compensazione dei medesimi.

d) Banca delle ore e prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro

Per tutta la valenza del presente accordo l'Azienda si stabilisce la rigorosa limitazione delle prestazioni di lavoro che eccedono il normale orario giornaliero nei confronti delle Aree professionali; queste stesse potranno essere disposte dalla Società solo in caso di particolare urgenza e necessità. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e sino al 31 dicembre 2019, tutte le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario di lavoro normale, in qualunque giornata ed a qualsiasi titolo rese, confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore". In tal caso il recupero da parte di ciascuno degli interessati dovrà essere effettuato entro e non oltre i dodici mesi successivi. Eventuali residui orari non fruiti nei termini sopra indicati non daranno comunque luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione. Le parti convengono circa la necessità che l'azienda ponga in essere tutte le misure gestionali, organizzative e informatiche dirette a conseguire gli obiettivi dichiarati ed altresì funzionali a garantire la fruizione della Banca delle ore.

Art. 10

Le Parti si danno atto che il ricorso alla "Sospensione dell'attività lavorativa", di cui all'art. 6 dell'Accordo Conclusivo del 18.12.2015, avvenga nei limiti del correlato accollo degli oneri a carico del Fondo di Solidarietà così come regolato e previsto dal D.I. n. 83486 del 2014 e dalle deliberazioni tempo per tempo assunte dal Comitato Amministratore del Fondo medesimo, per gli anni 2017 e 2018 e comunque entro i limiti massimi delle giornate previste dal predetto accordo.

A tal proposito, nell'ambito degli incontri di cui all'Art. 14, le Parti effettueranno apposita verifica circa la sussistenza delle suddette condizioni al fine di definire, in difetto, apposite soluzioni anche in termini di rimodulazione/riduzione del numero di giornate di solidarietà, riferite in particolare all'anno 2018, che tengano altresì conto di corrispondenti riduzioni del costo del lavoro complessivamente correlate a tutte le misure previste dal presente Accordo.

Fermo quanto precede, l'Azienda – tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive – recepirà le eventuali richieste dei dipendenti, eccedenti le quantità definite dal citato art. 6 dell'Accordo Conclusivo del 18.12.2015, volte ad usufruire su base volontaria di periodi di sospensione dell'attività lavorativa, anche frazionabile a giornata, purchè rientranti nei limiti delle disponibilità economiche del Fondo di Solidarietà, secondo i termini ed i criteri definiti con successiva apposita circolare aziendale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "G. Rossi", "E. Rossi", and "M. Rossi"]

regolamentante detta materia. Tali richieste formeranno oggetto di informativa alle OO.SS. e di verifica e consultazione nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 14, ai fini dell'attuazione operativa e relativa programmazione.

Ferme restando per tutto il personale le previsioni di cui all'art. 6 dell'Accordo Conclusivo del 18.12.2015 - "Sospensione dell'attività lavorativa", resta inteso fin d'ora che si applica quanto di seguito indicato:

- a. al Personale che, avendone i requisiti, decida di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ai sensi dell'art. 4 del presente Accordo, le giornate di sospensione dell'attività lavorativa saranno limitate al 50% rispetto al quantitativo previsto per il restante Personale, calcolate proporzionalmente rispetto al periodo di permanenza in azienda nell'anno di riferimento e compatibilmente con la data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b. Diversamente, per coloro che, pur avendone i requisiti, non dovessero aderire a quanto previsto agli artt. 3 e 4 del presente accordo, le giornate di sospensione di cui all'art. 6 dell'Accordo Conclusivo - 18.12.2015 saranno incrementate, con oneri completamente a carico del dipendente e per tutte le giornate di solidarietà quindi ad ognuno spettante, per un numero di giornate pari a:

1. n. 20 per RAL fino a 40.000 Euro
2. n. 25 per RAL compresa tra 40.001 e 55.000
3. n. 30 per RAL compresa tra 55.001 e 70.000
4. n. 35 per RAL compresa tra 70.001 e 100.000
5. n. 50 per RAL superiore a 100.000

a decorrere dal 2017 e per tutto il periodo di teorica permanenza nel Fondo di Solidarietà, ovvero, per il Personale di cui all'art. 3 del presente accordo, per i cinque anni successivi alla firma del presente Accordo, e comunque fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro ove antecedente.

Il personale che, pur avendo i requisiti, non formuli domanda di adesione a quanto previsto agli artt. 3 e 4 del presente accordo, sarà soggetto alla sola normativa di CCNL in tema di trasferimenti.

Art. 11

Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

Si richiama l'art. 10 del Verbale di Accordo Ricognitivo del 21.10.2015

Art. 12

Mobilità Territoriale / Trasferimenti

Tenuto conto dei processi di riorganizzazione in atto presso la Società e delle esigenze operative correlate anche alle iniziative di esodo anticipato definite dal presente Accordo, si stabilisce che a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo l'art. 9.2 dell'Accordo Conclusivo del 18.12.2015 viene modificato come di seguito indicato: "le Parti concordano, relativamente al ricorso allo strumento della mobilità territoriale, e, tenuto conto dell'attuale contesto normativo e fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, che i trasferimenti disposti d'ufficio non potranno eccedere la distanza massima di 55 Km. (solo andata - calcolata con l'utilizzo del sito internet "Via Michelin" - tragitto consigliato) dalla propria residenza ovvero dal proprio domicilio, se non previo consenso dell'interessato e salvo che sia impossibile qualsiasi altra soluzione.

Inoltre le previsioni di cui all'art. 24 del C.I.A. - 26.10.2006 - ultimo comma si applicano esclusivamente ai trasferimenti disposti d'ufficio e che comportino allontanamento ad una distanza superiore ai 35 Km. dalla propria residenza o dal proprio domicilio e nelle seguenti misure:

- distanza maggiore di 35 e fino a 45 Km.: un mezzo di diaria per le AP e un terzo di diaria per i QD e per 30 giorni ;
- distanza maggiore di 45 Km: due terzi di diaria per le AP ed un mezzo di diaria per i QD e per 30 giorni.

L'Azienda terrà in favorevole considerazione le eventuali richieste di avvicinamento alla residenza / domicilio presentate per iscritto da coloro che, trasferiti dalla data del presente accordo, prestino servizio da almeno 24 mesi presso unità organizzative distanti più di 35 Km (solo andata) dalla residenza / domicilio stessi.

In caso di mancato avvicinamento entro 6 mesi dal termine dei 24 mesi precedentemente indicati, sarà erogata una seconda indennità una tantum riferita alla fascia kilomtrica di pertinenza.

Detta seconda indennità non verrà corrisposta qualora il lavoratore interessato non accetti il trasferimento all'unità organizzativa in avvicinamento proposta, con attribuzione di mansioni coerenti con le esperienze professionali maturate.

La Banca, laddove possibile, valuterà anche le esigenze personali e familiari delle risorse coinvolte.

Per le Risorse con contratto part time dalla data del presente accordo, il suddetto limite di 55 Km. è fissato in 30 Km.

I limiti di cui ai commi precedenti non si applicano ai trasferimenti riguardanti i Responsabili di Unità Operativa, ai quali sarà applicata la sola normativa di CCNL in tema di trasferimenti.

Gli interventi di cui al presente accordo che potranno comportare misure quali trasferimenti, e cambi di posizioni lavorative – per le quali la Banca, fermo restando quanto sopra previsto, si atterrà alle vigenti disposizioni di legge, con ogni relativa facoltà, e di CCNL – si riferiscono all'ambito aziendale della Nuova Carichiati.

L'Azienda continuerà a dare attuazione ai criteri gestionali già in atto in modo da disporre, ove possibile, i trasferimenti secondo criteri applicativi finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, continuando a valutare altresì la concreta attuazione di trasferimenti a catena di corto raggio, nonché il ricorso all'istituto del distacco, ove possibile, presso altre unità operative dell'Ente Finanziario acquirente, insistenti nell'ambito territoriale della Nuova Carichiati.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali raccomandano all'Azienda che, nell'ambito dei potenziali processi e relative procedure di integrazione da parte di Enti Finanziari terzi, le previsioni in tema di armonizzazione degli assetti normativi e contrattuali riferiti al personale dipendente, con particolare riferimento ai trattamenti connessi alla mobilità, ed al ricorrere delle relative condizioni, tengano in considerazione anche le posizioni dei colleghi trasferiti nel periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione del presente Accordo e l'integrazione della Società medesima.

Art. 13

Formazione e riqualificazione

In coerenza con gli obiettivi in tema di gestione e sviluppo delle risorse Umane, le parti confermano la centralità della Formazione anche ai fini della Riconversione, Riqualificazione e Sviluppo Professionale del personale della Banca. La Banca progetterà interventi formativi idonei nel nuovo contesto organizzativo, a sostenere lo sviluppo professionale delle Risorse per le quali le parti si impegnano a favorire le forme di finanziamento previste dalla vigente disciplina Comunitaria, Nazionale e di Settore.

Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione del personale specializzato;
- modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- pianificazione di programmi di formazione tecnica e comportamentale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;



- eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.

Le tematiche attinenti il presente articolo saranno oggetto di confronto in ambito di apposita Commissione Paritetica da costituirsi tra le Parti.

A tal fine le Parti si danno atto che gli interventi formativi sopra richiamati, collocandosi nell'ambito dei citati processi di riconversione e riqualificazione del personale, rientrano tra quelli riconducibili alle previsioni di cui all'art. 5 lett. A, punto 1 del citato Decreto Interministeriale del 2014, anche in concorso con i Fondi nazionali e comunitari.

Art. 14

Fermo quanto stabilito in tema di verifiche nel presente Accordo con particolare riferimento all'art. 7, a richiesta di una delle Parti si darà luogo ad incontri periodici nel corso dei quali si procederà all'analisi ed al monitoraggio riferiti all'andamento ed allo stato di attuazione delle iniziative e delle misure/strumenti di contenimento del costo del lavoro e della formazione/riqualificazione professionale regolati dall'Accordo medesimo, nonché alla verifica degli andamenti inerenti alle previsioni di cui all'art. 10 ed all'art. 12, anche mediante contributi finalizzati ad un quadro dinamico e positivo di relazioni tra le parti.

Art. 15

Normativa Aziendale

Fatto salvo quanto previsto dal presente Accordo sulla materia e con particolare riferimento all'art. 12, le Parti concordano, altresì, di dare applicazione di fatto – e senza che ciò costituisca (o comporti) in alcun modo rinnovo – al Contratto Integrativo Aziendale, comprese le previsioni relative alle indennità “di reggenza e vice reggenza / responsabile operativo” fino alla data di integrazione per incorporazione da parte dell'Ente Finanziario acquirente, permanendo invariate le modifiche e le esclusioni indicate nell'art. 10 dell'Accordo conclusivo del 18.12.2015.

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo che produrrà i suoi effetti sino a tutto il 31 dicembre 2019, è stata positivamente esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 17 e 20 del C.C.N.L. 31 marzo 2015.

NUOVA CASSA DI RISPARMIO DI CHIETI SpA

L'Amministratore Delegato

La Delegazione Sindacale

Fabi First Cisl Fisas Cgil Ulica Unisin Falcri Silcea