IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 31 dicembre 2016

in Ferrara, presso la Sede della Capogruppo Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A.

tra

la Capogruppo Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (di seguito anche la Banca o l'Azienda), anche in nome e per conto di Carife S.E.I. S.r.l. e Carife SIM S.p.A. nella persona dell'Amministratore Delegato Dott. Giovanni Capitano, coadiuvato dai signori: Gabriele Arioli Responsabile Direzione Risorse Umane e Carlo Partipilo Papalia Responsabile Direzione Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Marketing

e

la Delegazione sindacale trattante rappresentata da:

FIRST CISL nelle persone dei sigg.: Spaggiari Alessandro, Fanan Mauro, Dalprato Luca, Davi Maurizio

FABI nelle persone dei sigg.: Granelli Attilio, Mascina Filippo, Arzilli Claudio, Geraci Antonino

FISAC CGIL nelle persone dei sigg.: Dapporto Luca, Pallara Paolo, Chinelli Agnese, Cavallini Nicola, Scarpa Grazia Carla Maria

UGL CREDITO nelle persone dei sigg.: Fratta Vincenzo, Zocca Benito, Alberici Patrizia

UILCA UIL nelle persone dei sigg.: Ruzza Maria Teresa, Rovigatti Pietro, Losenno Antonella

premesse che

- a) in data 21 dicembre 2016 è stata consegnata *brevi manu* alle OO.SS. la comunicazione con cui Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.a. in qualità di Capogruppo, ha avviato la procedura sindacale ex artt. 17, 20 e 21 del C.C.N.L. 31/3/2015, così anche in nome e per conto di Carife S.E.I. S.r.l. e Carife SIM S.p.A.;
- b) con detta comunicazione è stato, fra l'altro, rappresentato che:
- l'obiettivo del Decreto di costituzione dell'Ente-ponte era quello di assicurare la continuità operativa della Banca ed il suo risanamento al fine di realizzare le condizioni agevolanti una sua cessione a terzi secondo adeguate condizioni di mercato nell'interesse dell'economia del territorio di riferimento, non essendovi altre alternative percorribili e tenuto conto della cogente pressione della DG Competition della Commissione Europea;
 - fin dalla costituzione dell'Ente-ponte la situazione economica del Gruppo presentava un livello dei costi significativamente superiore ai ricavi;
 - la già precaria situazione economica e reddituale del Gruppo, si è scontrata con il più ampio negativo scenario di crisi sistemica e di settore, nonché con il difficilissimo contesto locale nel quale il Gruppo sta affrontando notevoli difficoltà di mantenimento sia dei rapporti con la clientela sia, di conseguenza, di equilibrio fra costi e ricavi;
 - il trend economico negativo ha pertanto compromesso gli indicatori di solidità patrimoniale, scoraggiando conseguentemente potenziali investitori, per cui l'auspicato obiettivo di cessione a terzi non si è realizzato;
 - stante il perdurare della situazione congiunturale negativa di mercato, quale pre-condizione per rendere appetibile il Gruppo, per una auspicabilmente rapida e definitiva manifestazione concreta di interesse da parte di un eventuale soggetto terzo è necessaria una rigorosa politica di riduzione strutturale dei costi complessivi, fra i quali va considerato il costo del personale, tale da riposizionare il Gruppo su una situazione economica di maggior equilibrio e salvaguardare al contempo, almeno parzialmente, l'occupazione;

- pertanto, nello specifico contesto delineato, è stata comunicata l'esigenza di ridurre il costo del lavoro di almeno il 50% attraverso una riduzione strutturale degli organici nella misura di almeno 400 risorse a livello di Gruppo Carife - al netto di quelle risorse che hanno già concordato in qualunque forma la cessazione del rapporto di lavoro in base a precedenti Accordi, anche per accedere al Fondo di Solidarietà - oltre che al ricorso ad ulteriori misure di riduzione strutturale del costo del personale, quali quelle derivanti a titolo esemplificativo e non esaustivo dalla cessazione dell'applicazione del Contratto Integrativo di Gruppo 6/8/2012, dalla revisione dell'impianto contrattuale in tema di mobilità territoriale, dal completamento immediato della chiusura dell'unità di Napoli ex Commercio e Finanza Leasing & Factoring, dalla conferma delle misure già previste dai precedenti Accordi sindacali 27/11/2013 e 16/7/2015;
- c) si è fissato un calendario di incontri per dare corso all'esame congiunto di tutta la materia nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, con l'intento di individuare possibili soluzioni e/o misure e strumenti (i) atti anche in concorso tra loro, a contenere ove possibile – sempre a condizione della sostenibilità di detti strumenti/misure/soluzioni - le conseguenze altrimenti derivanti, sul piano sociale delle azioni finalizzate alla dichiarata indispensabile riduzione strutturale del personale e del relativo costo nell'intento di poter realizzare il progetto comportante, fra l'altro, l'esigenza di mettere in sicurezza e di salvaguardare tutti i posti di lavoro dei restanti dipendenti; e (ii) atti a far fronte alla cessazione, a decorrere dal 31 dicembre 2016, di ogni disposizione aziendale riconducibile alla contrattazione integrativa di Gruppo;
- d) gli incontri fra le Parti hanno avuto luogo in data 22/12/2016, 27/12/2016, 28/12/2016, 29/12/2016, 30/12/2016 ed in data odierna;

Tutto ciò premesso, le Parti hanno inteso definire e concludere positivamente la procedura contrattuale regolata dagli artt. 17, 20 e 21 del C.C.N.L. condividendo tutto quanto segue:

Art. 1 – Ambito di applicazione.

1.1 Il presente accordo si applica a tutto il Personale dipendente del Gruppo, e, nei limiti dei richiami di volta in volta specificati, anche al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti per i quali restano ferme, peraltro, le norme di legge e di contratto loro applicabili.

Art. 2 – Riduzione di organici.

2.1 In coerenza con gli obiettivi dichiarati, l'Azienda dichiara che il numero complessivo degli esuberanti è di n. 350 risorse, ivi compresa quota parte del personale dirigente, in aggiunta a quelle (n. 15) che già hanno pattuito la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e l'adesione al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° gennaio 2017.

2.2 L'Azienda dichiara che i suddetti esuberanti verranno gestiti prioritariamente con le modalità, i tempi e gli strumenti di cui agli articoli 3 e 4 che seguono, in coerenza, come ivi rispettivamente specificato, con le previsioni di cui all'art. 20 del CCNL 31/3/2015, nonché di cui al DM 28 luglio 2014 n. 83486 e di cui alla legislazione vigente; ciò ferma restando, in tutti i casi, la condizione della sostenibilità di detti strumenti così come previsto all'art. 10.

Art. 3 - riduzione degli organici – A) Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti che matureranno i requisiti per percepire la pensione A.G.O. entro il 31/12/2022 (Esodo con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà).

A.1 Sempre nell'intento condiviso di favorire prioritariamente il criterio della volontarietà, tutti i lavoratori, compresi i Dirigenti - per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturano il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. entro il 31/12/2022, potranno accettare, entro

e non oltre il tassativo termine ultimo delle ore 24:00 del **19/1/2017**, l' "offerta al pubblico" formulata dall'Azienda – fermo quanto previsto all'art. 10 del presente accordo - ai sensi dell'art. 1336 c.c., presentando domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà attraverso la sottoscrizione della richiesta, allegata al presente Accordo (Allegato 1), di risoluzione consensuale del rapporto con rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, accompagnata dalla presentazione del modello Ecocert. Le adesioni verranno ricevute all'account di posta elettronica adesioni.esodo.2017@carife.it e catalogate in base all'ordine di arrivo, e dovranno essere altresì trasmesse dagli interessati in originale a mezzo posta interna alla Direzione Risorse Umane.

A.2 Al personale che avrà aderito alla fase volontaria qui prevista, dopo la cessazione del rapporto di lavoro verrà riconosciuto, per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, il mantenimento delle stesse condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio. Alla scadenza del periodo di permanenza nel Fondo, verranno applicate le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo vigenti per gli ex dipendenti pensionati con esclusione dei mutui/finanziamenti per i quali si manterranno le condizioni di sottoscrizione.

A.3 La cessazione dal servizio con successivo accesso al Fondo da parte degli aderenti all'Offerta al pubblico, potrà avvenire dall'1/4/2017. Al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo, anche tenuto conto della rilevante riduzione di organici in atto, l'Azienda si riserva la facoltà di procrastinare la risoluzione del rapporto di lavoro di risorse il cui profilo professionale sia ritenuto necessario per il prosieguo dell'attività aziendale. A questo proposito, la cessazione del rapporto di lavoro avverrà, comunque, entro e non oltre il 31/12/2017. Di ciò verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di volontà pervenute, nonché alle OO.SS. in sede di verifica delle adesioni.

A.4 Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c.. In prossimità della data di cessazione del rapporto – quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti nel presente accordo – verrà inoltre sottoscritto un secondo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c. dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

A.5 I lavoratori che si trovano nelle condizioni di poter accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo declinate nel presente articolo, non potranno aderire ad altre forme di esodo quali l'esodo incentivato o l'accesso al Fondo emergenziale.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: La Società, qualora le previsioni di legge lo consentano, si rende disponibile ad accollarsi il riscatto della laurea per quei dipendenti che già maturano il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. entro il 31/12/2022 e che, avendo aderito alla misura di cui al punto A), in forza di tale riscatto potranno anticipare l'accesso alla pensione.

Il periodo oggetto di riscatto non potrà essere superiore al periodo di effettivo anticipo dell'accesso al trattamento A.G.O.

Pertanto, nella fase di "offerta al pubblico" da esaurirsi entro e non oltre il termine ultimo delle ore 24:00 del **19/1/2017**, – fermo quanto previsto all'art. 10 del presente accordo – le singole istanze valutate secondo quanto previsto al primo comma verranno accolte ad ogni conseguente effetto dalla Società. Gli interessati dovranno sottoscrivere la richiesta, allegata al presente Accordo (Allegato 1). Le richieste pervenute da parte degli interessati verranno prese in carico, in base all'ordine di ricezione da parte della Società sull'account di posta elettronica adesioni.esodo.2017@carife.it e dovranno essere altresì trasmesse dagli interessati in originale a mezzo posta interna alla Direzione Risorse Umane.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI: Le parti si danno atto che nella fase di verifica di cui al successivo art. 4, in funzione delle adesioni pervenute nelle varie misure proposte, prenderanno in considerazione l'accesso al trattamento pensionistico A.G.O. fino al 31/12/2024 (con esclusione dei Dirigenti) ai fini dell'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà nei limiti delle disponibilità economiche che saranno rimaste successivamente alla predetta verifica. Le manifestazioni di interesse pervenute da parte degli interessati, da compilarli su apposito fac-simile (Allegato 2), verranno anticipate attraverso l'account di posta elettronica adesioni.esodo.2017@carife.it e catalogate in base all'ordine di

arrivo, e dovranno essere altresì fatte pervenire alla Società dagli interessati in originale a mezzo posta interna alla Direzione Risorse Umane. L'eventuale accoglimento delle manifestazioni di interesse avverrà in base alla maggior prossimità alla maturazione del diritto alla pensione A.G.O. e nei predetti limiti di carattere economico. A tale scopo, nella fase di verifica di cui al successivo articolo 4, le Parti si impegnano a sottoscrivere apposita appendice per l'attuazione di tale misura, ove percorribile.

Art. 3 - riduzione degli organici – B) Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti che non hanno maturato, e non matureranno entro il 31/12/2022 i requisiti per percepire la pensione A.G.O. (Esodo incentivato).

B.1 Sempre nell'intento condiviso di favorire prioritariamente il criterio della volontarietà, al personale, compresi i Dirigenti – per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che non abbia i requisiti per poter aderire alle prestazioni previste al precedente punto A.1 dell'art. 3 del presente accordo, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro previa accettazione, entro e non oltre il tassativo termine ultimo delle ore 24:00 del **19/1/2017**, dell' "offerta al pubblico" formulata dall'Azienda – fermo quanto previsto all'art. 10 del presente accordo - ai sensi dell'art. 1336 c.c.. Le adesioni, da compilarli su apposito fac-simile (Allegato 3), verranno anticipate attraverso l'account di posta elettronica adesioni.esodo.2017@carife.it e catalogate in base all'ordine di arrivo, e dovranno essere altresì fatte pervenire alla Società dagli interessati in originale a mezzo posta interna alla Direzione Risorse Umane.

B.2 Il personale interessato dovrà sottoscrivere e presentare la richiesta di risoluzione consensuale del rapporto con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro e della relativa indennità sostitutiva.

B.3 Le cessazioni dal servizio potranno avvenire, a partire dall'1/4/2017 ed entro il 31/12/2017 nella data che verrà individuata dall'Azienda, tenuto conto delle compatibilità organizzative e produttive. Nel caso in cui il dipendente, avendo reperito sul mercato la possibilità di un suo ricollocamento, manifestasse l'urgenza di risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alle previsioni definite, l'Azienda, ove ciò fosse compatibile con le proprie esigenze, aderirà alla richiesta del dipendente.

B.4 Al fine di mantenere in servizio risorse con competenze chiave/specialistiche o comunque rilevanti per la continuità aziendale, nonché risorse che gestiscono fasce di clientela e/o portafogli di clienti di considerevole interesse per l'Azienda (es. consulenti finanza), l'Azienda si riserva la facoltà di non accettare – nel numero di 15 persone - le richieste di adesione all'esodo incentivato che pervengano da dipendenti con dette caratteristiche. Di ciò verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di volontà pervenute, nonché alle OO.SS. in sede di verifica delle adesioni.

B.5 Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma del c.c.. In prossimità della data di cessazione del rapporto – quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti nel presente accordo – verrà inoltre sottoscritto un secondo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c. dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

B.6 A detto personale verrà riconosciuto un incentivo lordo omnicomprensivo a titolo di integrazione TFR (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) alle condizioni e con le modalità di cui ai capoversi che seguono.

B.7 Il pagamento dell'incentivo avverrà solo successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del previsto secondo verbale di conciliazione. Tale pagamento avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto.

B.8 L'incentivo viene definito – fermo quanto previsto all'art. 10 del presente accordo - in n. 48 mensilità. Per i Dirigenti ed il "personale più rilevante" aziendale, così come identificato dalla normativa sulle politiche di remunerazione ed incentivazione di Banca d'Italia, l'incentivo non potrà

superare l'importo corrispondente al costo dell'indennità di preavviso dovuta in caso di risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda maggiorato di € 100.000 lordi.

B.9 Per il calcolo dell'incentivo si prende a riferimento 1/13 della RAL tabellare che verrà moltiplicato per il numero delle mensilità previste ed erogato unitamente al TFR.

B.10 Per retribuzione annua lorda "RAL" tabellare si intende la complessiva retribuzione annuale derivante da C.C.N.L. comprendente unicamente le seguenti voci mensili: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegno ex intesa 8/12/2007 (art. 85 C.C.N.L. 31/3/2015) e l'eventuale correlato ad personam ex intesa 8/12/2007, assegno ad personam ex art. 66 del C.C.N.L. 11/7/1999, automatismi ex art. 110 del C.C.N.L. 31/3/2015, ad personam ex scatti di anzianità e ristrutturazione tabellare (art 8 commi. 3 e 4 CCNL 13/7/2015).

B.11 A detto personale verranno mantenute le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio per un periodo di due anni dalla data di cessazione, fatta eccezione per i mutui ipotecari stipulati con l'Azienda per i quali resteranno in vigore le condizioni originarie per tutta la durata dei finanziamenti, purchè venga mantenuto in Azienda il rapporto di conto corrente.

La Banca valuterà altresì la richiesta di moratoria sui mutui (capitale e interessi), fino a 24 mesi, che provenga dai suddetti dipendenti per situazioni economiche che richiedano particolare attenzione.

Qualora si verificino eventi di particolare gravità (es. decesso del coniuge, infermità grave, perdita di lavoro del coniuge o di altro contribuente al reddito familiare) il dipendente che non abbia ancora sottoscritto il secondo verbale di conciliazione, potrà richiedere di ritirare la propria adesione volontaria e l'Azienda valuterà, senza vincolo, tale richiesta.

Art. 3 - riduzione degli organici – C) Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti che non hanno maturato i requisiti per percepire la pensione A.G.O., che non abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM 83486 del 28/7/2014 e al DM 97220 del 23/9/2016 e che non abbiano aderito alla misura di cui alla lettera B). (Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà).

C.1 Nell'intento condiviso di favorire prioritariamente il criterio della non opposizione, il personale, compresi i Dirigenti - per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che non abbia i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM 83486 del 28/7/2014 e al DM 97220 del 23/9/2016 e che non abbia aderito all'offerta di cui al precedente punto B) dell'art. 3, potrà manifestare, entro e non oltre il tassativo termine ultimo delle ore 24:00 del **19/1/2017**, la volontà di non opporsi al licenziamento con riconoscimento dei trattamenti offerti dall'Azienda ed accesso alla sezione emergenziale del DM 83486 del 28/7/2014, accettando il licenziamento collettivo previa attivazione della procedura ex artt. 4 e 24 della L. 223/1991 a tale esclusivo scopo, riservatamente al personale che avesse formalmente aderito a questa opzione. Le manifestazioni di volontà in tal senso, da compilarli su apposito fac-simile (Allegato 4), verranno anticipate attraverso l'account di posta elettronica adesioni.esodo.2017@carife.it e catalogate in base all'ordine di arrivo, e dovranno essere altresì fatte pervenire alla Società dagli interessati in originale a mezzo posta interna alla medesima Direzione Risorse Umane.

C.2 I lavoratori interessati dovranno sottoscrivere la manifestazione di volontà di non opporsi al licenziamento, con espressa accettazione della risoluzione del rapporto di lavoro, l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà e di tutto quanto previsto nel presente accordo e nell'accordo conclusivo della procedura ex artt. 4 e 24 della Legge 223/1991 (a tale esclusivo scopo, riservatamente al personale che avesse formalmente aderito a questa opzione) che verrà avviata dalle Aziende del Gruppo interessate, indipendentemente dai requisiti occupazionali e/o dal numero degli esuberanti e dalla relativa collocazione.

C.3 Le cessazioni dal servizio potranno avvenire, tenuto conto delle compatibilità organizzative e produttive, a partire dal 1/4/2017 ed entro il 31/12/2017, a condizione che l'accordo sindacale preveda una utile proroga dei termini previsti per legge per il licenziamento collettivo.

C.4 Al fine di mantenere in servizio risorse con competenze chiave/specialistiche o comunque rilevanti per la continuità aziendale, nonché risorse che gestiscono fasce di clientela e/o portafogli di clienti di considerevole interesse per l'Azienda (es. consulenti finanza), l'Azienda si riserva la facoltà di non accettare – nel numero di 15 persone (inclusive di quelle di cui al punto B.4) - le manifestazioni di volontà di cui al punto C.2 che pervengano da dipendenti con dette caratteristiche. Di ciò verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di volontà pervenute, nonché alle OO.SS. in sede di verifica delle adesioni.

C.5 Le manifestazioni di volontà di non opposizione alla risoluzione del rapporto di lavoro con accesso alle prestazioni del Fondo emergenziale, nonché i conseguenti recessi unilaterali, verranno resi pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c., dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

C.6 Al personale che vedrà risolto il rapporto di lavoro accedendo alle prestazioni del Fondo Emergenziale verrà riconosciuto, successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del previsto verbale di conciliazione, oltre ad una indennità sostitutiva del preavviso pari a una mensilità, una somma lorda onnicomprensiva a titolo di integrazione TFR e quale corrispettivo alla non opposizione al licenziamento, pari a 40 mensilità (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto), fermo quanto previsto all'art. 10 del presente accordo.

C.7 Per il calcolo dell'integrazione al TFR si prende a riferimento 1/13 della RAL tabellare che verrà moltiplicato per il numero delle mensilità previste ed erogato unitamente al TFR.

C.8 Per retribuzione annua lorda "RAL" tabellare si intende la complessiva retribuzione annuale derivante da C.C.N.L. comprendente unicamente le seguenti voci mensili: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegno ex intesa 8/12/2007 (art. 85 C.C.N.L. 31/3/2015) e l'eventuale correlato ad personam ex intesa 8/12/2007, assegno ad personam ex art. 66 del C.C.N.L. 11/7/1999, automatismi ex art. 110 del C.C.N.L. 31/3/2015, ad personam ex scatti di anzianità e ristrutturazione tabellare (art 8 commi. 3 e 4 CCNL 13/7/2015).

C.9 Il pagamento dell'integrazione al TFR avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto ed a condizione della sottoscrizione del verbale di conciliazione sopra citato.

C.10 A detto personale verranno mantenute le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio per un periodo di due anni dalla data di cessazione, fatta eccezione per i mutui ipotecari stipulati con l'Azienda per i quali resteranno in vigore le condizioni originarie per tutta la durata dei finanziamenti, purchè venga mantenuto in Azienda il rapporto di conto corrente.

La Banca valuterà altresì la richiesta di moratoria sui mutui (capitale e interessi), fino a 24 mesi, che provenga dai suddetti dipendenti per situazioni economiche che richiedano particolare attenzione.

Qualora si verificassero eventi di particolare gravità (es. decesso del coniuge, infermità grave, perdita di lavoro del coniuge o di altro contribuente al reddito familiare) il dipendente che non abbia ancora sottoscritto il secondo verbale di conciliazione, potrà richiedere di ritirare la propria adesione volontaria e l'Azienda valuterà, senza vincolo, tale richiesta.

C.11 I lavoratori che si trovano nelle condizioni di poter accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà in base sia al DM 83486 del 28/7/2014 che al DM 97220 del 23/9/2016, non potranno accedere alla sezione emergenziale del DM 83486 del 28/7/2014 e pertanto non potranno aderire alla presente misura.

Art. 4 - Fase di verifica

4.1 Le Parti concordano un incontro di verifica, da tenersi il giorno **23/1/2017**, nell'ambito del quale saranno esaminati i dati relativi alle domande pervenute ai sensi dell'art. 3 lett. A), B) e C) che precede, le quali dovranno ammontare, secondo le intenzioni dell'Azienda, almeno a n. 300, condizione che appare

imprescindibile per favorire la cessione dell'Azienda stessa, tale incontro si terrà comunque indipendentemente dal numero delle domande pervenute.

4.2 Le Parti si danno atto che, nel rispetto dei reciproci e differenti ruoli, si adopereranno per il buon esito degli obiettivi contenuti nel presente Accordo, e il raggiungimento di un equilibrio economico complessivo sostenibile, per facilitare la cessione della Banca nei tempi più rapidi possibili come da indicazione della DG Competition della Commissione Europea.

4.3 Qualora il numero delle richieste presentate a livello di Gruppo fosse almeno di n. 300, ma inferiore agli esuberi dichiarati all'art. 2, le Parti ricercheranno nel predetto incontro di verifica da esaurirsi nella medesima giornata, sempre ferme tutte le condizioni di cui all'art. 10, un'equivalenza sostanziale rispetto all'obiettivo di cui all'articolo 2 inteso come obiettivo numerico full time equivalent da conseguire attraverso l'utilizzo di ulteriori misure da valutarsi.

4.4 Qualora il numero delle richieste presentate a livello di Gruppo fosse superiore alle 350 unità, l'Azienda si riserva di valutare l'accoglimento delle domande in eccedenza sulla base della maggiore anzianità anagrafica.

Art. 5 – Ferie, ex festività, banca ore

5.1 Tutti i lavoratori per i quali si prevede la cessazione del rapporto di lavoro secondo le previsioni di cui all'articolo 3, dovranno pianificare e fruire entro la data di cessazione dal servizio, l'intero quantitativo di ferie, ex festività sopresse e banca delle ore eventualmente residue, convenendosi fin da ora fra le Parti, che ogni eventuale residuo resterà comunque compensato con la correlata parte di incentivo all'esodo nelle condizioni, termini e modalità definite nel presente accordo, a meno che la mancata fruizione non sia dipesa da esigenze di servizio formalmente comunicate.

Art. 6 – Outplacement

6.1 L'Azienda, su richiesta delle OO.SS., ha provveduto a destinare il corrispettivo economico inizialmente proposto per il servizio di outplacement, ad incremento del montante destinato alle misure incentivanti.

Art. 7 – Ulteriori misure di contenimento del costo del lavoro

7.1 **Prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario** – L'azienda conferma che non farà ricorso al lavoro straordinario. Prestazioni aggiuntive non sottoposte a preventiva autorizzazione della Direzione, non saranno riconosciute.

7.2 **Ferie residue, permessi per ex festività e banca delle ore** - si stabilisce che tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà inderogabilmente pervenire, entro l'anno di riferimento, all'esaurimento di tutte le ferie residue di competenza dell'anno medesimo e precedenti. Analogamente, tutto il personale, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire entro l'anno di competenza, dei permessi per ex festività. Tali permessi dovranno essere programmati in via preventiva rispetto a periodi di ferie. Il mancato godimento totale o parziale di tutti o di parte dei permessi di spettanza entro l'anno, comporta la decadenza totale dal diritto alla loro fruizione; il mancato godimento non darà titolo ad alcuna monetizzazione o riporto/compensazione dei permessi e/o di quota oraria degli stessi, a meno che la mancata fruizione non sia dipesa da esigenze di servizio formalmente comunicate.

L'ammontare orario delle prestazioni lavorative confluite nella cosiddetta "Banca delle ore", dovrà essere recuperato da ciascuno degli aventi titolo entro 12 mesi dalla relativa maturazione. Gli eventuali residui di anni precedenti non usufruiti, non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione e dovranno essere tutti utilizzati entro il 31/12/2017, a meno che la mancata fruizione non sia dipesa da esigenze di servizio formalmente comunicate.

Art. 8 – Contratto Integrativo Aziendale

8.1 La normativa aziendale di Gruppo, unitamente alle prassi e consuetudini aziendali, cesseranno con decorrenza dal 31/12/2016 (ultimo giorno di applicazione).

L'Azienda dichiara che continuerà ad applicare in via di fatto fino al 31/3/2017 tale normativa limitatamente ai seguenti articoli nel testo di seguito scritto, e senza che ciò costituisca (o comporti) in alcun modo il suo rinnovo e/o nuovo accordo:

- **Art. 6 (indennità di disagio)** senza alcuna modifica
- **Art. 9 (avanzamenti di carriera/economici)** – senza alcuna modifica
- **Art. 10 (missioni)** – le missioni verranno trattate secondo le previsioni del CCNL 31/3/2015.
I rimborsi chilometrici per utilizzo dell'autovettura personale, saranno pari a quanto previsto nella sotto indicata tabella:

<u>TABELLA DI RIMBORSO PER AUTOVETTURE</u>
<ul style="list-style-type: none">- DIESEL/GPL: € 0.25 al chilometro per cilindrata sino a 1300 e € 0.31 al chilometro per cilindrata superiori- BENZINA/IBRIDE/ELETTRICHE: € 0.30 al chilometro per cilindrata sino a 1300 e € 0.35 al chilometro per cilindrata superiori.

- **Art. 23 (indennità di rischio)** – senza alcuna modifica
- **Art. 28 (indennità hardware/infocenter)** - senza alcuna modifica
- **Art. 30 (Fondo Previdenza Complementare)** - Per il mese di gennaio 2017 la parte economica non subisce variazioni. A decorrere dall'1/2/2017 la percentuale di contribuzione al Fondo di Previdenza a carico Azienda verrà adeguata al 3% della retribuzione utile a TFR per tutti i dipendenti, anche al fine di uniformare il trattamento per tutti i dipendenti del Gruppo. A tale scopo verrà stipulato un apposito accordo entro il 31/1/2017, sostitutivo dei precedenti, da trasmettere al Fondo Pensione Previbank. Inoltre non verrà più mantenuta l'iscrizione al Fondo Pensione del Personale della Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio per i dipendenti provenienti da Banca Popolare di Roma. Gli interessati potranno aderire al Fondo Pensione Previbank.
- **Art. 31 (Premorienza/invalidità)** – senza alcuna modifica
- **Art. 32 (Polizza infortuni)** – senza alcuna modifica
- **Art. 33 (convenzione sanitaria)** – senza alcuna modifica fino al 31/3/2017 data di scadenza della copertura
- **Art. 35 (contributo per figli portatori di handicap)** – senza alcuna modifica
- **Art. 36 (buono pasto)** - senza alcuna modifica

8.2 Resta confermato tutto quanto previsto dall'articolo 6 dell'Accordo 27/11/2013 in merito alla sospensione dell'attività lavorativa.

8.3 Quanto non espressamente richiamato e/o non espressamente trascritto, e qualsiasi altro accordo/prassi/consuetudine, anche su materie diverse da quelle in rubrica degli articoli citati, cesserà di avere efficacia alla data indicata del 31 dicembre 2016.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.: Le OO.SS. dichiarano che le voci retributive di cui agli articoli 17, 21, 22, 29, 48, storicamente presenti nei Contratti Integrativi Aziendali, devono intendersi a tutti gli

effetti elementi stabili e consolidati delle norme retributive individuali dei lavoratori percettori degli stessi, comportando così la fattispecie dell' "assegno ad personam" non assorbibile ad alcun titolo, oltre a costituire base di calcolo delle voci retributive della RAL.

Art. 9 – Ulteriori previsioni.

9.1 Le Parti effettueranno ulteriori incontri allo scopo di verificare congiuntamente lo stato di attuazione del presente accordo.

9.2 Le Parti si danno atto che, in presenza di processi di riorganizzazione, occorrerà, anche in considerazione delle condizioni economico reddituali aziendali, perseguire l'obiettivo della maggiore efficacia possibile. A tale scopo, quando ne ricorreranno i presupposti, saranno valutati tutti gli strumenti contrattuali disponibili per favorire il raggiungimento dell'obiettivo, nell'ottica di una migliore tutela occupazionale, anche con riferimento al contenimento della tempistica della procedura. In particolare, in riferimento alla procedura ex art. 17 del C.C.N.L. aperta con lettera del 30/11/2016, fatta salva la necessità di ulteriore informativa propedeutica allo svolgimento del confronto negoziale, le OO.SS. si impegnano a concludere tale procedura entro il 10/1/2017.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA:

Per quanto concerne i dipendenti ancora oggi assegnati alla sede di Via Crispi, 4 – Napoli, nell'ambito di un più ampio processo riorganizzativo che ha avuto il suo inizio a seguito dell'attivazione della presente procedura, l'Azienda provvederà alla chiusura definitiva immediata della suddetta sede; ne consegue che i lavoratori attualmente assegnati a quella sede, verranno trasferiti in una diversa area territoriale con le medesime previsioni dell'art. 5 dell'accordo del 26/4/2016.

Art. 10 – Precondizione per le misure di cui al presente accordo e per la loro attuazione

10.1 Quanto disciplinato all'art. 3 (e cioè ogni impegno delle Aziende relativo al Fondo di Solidarietà, al Fondo Emergenziale, alle incentivazioni e a ogni altra previsione onerosa per le Aziende), è espressamente condizionato alle seguenti ulteriori inderogabili condizioni:

- che sia raggiunto il numero minimo di adesioni dichiarate dall'Azienda (n. 300 come da art. 4.1)
- che sussistano le necessarie autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
- che vi sia l'apporto di capitale necessario alla complessiva cessione dell'Azienda.

10.2 In mancanza di anche una sola delle tre diverse condizioni predette, non potranno essere adottate le soluzioni e/o misure e/o strumenti previsti all'articolo citato e decadranno gli effetti tutti, diretti ed indiretti, previsti nel presente Accordo, anche in caso di esecuzione parziale di quanto previsto, in quanto non sarebbero sostenibili, con salvezza pertanto di tutte le facoltà previste per legge o per contratto.

10.3 Resta inteso che i pagamenti previsti dal presente accordo saranno sempre soggetti alle regole e disposizioni di Banca d'Italia per le rispettive materie (circolare 285 – 7° aggiornamento).

Art. 11 - Dichiarazione e riconoscimenti delle Parti in merito alla procedura

11.1 Le Parti rimossa e rinunziata ogni diversa o contraria eccezione formale e sostanziale, si danno atto e confermano:

- a) di aver regolarmente esperito, ad ogni effetto, formale e sostanziale, la procedura prevista dagli artt. 17, 20 e 21 del C.C.N.L. 31/3/2015 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- b) che il presente accordo regola la materia del preavviso in deroga a quanto previsto dal CCNL 31/3/2015 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali e dal CCNL 13/7/2015 per i Dirigenti.

11.2 Le Parti confermano che tutte le pattuizioni del presente Accordo sono state assunte ai sensi e per tutti gli effetti di cui alle normative vigenti che attribuiscono deleghe e facoltà alla contrattazione collettiva e si impegnano ad assumere e mantenere, per tutto quanto di rispettiva competenza, comportamenti coerenti con quanto pattuito.

11.3 Le OO.SS. dichiarano che l'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori, da tenersi entro 3 giorni lavorativi, il cui risultato sarà comunicato formalmente dalle OO.SS.

11.4 L'Azienda dichiara che l'efficacia del presente Accordo è subordinata alla ratifica e approvazione da parte degli Organi Societari competenti.

11.5 Le Parti si danno atto che, laddove emergessero significative novità ad iniziativa del Regolatore, delle Istituzioni, delle Autorità o dei Fondi Interbancari interessati alla vicenda delle Banche in risoluzione, con particolare riferimento a Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara, le stesse potranno integrare, migliorandole, le previsioni della presente intesa.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante:

FIRST CISL _____

FABI _____

FISAC/CGIL _____

UGL CREDITO _____

UILCA/UIL _____

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA:

L'Azienda dichiara che allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, il personale nato fino a tutto il 1966, ad ogni conseguente effetto, dovrà produrre, entro il 10/1/2017 se ancora non provveduto, all'Ufficio Amministrazione Risorse dell'Azienda il modello ecocert da richiedere all'INPS anche attraverso i patronati.

A tale personale – cui si applicheranno le regole di cui sopra, ricorrendone i presupposti – l'Azienda ha dato tempestiva informativa attraverso l'emissione di apposita circolare, oltre che attraverso una comunicazione personalizzata anche tramite mail.

Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A.

anche in nome e per conto di:

Carife S.E.I. S.r.l.

Carife SIM S.p.A.

L'Amministratore Delegato

Dott. Giovanni Capitanio