

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

Il giorno 18 marzo 2015, presso la sede di BANCA CARIM – Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A., in Rimini, via Gambalunga, 29

tra

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

e

il personale di BANCA CARIM – Cassa di Risparmio di Rimini S.p.A. rappresentato dalle seguenti OO.SS. dei lavoratori:

FABI, nelle persone di:

Attilio Granelli, Nicolino Cristofaro, Antonella Sboro, Maria Cristina Magnani, Domenico Polini, Mario Michini, Massimo Bruzziches;

FIBA/CISL, nelle persone di:

Mauro Incletolli, Claudio Paoletti, Gianluca Croatti, Lidia Guiducci;

FISAC/CGIL, nelle persone di:

Antonio Pascarella, Giovanna Tripodi, Davide Foschi, Francesco Augello, Francesco Trivelli, Rodolfo Messa;

UIL CA, nelle persone di:

Adriano Cosentino, Carlo Cenesi, Mauro Aluigi.

Premesso che:

- è attualmente in atto un processo di riorganizzazione e razionalizzazione della struttura di BANCA CARIM;
- BANCA CARIM ha valutato l'impatto sugli attuali organici degli interventi definiti, evidenziando, nel complesso, eccedenze di personale;
- per pervenire al contenimento dei costi del Personale, e per raggiungere gli obiettivi necessari in termini di riduzione sia dei costi che del personale attualmente occupato, BANCA CARIM ha ritenuto di adottare misure per le quali è previsto il ricorso, ai sensi degli artt. 17 e 20 del C.C.N.L. 19/1/2012 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali i dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, alla procedura sindacale prevista in presenza di tensioni occupazionali;
- BANCA CARIM ha inviato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo comunicazione informativa del 27 gennaio 2015 (che qui si intende richiamata e costituisce parte integrante), provvedendo a fornire ai competenti Organismi Sindacali l'informativa prevista ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia;

- VERBALE DI INCONTRA
- BANCA CARIM ha inviato alle OO.SS. lettera in data 10 febbraio 2015 con la quale ha riconosciuto la decorrenza della procedura ex art. 20 CCNL al 5 febbraio 2015;
 - le Parti, ferme le esigenze e gli obiettivi di cui alla comunicazione dell'Azienda, ai fini di favorire il più ampio confronto, in via preliminare e ai fini meramente informativi, in data 13 febbraio 2015 hanno sottoscritto un accordo finalizzato alla ricognizione attraverso l'acquisizione dell'ECOCERT per i Dipendenti nati fino a tutto il 1962;
 - le Parti si danno atto che essendovi ritardi nell'acquisizione degli ECOCERT è opportuno procedere nel confronto con la conduzione di una immediata analisi ricognitiva coinvolgendo direttamente il Personale;

tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le Parti si danno reciprocamente atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo

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

Art. 2

Le Parti convengono che, nelle more dell'articolato confronto avviato e del completamento della Procedura, nonché in vista della definizione di ulteriori strumenti di contenimento dei costi e di efficientamento e ogni altra opportuna azione, per analizzare i profili di sostenibilità economica della complessiva manovra, con la sottoscrizione del presente accordo e con finalità ricognitiva, si stabilisce di raccogliere da parte dei Dipendenti della Banca manifestazioni di adesione volontaria ai seguenti strumenti:

- a) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso un'incentivazione all'esodo caratterizzata da tempi rapidi di esecuzione;
- b) accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di Settore secondo quanto stabilito dal Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486;
- c) accesso al contratto a tempo parziale;
- d) concessione di aspettativa non retribuita (c.d. periodo sabbatico).

Art. 3

Le condizioni della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro attraverso l'incentivazione all'esodo sono le seguenti:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro senza oneri di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso;
- cessazione del rapporto di lavoro entro la fine del mese solare successivo a quello di stipula dell'eventuale accordo conclusivo della Procedura di cui all'art. 20 CCNL;
- verbale di conciliazione "in sede protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca;
- mantenimento delle condizioni contrattuali ed economiche applicate ai rapporti bancari alla data della cessazione per i 3 anni successivi alla cessazione, ferme restando le condizioni applicate ai mutui ipotecari e chirografari in essere alla data di cessazione dal servizio, che saranno mantenute sino all'estinzione;

- corresponsione di un incentivo all'esodo (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) e, pertanto, assoggettato esclusivamente alla tassazione separata, nella misura pari a n. 15 (quindici) mensilità lorde (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente);
- ove l'Azienda lo ritenga opportuno, applicazione di un patto di non concorrenza per la durata di mesi 24 territorialmente limitato alla regione sede dell'unità organizzativa presso cui il dipendente effettuava la prestazione lavorativa all'atto della cessazione, il cui corrispettivo sarà di 2 mensilità; tale patto di non concorrenza non sarà comunque applicato ai Dipendenti che prestano servizio presso le unità organizzative di Abruzzo e Molise.

Il presente articolo non si applica:

- ai Dipendenti che hanno già maturato o che matureranno entro il 30.06.2016 il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. per i quali si rinvia alle specifiche previsioni del successivo art.4;
- ai Dipendenti in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore interessati dalle previsioni di cui al successivo art.5.

Verrà accolto un numero di domande coerente con i dichiarati obiettivi di riduzione di costi e comunque non superiore a 60 unità.

L'Azienda si riserva la facoltà di non accogliere domande provenienti dal Personale con competenze chiave o specialistiche o comunque rilevanti per le prospettive di risanamento dell'Azienda, di cui verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di volontà, nonché alle OO.SS. in sede di verifica consuntiva delle adesioni.

Art. 4

Le condizioni della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei Dipendenti che hanno già maturato o matureranno entro il 30.06.2016 il diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. sono le seguenti:

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro senza oneri di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso;
- cessazione del rapporto di lavoro entro la fine del mese precedente a quello di maturazione del diritto al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O.; per i Dipendenti che alla data odierna hanno già maturato tale diritto la cessazione del rapporto di lavoro entro la fine del mese successivo al mese di sottoscrizione dell'eventuale accordo conclusivo della Procedura;
- verbale di conciliazione "in sede protetta" ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la rinuncia ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca;
- applicazione delle condizioni economiche previste per i pensionati CARIM;
- corresponsione di un incentivo all'esodo (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) e, pertanto, assoggettato esclusivamente alla tassazione separata, pari a:
 - per il personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi n. 4 (quattro) mensilità lorde (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente);
 - per il personale appartenente alle Aree Professionali n. 3 (tre) mensilità lorde (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente);
 - in aggiunta a quanto previsto ai punti precedenti, n. 9 (nove) mensilità lorde (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente) alle Dipendenti che eserciteranno la c.d. "opzione donna";

- ove l'Azienda lo ritenga opportuno, applicazione di un patto di non concorrenza per la durata di mesi 24 territorialmente limitato alla regione sede dell'unità organizzativa presso cui il dipendente effettuava la prestazione lavorativa all'atto della cessazione, il cui corrispettivo sarà pari a n. 2 (due) mensilità lorde; tale patto di non concorrenza non sarà comunque applicato ai Dipendenti che prestano servizio presso le unità organizzative di Abruzzo e Molise.

Art. 5

Le Parti concordano che potranno manifestare la volontà di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, con applicazione delle disposizioni di cui al Decreto Interministeriale 28.7.2014 n. 83486, i Dipendenti che matureranno il requisito al trattamento pensionistico da parte dell'A.G.O. dal 01.07.2016 fino al 31.12.2019.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda ritiene che i Dipendenti che risultino in possesso dei requisiti possano essere, allo stato, indicativamente pari a 35 unità.

L'Azienda si riserva la facoltà di non accogliere domande provenienti dal Personale con competenze chiave o specialistiche o comunque rilevanti per le prospettive di risanamento dell'Azienda, di cui verrà data informazione agli interessati in sede di riscontro alle manifestazioni di interesse, nonché alle OO.SS. in sede di verifica consuntiva delle adesioni di cui al presente articolo.

A detto Personale verrà riconosciuto:

- corresponsione di un incentivo all'esodo (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto) e, pertanto, assoggettato esclusivamente alla tassazione separata, pari a:
 - n. 1 (una) mensilità lorda (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente);
 - in aggiunta a quanto previsto al punto precedente, a titolo di "premio di tempestività" al personale che manifesti la propria adesione entro il 03.04.2015 n. 2 (due) mensilità lorde (cioè al lordo della tassazione separata a carico del dipendente);
- 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 in misura del 2% 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 base imponibile ai fini del TFR percepita dal lavoratore nel mese di cessazione del rapporto di lavoro;
- mantenimento delle condizioni economiche applicate ai rapporti bancari alla data della cessazione per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà; alla scadenza del periodo di permanenza nel Fondo, ai Dipendenti saranno applicate le condizioni previste per i pensionati CARIM.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore avrà decorrenza 01.07.2015 ed è condizionato alla sottoscrizione da parte del Dipendente in sede protetta di Verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 c.c. contenente la conferma della cessazione del rapporto di lavoro, la rinuncia al preavviso e ad ogni pretesa contenziosa verso la Banca.

Art. 6

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 per "mensilità lorda" si intende 1/13 (un tredicesimo) della retribuzione annua lorda, intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa con periodicità mensile e con esclusione delle voci retributive non ricorrenti e, fra esse, della voce "ex premio di rendimento".

Art. 7

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di natura tecnico-organizzativa e in correlazione con la riorganizzazione aziendale prevista, si rende disponibile a valutare le richieste di lavoro a tempo parziale in aggiunta a quelle già in essere. Le Parti verificheranno le domande pervenute e l'Azienda si renderà disponibile a valutare con particolare attenzione le richieste dei Dipendenti appartenenti alle unità organizzative di Abruzzo e Molise.

Art. 8

Le Parti convengono di promuovere l'accesso al c.d. "periodo sabbatico" quale possibilità, a richiesta del Dipendente e compatibilmente con le esigenze aziendali di natura tecnico-organizzativa e produttiva, di interrompere il proprio percorso lavorativo e di assentarsi dall'Azienda per un periodo non retribuito, allo scopo di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze, dedicarsi ad una particolare attività o esaudire un desiderio personale. A tal fine le richieste dei dipendenti potranno avere le seguenti caratteristiche:

- motivazioni anche diverse da quelle attualmente previste dalla normativa, che non potranno essere comunque contrarie all'interesse dell'impresa o incompatibili con i doveri di ufficio;
- durata sino ad un massimo di 24 mesi.

Art. 9

La fase ricognitiva di cui al presente accordo dovrà essere completata entro il 08.04.2015, al fine di poter avere un quadro completo dei costi e della sostenibilità, economica e organizzativa, delle misure qui trattate. Le Parti convengono sin da ora di effettuare un incontro di verifica entro il 10.04.2015 per analizzare le adesioni pervenute.

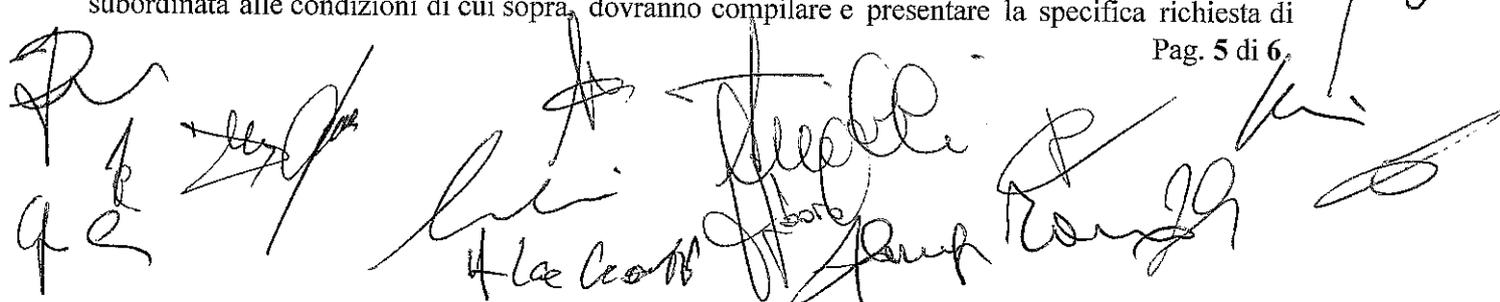
Art. 10

Le Parti condividono che quanto previsto dal presente accordo è espressamente finalizzato a favorire il ricambio generazionale e a prevenire il ricorso alle previsioni di legge in materia di tensioni occupazionali, fermo restando il raggiungimento degli obiettivi aziendali di riduzione dei costi e di gestione degli esuberanti di cui alla lettera informativa del 27 gennaio 2015.

Art. 11

La manifestazione della volontà di adesione da parte dei Dipendenti alle previsioni del presente accordo dovrà pervenire entro e non oltre il 08.04.2015, secondo le modalità previste nella circolare che sarà predisposta dall'Azienda.

I Dipendenti che intendono manifestare la volontà di accesso all'incentivazione all'esodo o alla prestazione straordinaria del Fondo di Solidarietà di Settore, che si intende espressamente subordinata alle condizioni di cui sopra, dovranno compilare e presentare la specifica richiesta di



risoluzione consensuale del rapporto con rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva.

Le Parti concordano che le manifestazioni di volontà formalizzate dai Dipendenti si intendono irrevocabili e non modificabili, subordinatamente alla firma dell'Accordo conclusivo della Procedura.

Art. 12

Le Parti si danno reciprocamente atto che le informazioni acquisite andranno utilizzate esclusivamente nell'ambito della predetta Procedura e che ogni determinazione sarà eventualmente assunta nell'ambito di un unico documento di conclusivo accordo.

Art. 13

Le Parti si danno, altresì, reciprocamente atto che il presente accordo non configura obblighi da parte dell'Azienda ad erogare incentivi all'esodo o ad attivare le sezioni del Fondo di solidarietà del settore o al sostenimento degli oneri connessi e che ogni determinazione sarà assunta nell'ambito dell'eventuale sottoscrizione dell'accordo conclusivo della Procedura ex artt. 17 e 20 CCNL in corso.

[Handwritten signatures and names of various unions and representatives]

FIBA/ISL

FISAC/CAIZ

UILCA - Caselli

[Other illegible handwritten names and signatures]

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

In ottemperanza a quanto previsto all'art.10, le OO.SS. chiedono all'Azienda l'impegno, a conclusione della trattativa con Accordo tra le parti, alla riassunzione e alla stabilizzazione di tutti gli apprendisti in essere al 10 marzo 2015.

[Handwritten signatures and names of union representatives]

F. La Fratta

[Other illegible handwritten names and signatures]