

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 27 novembre 2013

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

tra

la Capogruppo Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. in Amministrazione Straordinaria, anche in nome e per conto di Carife S.E.I. S.c.a.r.l. e Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A. nelle persone dei Commissari Straordinari Prof. Avv. Bruno Inzitari e Dott. Giovanni Capitanio

e

la Delegazione sindacale trattante rappresentata da:

DIRCREDITO nelle persone dei sigg.: Toraldo Elena, Fanan Mauro, Davi Maurizio, Inserra Catello, Ligas Fabrizio

FABI nelle persone dei sigg.: Granelli Attilio, Gessi Maria Cristina, Arzilli Claudio, Cacciari Francesca, De Razza Angelo Stefano, D'Anna Alfredo, Fiorentini Nicoletta, Geraci Antonino, Mascina Filippo

FIBA/CISL nelle persone dei sigg.: Incletolli Mauro, Brezzo Sabrina, Nanni Sabrina, Barioni Marco, Dalprato Luca, Lanucara Roberto, Nanetti Lanfranco, Paganini Marco, Torelli Giuseppe, Zanasi Lara

FISAC/CGIL nelle persone dei sigg.: Tripodi Giovanna, Dapporto Luca, Pallara Paolo, Cavallini Nicola, Chinelli Agnese, Lardori Armando, Lista Vincenzo, Montanari Paolo, Veronese Ilaria

UGL CREDITO nelle persone dei sigg.: Zocca Benito, Brandani Enrico, Pampolini Silvana

UILCA/UIL nelle persone dei sigg.: Ruzza Maria Teresa, Rovigatti Pietro, Silla Marina, Iseppi Roberto

premesse che

- ❖ il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto n. 151 del 27 maggio 2013, ha disposto, su proposta della Banca d'Italia - intervenuta a seguito delle sfavorevoli risultanze degli accertamenti ispettivi di vigilanza -, lo scioglimento degli Organi con funzioni di amministrazione e controllo della Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. e la sottoposizione della stessa ad amministrazione straordinaria, a decorrere dal 30/5/2013, ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. a) e b) e dell'art. 98 del Testo Unico Bancario;
- ❖ i Commissari Straordinari fin dall'inizio dell'attività di analisi della situazione aziendale, hanno verificato la grave condizione aziendale che ha dato luogo al citato provvedimento, confermando la situazione di crisi dovuta fra l'altro ai seguenti aspetti:
 1. il bilancio consolidato 2012 ha presentato una perdita di esercizio pari ad €104.741.401,00 ed i risultati del primo semestre del 2013 hanno evidenziato che non si è verificata un'inversione di tendenza. Non è previsto un miglioramento della situazione a fine 2013, anche considerando le conseguenze negative della grave crisi economica degli ultimi anni sul tessuto sociale nel quale il Gruppo opera;
 2. la situazione dei crediti della Banca suscita rilevanti preoccupazioni, tenuto conto delle difficoltà del sistema che non consentono di prevedere soluzioni volte all'espansione e considerata, altresì, l'incidenza dell'ammontare del portafoglio anomalo sul totale degli impieghi;

3. relativamente a Carife S.E.I. S.c.a.r.l., nel complessivo disegno di riorganizzazione e ristrutturazione della Direzione centrale, non è più vigente, allo stato attuale, una convenienza legata all'esternalizzazione in detta Società dei servizi di supporto alle attività del Gruppo, con la sola esclusione di quelli relativi alle attività riguardanti la gestione del patrimonio immobiliare. I Commissari straordinari ritengono opportuno pertanto valutare un'operazione di conferimento di ramo d'azienda a Carife di una consistente parte delle attività di Carife SEI e relativo personale ai sensi dell'art. 47 della L. 428/1990 e dell'art. 17 del CCNL 19/1/2012. Per l'attuazione del conferimento, l'Azienda intende inviare la prevista informativa alle OO.SS., propedeutica alla stipula di specifico accordo sindacale;
- ❖ i Commissari Straordinari hanno altresì ritenuto necessario, al fine di pervenire ad interventi che salvaguardino la continuazione dell'attività aziendale in una fase di generalizzata recessione esterna ed interna, di effettuare consistenti riduzioni strutturali dei costi, fra i quali anche quelli relativi al Personale, ed una concomitante rivisitazione del perimetro della Banca che dovrà essere maggiormente orientata al presidio del proprio territorio di origine, restringendo conseguentemente la presenza in aree meno profittevoli. Inoltre essi hanno ritenuto necessario operare un'importante processo di riorganizzazione/ristrutturazione/efficientamento delle strutture della Direzione Centrale e della Rete distributiva per il miglioramento della produttività a ogni livello;
 - ❖ sempre per pervenire al contenimento dei costi del Personale, i Commissari Straordinari hanno previsto fra l'altro, di adottare misure per le quali è necessario il ricorso, ai sensi degli artt. 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 a livello di Gruppo prevista in presenza di tensioni occupazionali; inoltre i Commissari Straordinari hanno previsto una serie di misure di riduzione del costo del lavoro, comunque necessarie nello specifico contesto in cui versa l'Azienda;
 - ❖ la Capogruppo ha pertanto avviato, con comunicazione informativa alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo datata 1/8/2013 (che qui si intende richiamata e costituisce parte integrante del presente accordo anche con specifico riferimento a quanto in essa indicato in tema di sovradimensionamento del Gruppo, non compatibilità della struttura dei costi e squilibri gestionali di Commercio e Finanza Leasing e Factoring Spa), la Procedura contrattuale ai sensi degli artt. 20 e 21 del C.C.N.L. vigente anche in nome e per conto delle Società Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A. e Carife S.E.I. S.c.a.r.l. e relativa al Personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali per tutte le motivazioni e gli obiettivi sopra richiamati e comunque ivi specificati;
 - ❖ le Organizzazioni Sindacali hanno ricevuto l'informativa al più tardi il 9/8/2013, data dalla quale ha avuto inizio il confronto congiunto che si è concretizzato negli incontri del 9/9/2013, 12/9/2013, 16/9/2013, 18/9/2013, 19/9/2013, 26/9/2013, 27/9/2013, 30/9/2013, 1/10/2013, 2/10/2013, 3/10/2013, 10/10/2013, 11/10/2013, 24/10/2013, 4/11/2013, 6/11/2013, 7/11/2013, 19/11/2013 ed in data odierna;
 - ❖ nel corso degli incontri sono stati forniti alla Delegazione trattante i dati, informazioni e ragguagli richiesti ed è stata ulteriormente specificata la grave situazione aziendale già descritta nell'informativa; ogni tema è stato oggetto di specifico e dettagliato esame congiunto;
 - ❖ in data 11/10/2013 si è pervenuti, con la sottoscrizione di un verbale di accordo sindacale (che qui si intende richiamato e costituisce parte integrante del presente accordo) all'attivazione di un piano che – pur nelle more del confronto – è volto a raccogliere da parte di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo Bancario con contratto a tempo indeterminato coinvolti nella presente Procedura, manifestazioni di interesse relativamente agli strumenti di cui all'art. 3 del predetto Accordo in vista dell'applicazione delle misure di contenimento dei costi del lavoro;

- ❖ le Parti hanno peraltro confermato, anche in tale occasione, che restano ferme le condizioni di sostenibilità complessiva che devono essere assicurate, anche per l'adozione di strumenti di ammortizzazione; con l'accordo 11/10/2013 le Parti hanno altresì riconosciuto la correttezza della Procedura in corso ed hanno concordato di prorogare i termini di essa fino alla data ultima dell'11/11/2013;
- ❖ nel corso delle trattative utili per la sottoscrizione del presente accordo, si è convenuto di prorogare ulteriormente la Procedura fino al 19/11/2013 ed in tale data si è deciso di proseguire il confronto fino alla data odierna;
- ❖ in applicazione dell'art. 8 dell'Accordo 11/10/2013, in data 4/11/2013 le Parti si sono incontrate per effettuare una valutazione complessiva delle manifestazioni di interesse pervenute alla Direzione Risorse Umane di Gruppo nel corso del mese di ottobre ed entro il 31/10 u.s.. Nel corso dell'incontro sono state esaminate le varie manifestazioni di interesse/adesioni in relazione agli strumenti previsti dall'art. 3 dell'Accordo dell'11/10/2013 volti alla riduzione dei costi del lavoro che qui si dettagliano:
 - a) adesione all'offerta di esodo incentivato in base all'art. 4 dell'accordo 11/10/2013: n. 15 manifestazioni di interesse;
 - b) accesso al Fondo di Solidarietà di settore, per la parte straordinaria, secondo quanto stabilito dal D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni (D.M. 26/4/2010 e D.M. 3/8/2012). In base all'art. 5 dell'Accordo 11/10/2013: n. 131 manifestazioni di interesse da intendersi definitive e vincolanti ad ogni effetto;
 - c) accesso al Fondo di Solidarietà di settore, per la parte ordinaria, secondo quanto stabilito dal D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni (D.M. 26/4/2010 e D.M. 3/8/2012). In base all'art. 6 dell'Accordo 11/10/2013: n. 886 manifestazioni di interesse per un totale di 13.192 giornate di sospensione dell'attività lavorativa per l'anno 2014;
 - d) ricorso a contratti a tempo parziale o periodi di aspettativa non retribuita in base all'art. 7 dell'Accordo 11/10/2013: n. 89 manifestazioni di interesse (di cui 85 part-time e 4 aspettative non retribuite);
- ❖ in data odierna, le Parti - preso atto della positiva risposta che il Personale del Gruppo ha fornito volontariamente in relazione al perseguimento dell'ineludibile obiettivo di riduzione dei costi - hanno definito le modalità di attivazione ed accesso agli strumenti di cui all'art. 3 dell'Accordo dell'11/10/2013, nonché le condizioni economiche di sostenibilità degli stessi. In particolare, in considerazione e sul presupposto delle manifestazioni di interesse succitate, le Parti hanno definito una serie di misure volte, in ogni caso, al contenimento del costo del lavoro che si rendono indispensabili anche per l'adozione dei predetti strumenti;
- ❖ le Parti danno atto della necessità di confermare le intese raggiunte e di definire la Procedura preventiva ai sensi degli artt. 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 a livello di Gruppo prevista in presenza di tensioni occupazionali mediante la sottoscrizione del presente accordo.

Le Parti convengono quanto segue:

**Art. 1
(premesse)**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 2
(ambito di applicazione)

Il presente accordo si applica al Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi e limitatamente agli artt. 4, 5, 6 e 7, 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. 3
(personale che ha aderito all'esodo incentivato)

I dipendenti che abbiano aderito all'esodo incentivato di cui all'art. 4 dell'Accordo 11/10/2013, limitatamente alle domande accolte dall'Azienda, risolveranno consensualmente - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro e della relativa indennità sostitutiva - il rapporto di lavoro alla data che verrà comunicata dall'Azienda e comunque entro il 31/12/2013.

A detto personale verrà riconosciuto un incentivo all'esodo pari a una annualità della retribuzione fissa lorda annua (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) e, pertanto, soggetto esclusivamente alla tassazione separata di spettanza del percettore.

A detto personale verranno altresì riconosciute le condizioni riservate tempo per tempo ai dipendenti per un periodo di due anni dalla data di cessazione.

I suddetti dipendenti - quale condizione per l'erogazione dell'incentivo predetto - dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede "protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

Art. 4
(personale che ha maturato o maturerà il diritto al percepimento della pensione A.G.O. entro il 31/12/2013)

I dipendenti di ogni genere e grado che entro il 31/12/2013 abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, anticipata o di anzianità, risolveranno il rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro e della relativa indennità sostitutiva.

A detto personale, a condizione dell'adesione volontaria alla cessazione del rapporto di lavoro con risoluzione consensuale dello stesso, verrà riconosciuto, convenzionalmente e alle condizioni di cui al capoverso che segue, un importo omnicomprendente lordo, a titolo di incentivo all'esodo, corrispondente all'importo lordo dell'indennità di preavviso in caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda - allegato 6 CCNL 19/1/2012 punto 3 ovvero dell'art. 28 lettera b) CCNL 29/2/2012 per il personale Dirigente.

I dipendenti, quale condizione per la spettanza dell'importo di cui al capoverso che precede, dovranno sottoscrivere apposita richiesta e un verbale di conciliazione in sede "protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

L'Azienda, nei confronti del personale che ha maturato il diritto pensionistico entro la data del 31/12/2013 (senza aver aderito alla risoluzione consensuale di cui al secondo comma) o che lo maturerà entro la data del 31/12/2018 (senza aver aderito alle misure di cui all'art. 5) risolverà il rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla pensione A.G.O. nel rispetto delle procedure vigenti. L'Azienda in tutti tali casi applicherà un preavviso di mesi 1, sostituibile dalla corrispondente indennità.

Art. 5
(prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà)

Nei confronti dei dipendenti che matureranno il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. dopo il 31/12/2013 ma entro il 31/12/2018 (per il personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e Quadri Direttivi), ovvero entro il 31/12/2015 (per il personale Dirigente) e che abbiano sottoscritto le manifestazioni di interesse di cui all'art. 5 dell'accordo dell'11/10/2013 da considerarsi ad ogni effetto irrevocabili (essendo ciò il presupposto condizionante e necessario del presente accordo), si darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, entro il primo trimestre del 2014, ponendo in essere tutti gli adempimenti necessari e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso in capo al dipendente stesso e al datore di lavoro e della relativa indennità sostitutiva.

Tuttavia le Parti convengono che, al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo, limitatamente ad un numero marginale di posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda avrà facoltà di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro fino al 30/4/2015.

Al Personale che accederà al Fondo di Solidarietà verrà riconosciuto:

- un contributo una tantum da versare al Fondo di Previdenza Complementare a cui è iscritto il dipendente, pari al contributo a carico dell'Azienda calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione A.G.O., secondo le norme attualmente in vigore; a tal fine verrà presa a riferimento la retribuzione fissa annua lorda percepita dal lavoratore alla data della cessazione del rapporto di lavoro e utile al fondo pensione;
- il proseguimento della copertura sanitaria per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà con le stesse modalità tempo per tempo in vigore per il personale in servizio e con premio a carico dell'Azienda;
- il mantenimento delle stesse condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio, per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà. Alla scadenza del periodo di permanenza nel Fondo, ai dipendenti 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.

L'Azienda riconoscerà alle dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà con la c.d. "opzione donna" di cui alla Legge 243/2004, un incentivo all'esodo nella misura di una annualità della retribuzione fissa lorda annua e, pertanto, soggetto esclusivamente alla tassazione separata di spettanza della percettrice.

In presenza di modifiche legislative e/o contrattuali che determinino variazioni nei requisiti di accesso al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. attraverso il Fondo di Solidarietà, le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi e per individuare adeguate soluzioni, ferma la sostenibilità di entrambe le Parti.

Resta inteso fin d'ora che ai dipendenti che usciranno dall'Azienda secondo quanto previsto dal presente articolo, verranno applicate le misure di contenimento del costo del lavoro di cui ai successivi artt. 6 e 7. La misura di cui all'art. 6 verrà applicata nei termini di una giornata di solidarietà per ogni mese di permanenza al lavoro del personale che resterà in servizio oltre il 31/03/2014.

I dipendenti, quale condizione per l'applicazione di quanto previsto nel presente articolo, dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede "protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro.

Art. 6
(Sospensione dell'attività lavorativa)

Le Parti confermano e concordano che, quale misura essenziale per il raggiungimento degli obiettivi previsti, si ricorrerà alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e dell'art. 10 del D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni. Le manifestazioni di interesse pervenute alla data del 31/10/2013 sono state quantificate, come specificato in premessa, in n. 13.192 giornate, mentre è stato concordato che le necessità di raggiungimento degli obiettivi di risparmio dovessero prevedere un utilizzo di n. 15.024 giornate per l'anno 2014, corrispondenti a un monte di giornate finanziabili dalle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà.

Si concorda pertanto che si procederà, per l'anno 2014, a ripartire le n. 1.832 giornate residue, che fruiscono della contribuzione da parte delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, assegnandole anzitutto ai dipendenti che non hanno optato per alcuna giornata, poi a coloro che hanno optato per una giornata e così a seguire, attraverso il meccanismo del "riempimento".

La sospensione dell'attività lavorativa andrà inoltre applicata dal 2015 anno per anno fino al 2018 compreso, nella misura di n.20 giornate annue per tutto il personale appartenente alle Aree Professionali, ai Quadri Direttivi e ai Dirigenti, tenendo altresì conto che, qualora si siano esauriti i limiti di erogazione previsti dal Fondo di Solidarietà, la necessità condivisa di evitare oneri a carico del datore di lavoro comporterà una corrispondente riduzione della retribuzione interamente a carico del lavoratore.

In caso di modifiche normative che possano prevedere nuove forme di finanziamento, le Parti si incontreranno per valutarne l'utilizzo.

La pianificazione delle giornate di sospensione avverrà secondo modalità organizzative che consentano di garantire il servizio.

Le parti concordano altresì che, per ciascun anno, entro il mese di ottobre dell'anno precedente, il personale che intenda fruire, su base volontaria, di un numero di giornate di solidarietà superiore a quello pro capite stabilito come sopra, dovrà presentarne richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane con le modalità specificate nella Comunicazione Aziendale che verrà pubblicata.

A tal proposito l'Azienda si riserva di accettare o respingere le manifestazioni di interesse pervenute sulla base dell'analisi dell'impatto organizzativo delle medesime e, sussistendone i presupposti, le ridurrà equamente tra i restanti dipendenti, escludendo in ogni caso frazionamenti orari.

Relativamente agli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, previa verifica della sostenibilità economica, i lavoratori potranno optare per l'utilizzo delle giornate di permesso per "ex festività soppresse", riduzione oraria ed eventuali festività coincidenti con la domenica a decurtazione di un numero corrispondente di giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

Art. 7
(misure di contenimento del costo del lavoro)

Al fine di realizzare i presupposti per gli strumenti di cui agli artt. 3, 4 e 5, in coerenza con quanto concordato al comma 3 dell'art. 8 dell'Accordo 11/10/2013, e in applicazione dell'art. 6 del C.C.N.L. 19.1.2012, sussistendo la situazione di crisi aziendale, si attuano le seguenti misure che verranno applicate, salvo quanto diversamente specificato, per il quinquennio 2014 - 2018:

- a) **Prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario** - come già comunicato a tutto il Gruppo, è stato disposto, a decorrere dall'1/8/2013, il blocco delle prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario e tale previsione viene qui confermata. Le eventuali richieste, riconducibili a situazioni di assoluta eccezionalità, devono essere preventivamente autorizzate. A decorrere dalla data di sottoscrizione del

presente accordo, e fino al 31/12/2018, tutte le eventuali prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario svolte dai lavoratori appartenenti alle Aree Professionali in giornata feriale ed in orario diurno, non verranno retribuite ma confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore".

- b) **Ferie residue, permessi per ex festività e banca delle ore** - nel confermare che è già in corso una consistente riduzione del monte ferie residuo, si stabilisce che tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà inderogabilmente pervenire, entro il 31/12/2014, all'esaurimento di tutte le ferie residue di competenza dell'anno 2013 e precedenti, nonché di tutte le ferie di competenza dell'anno 2014. Analogamente, tutto il personale, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire entro l'anno di competenza, già a partire dal 2013, dei permessi per ex festività. Tali permessi dovranno essere programmati in via preventiva rispetto a periodi di ferie e comunque, in caso di mancato godimento totale o parziale di tutti i permessi di spettanza entro l'anno, fatti salvi i casi di forza maggiore, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o di compensazione dei medesimi. In analogia con quanto previsto per le ferie residue, si dovrà agire anche per la riduzione, in misura consistente ed entro il 31/12/2015, secondo una pianificazione coerente con la copertura del servizio, delle ore confluite in banca delle ore. Tutti i lavoratori beneficiari degli strumenti di cui agli artt. 3, 4 e 5 che precedono, dovranno pianificare e fruire entro la data di cessazione dal servizio l'intero quantitativo di ferie, ex festività soppresse e banca delle ore eventualmente residue, ciò compatibilmente con la data di cessazione del rapporto di lavoro e con le esigenze organizzative aziendali.

Art. 8 (mobilità territoriale dei lavoratori)

Al fine di contenere le ricadute sui livelli occupazionali, e comunque al fine di consentire una effettiva utilizzabilità delle risorse in coerenza con il riassetto organizzativo e produttivo del Gruppo, e tenuto conto delle comunicate chiusure di filiali/unità operative/uffici o riduzioni delle attività, si renderà necessario utilizzare le risorse in ambiti territoriali diversi da quelli di attuale assegnazione, ricorrendo, come altresì richiamato al comma 2 dell'art. 20 del vigente C.C.N.L.:

1. **al distacco di personale intra Gruppo** (da CFLF a Carife Spa): le parti concordano che si farà ricorso allo strumento del distacco da CFLF a Carife Spa. Concordano altresì che, tenuto conto dell'attuale contesto normativo nonché della finalità conservativa, nei limiti del possibile, dei rapporti di lavoro, ciò potrà avvenire anche d'ufficio e così senza il consenso del lavoratore, una volta effettuate le dovute verifiche organizzative, nei casi in cui le posizioni lavorative in essere non siano più previste nell'ambito del riassetto organizzativo e produttivo della Società anche quale conseguenza della chiusura di unità operative/uffici o riduzione delle attività, laddove non esistano possibilità di utilizzazione diversa (per ruolo e/o per carichi di lavoro) del personale dichiarato in esubero all'interno della Società di appartenenza. In caso di intese vincolanti finalizzate ad operazioni di acquisizione della Società di appartenenza dei lavoratori in distacco, questi ultimi avranno la precedenza nella scelta del rientro all'interno della Società distaccante.

In ordine ai distacchi, l'Azienda comunica che, allo stato, il numero degli attuali lavoratori che:

- continueranno a lavorare nella zona di Napoli è pari a 18;
- saranno distaccati presso la Capogruppo è pari a 36.

Ai lavoratori distaccati presso la Capogruppo, l'Azienda per la durata del distacco e con un massimo di 5 anni corrisponderà un contributo, a titolo di rimborso spese onnicomprensivo, pari a €600,00 mensili da considerarsi al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali che rimangono a carico del dipendente. Tale contributo verrà corrisposto per una durata di 11 mesi per anno solare.

I lavoratori da distaccare verranno selezionati, oltre che sulla base delle esigenze tecniche e organizzative, anche tenendo conto dei seguenti criteri:

- titolari di benefici ai sensi della legge 104 in regime di gravità
- carichi di famiglia
- anzianità di servizio

Inoltre l'Azienda, anche in deroga ai criteri di cui sopra, distaccherà prioritariamente i lavoratori che abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso.

2. **alla mobilità territoriale:** (trasferimenti di personale dell'area di Roma): L'Azienda farà ricorso allo strumento della mobilità territoriale sulla base dei medesimi presupposti e finalità e con le medesime modalità, criteri di selezione e rimborsi di cui al punto che precede salvo il caso che il trasferimento comporti l'avvicinamento alla propria residenza.

In caso di intese vincolanti finalizzate ad operazioni di cessione di uffici, filiali o rami d'azienda di Carife Spa afferenti l'area territoriale di Roma, i lavoratori trasferiti avranno la precedenza nella scelta del rientro nell'area territoriale di provenienza.

In entrambi i casi di cui ai precedenti punti 1 e 2, tale trattamento si intende sostitutivo di qualsiasi altro diverso trattamento economico eventualmente previsto per legge o contratto.

Inoltre l'Azienda, anche in deroga ai criteri di cui sopra, trasferirà prioritariamente i lavoratori che abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso.

3. **alla mobilità territoriale:** (trasferimenti tra zone geografiche escluse l'area di Roma e Napoli): le parti concordano che la Capogruppo farà ricorso allo strumento della mobilità territoriale. Concordano altresì che, tenuto conto dell'attuale contesto normativo nonché della finalità conservativa, nei limiti del possibile, dei rapporti di lavoro, ciò potrà avvenire anche d'ufficio e così senza il consenso del lavoratore, una volta effettuate le dovute verifiche organizzative, nei casi in cui le posizioni lavorative in essere non siano più previste nell'ambito del riassetto organizzativo e produttivo.

L'Azienda trasferirà prioritariamente i lavoratori che abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso.

Art. 9

(attribuzione di mansioni in deroga all'art. 2103 c.c. - riconversione e riqualificazione del personale attraverso i processi formativi)

Al fine di contenere le ricadute sui livelli occupazionali, la riorganizzazione prevista dalla Procedura in corso potrà comportare, fino al 31/12/2018, per alcune figure professionali, l'attribuzione di mansioni anche non equivalenti così come previsto al comma 2 dell'art. 20 del vigente C.C.N.L., pur nel mantenimento di un livello retributivo analogo al precedente, e ciò in particolare nei casi in cui le posizioni lavorative in essere non siano più previste nell'ambito del riassetto organizzativo e produttivo del Gruppo e relative Società, anche in conseguenza della chiusura di filiali/unità operative/uffici o riduzione delle attività.

In coerenza con gli obiettivi in tema di gestione e sviluppo delle Risorse Umane, le Parti riconfermano la centralità della Formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Banca.

In relazione, pertanto, ai processi di riorganizzazione e di efficientamento in corso, la formazione sarà tesa, in via prioritaria a:

- promuovere la diffusione dei valori aziendali introdotti a supporto di un nuovo e completamente rinnovato modello di business;
- assicurare il mantenimento o l'acquisizione di competenze tecniche, organizzative, manageriali e trasversali necessarie e funzionali allo sviluppo del personale e al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- sostenere la costruzione di una cultura di processo e di conformità dei comportamenti aziendali alle normative vigenti e alle policy interne;
- favorire il processo di miglioramento della qualità del servizio.

In relazione agli obiettivi ed indirizzi dichiarati, la Banca progetterà e realizzerà interventi formativi, in aula, in autoistruzione, in training on the job, funzionali alla crescita delle persone e allo sviluppo del business secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità.

Le Parti si danno altresì 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 dei fondi comunitari e/o nazionali e/o regionali e/o interprofessionali di settore.

Piani e programmi formativi connessi ai suddetti percorsi saranno preventivamente comunicati alle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo, per una valutazione congiunta ai fini della sottoscrizione dei suddetti accordi.

Art. 10
(verifiche sull'applicazione delle misure di cui agli artt. 8 e 9)

Nel caso in cui gli obiettivi di cui alle misure enunciate agli artt. 8 e 9 non siano stati raggiunti, restano ferme per tutte le Società del Gruppo le facoltà di legge e di contratto, nessuna esclusa, anche in ordine al rapporto di lavoro.

Sino al 31/12/2018, in vigore della sospensione dell'attività lavorativa di cui all'art. 6 e delle misure di cui all'art. 7 del presente accordo, le Società del Gruppo non adotteranno alcun sistema incentivante e non erogheranno alcun emolumento a titolo di speciale gratificazione.

Le Parti si incontreranno per ogni opportuna verifica del raggiungimento degli obiettivi e finalità di cui al presente accordo.

Art. 11
(dichiarazione e riconoscimenti delle Parti in merito alla Procedura)

Le Parti si danno atto e riconoscono, rimossa e rinunziata ogni diversa o contraria eccezione formale e sostanziale, l'eshaustività, congruità, completezza e regolarità della presente procedura.

Le Parti danno atto che il presente Accordo conclude e definisce la procedura prevista ex artt. 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, anche per quanto riguarda gli interventi riorganizzativi.

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.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante:

DIRCREDITO _____

FABI _____

FIBA/CISL _____

FISAC/CGIL _____

UGL CREDITO _____

UILCA/UIL _____

L'Azienda dichiara che allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, il personale nato fino a tutto il 1960, dovrà produrre, se ancora non provveduto, ad ogni conseguente effetto, all'Ufficio Amministrazione Risorse della Capogruppo entro e non oltre il:

- 31/12/2013 per i nati fino al 1957

- 28/2/2014 per i nati dal 1958 al 1960,

il modello ecocert da richiedere all'INPS attraverso i patronati.

A tale personale – cui si applicheranno le regole di cui sopra, ricorrendone i presupposti – l'Azienda darà tempestiva informativa sia attraverso l'emissione di apposita circolare, che attraverso una comunicazione personalizzata anche tramite mail. In caso di mancato riscontro da parte degli interessati nei termini suddetti ovvero di segnalazioni non conformi ai dati reali, potranno essere assunte da ciascuna Società – datore di lavoro - nei confronti del soggetto responsabile, le azioni del caso.

I Commissari Straordinari

anche in nome e per conto di:

Carife S.E.I. S.c.a.r.l.,

Commercio e Finanza Leasing e Factoring S.p.A.

Prof. Avv. Bruno Inzitari

Dott. Giovanni Capitanio
