Copia Fisac A.M.

In data 26 maggio 2017, presso la sede di CheBanca! S.p.A. in viale Bodio 37, Milano è stato sottoscritto, nell'ambito della procedura ex artt. 17 e 20 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, il seguente

ACCORDO SINDACALE

TRA

CheBanca! S.p.A. nelle persone di Fabio Pierpaoli, Giovanni Vanotti, Marcello Stefanoni, Marco La Sala e Jacopo Marzola (di seguito la Banca o CheBanca!)

e

le RSA aziendali

e

le Organizzazioni Sindacali così come di seguito rappresentate FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UNISIN, UGL, UILCA, SINFUB

(la Banca, le Organizzazioni Sindacali e le RSA, collettivamente, le Parti)

FABI

Premesso che:

a) in data 10 marzo 2017 CheBanca! ha avviato la procedura sindacale di informazione e consultazione, di cui agli arti. 17 e 20 del CCNL, preliminare all'attuazione di una riorganizzazione e razionalizzazione aziendale che risultano necessarie al fine di implementare la nuova struttura organizzativa che la Banca intende adottare;

b) nella lettera di apertura della procedura, che qui si intende integralmente richiamata unitamente alle ulteriori specificazioni fornite nel corso degli incontri succedutisi nelle fasi di espletamento della procedura di consultazione in parola, CheBanca! ha dichiarato che la riorganizzazione scpra citata avrebbe comportato una riduzione dell'organico della Banca di 131 unità;

c) Le OOSS, come riportato nella loro lettera del 17 Marzo, che qui s'intende integralmente richiamata, hanno deciso di dar corso al confronto sindacale ex art 17 e 20 CCNL nella consapevolezza di avere la responsabilità di garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori le massime tutele consentite dalle leggi e dal CCNL vigenti.

d) nel corso del confronto sindacale, le Parti, pur nel rispetto delle reciproche posizioni e prerogative, hanno cercato di raggiungere soluzioni idonee a fronteggiare le ricadute sociali conseguenti alla riorganizzazione aziendale salvaguardando il più possibile i livelli occupazionali. Per questo, le Parti hanno convenuto di gestire la situazione attraverso la stipula del presente.

e) le misure esaminate e discusse negli incontri intercorsi hanno riguardato gli strumenti utilizzabili previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro, declinati nel corpo del presente Accordo.

Tutto ciò premesso le Parti, a conclusione della procedura ex artt. 17 e 20 di cui al CCNL, da intendersi quindi correttamente esperita, danno atto di aver raggiunto la seguente intesa, disciplinata nel presente accordo sindacale.

1. Premessa

Le premesse fanno parte integrante ed inscindibile del presente Accordo.

2. Gestione delle ricadute occupazionali.

A seguito del confronto sindacale, la Banca:

- alla luce della verifica eseguita con particolare riguardo alle Filiali di Lodi, Pistoia, Ravenna, Sarzana, Sassari e Segrate conferma che non procederà alla chiusura delle stesse con l'intenzione di avviarne lo sviluppo economico; CheBanca! fornirà semestralmente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo l'andamento economico e produttivo delle suddette filiali. A seguito di ulteriori approfondimenti la Banca dichiara di non procedere alla chiusura della filiale di Roma Eschilo. La decisione di non procedere con la chiusura delle suddette filiali comporta una riduzione degli esuberi di 14 unità e nello specifico 6 Responsabili di Filiale/BM e 8 Gestori Family/CA applicati presso le predette filiali;
- conseguentemente ad ulteriori e specifiche valutazioni relative agli assetti dimensionali di cui all'Allegato B della lettera di apertura della procedura in oggetto, la Banca conferma che i profili di Advisor/RM ivi dichiarati in esubero non risultano più in eccedenza. Tale decisione comporta una riduzione degli esuberi di 4 unità e nello specifico:
  - 1 Advisor/RM presso la filiale di Biella;
  - 1 Advisor/RM presso la filiale di Bologna Riva di Reno;
  - 2 Advisor/RM presso la filiale di Bologna.

A seguito delle dimissioni intervenute a partire dal 1° febbraio 2017, riguardanti i profili professionali Responsabile di Filiale/BM, Gestore Family/CA, la Banca metterà a disposizione tramite lo strumento del Job Posting n. 14 posizioni e nello specifico 7 Responsabili di Filiale/BM, 7 Gestori Family/CA.

Nel caso in cui dovessero verificarsi ulteriori dimissioni di personale avente ruolo di Responsabile di filiale/BM nell'arco temporale ricompreso tra la sottoscrizione del presente Accordo e la gestione dello stesso (ossia 31 luglio 2017), la Banca si impegna a valutare in via prioritaria le candidature presentate da Responsabili di filiale/BM dichiarati in esubero con la lettera di avvio della procedura del 10 marzo 2017.

La Banca conferma che a seguito delle suddette dimissioni è stata anticipata la chiusura della Filiale di Flero con conseguente riduzione del numero degli esuberi di una ulteriore unità ed in particolare di un Customer Assistant.

Il numero del personale inizialmente indicato in 131 unità nella lettera del 10 marzo 2017 ed inviata in pari data alle Organizzazioni Sindacali e alle loro RSA, deve, in conseguenza di quanto sopra indicato, ritenersi complessivamente diminuito a 111 unità appartenenti alle qualifiche dei Quadri e del personale delle Aree Professionali impiegati nell'ambito delle aree/uffici/strutture come indicate nella lettera di avvio della procedura ex artt. 17 e 20 CCNL.

3. Strumenti di gestione delle ricadute

Al fine di attutire l'impatto sociale, le Parti hanno convenuto il ricorso ai seguenti strumenti:

A. FONDO DI SOLIDARIETA' PER LA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE, PER IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E DEL REDDITO DEL PERSONALE DEL CREDITO

La Banca si rende disponibile ad attivare le prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito" di cui all'art. 5 comma 1, lettera b), del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 (il Fondo). La facoltà di accesso al Fondo è riconosciuta ai lavoratori/lavoratrici esclusivamente su base volontaria di CheBanca! che matureranno i requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico entro e non oltre il 1 gennaio 2025.

Fermo restando come prima data di accesso al Fondo il 1 ottobre 2017 e come ultima data di accesso il 1° gennaio 2020, la permanenza all'interno del Fondo da parte dei lavoratori non potrà eccedere i 5 anni (per un totale di n. 60 mesi).

I lavoratori che intendono accedere al Fondo dovranno manifestare la loro disponibilità in tal senso entro e non oltre il 30 giugno 2017. In ogni caso, la Banca, non accoglierà le richieste provenienti da lavoratori per i quali la maturazione dei requisiti pensionistici avvenga oltre la data del 31 dicembre 2024.

L'accesso allo strumento della prestazione straordinaria del Fondo sarà condizionato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con rinuncia al periodo di preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva ed alla sottoscrizione del Verbale di Conciliazione ai sensi e per effetti di cui all'art. 11 CCNL e agli artt. 2113 cod. civ., 410 e 411 c.p.c, allegato e parte integrante del presente accordo.

Per favorire l'accesso al Fondo, la Banca si impegna a corrispondere ai lavoratori che accederanno allo stesso, a fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Banca, un importo quale incentivo all'esodo pari a quattro mensilità lorde.

Oltre a quanto sopra previsto, la Banca si impegna a riconoscere:

- a favore di coloro che beneficiano delle agevolazioni previste dalla Legge n. 104/1991 e/o dalla Legge n. 68/1999, un importo lordo pari a Euro 1.500,00;
- a coloro che abbiano famigliari a carico, un importo pari a Euro 2.000,00 lordi per ogni figlio e/o famigliare fiscalmente a carico. Resta inteso che ai fini dell'accertamento dei carichi famigliari verranno considerate esclusivamente le dichiarazioni effettuate ai fini fiscali, debitamente certificate.

Le maggiorazioni di cui ai due punti precedenti sono tra loro cumulabili.

In caso di previsioni normative/legislative successive che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici dei lavoratori che abbiano già avuto accesso al Fondo di Solidarietà, la Banca, al fine di garantire il regolare accesso alla prestazione, si riserva alternativamente di:

- proseguire attraverso il Fondo l'erogazione degli assegni straordinari di cui al dm N° 83486 del 28 luglio 2014 per gli interessati, sino al raggiungimento dei nuovi requisiti pensionistici previsti.
- di far rientrare gli interessati in servizio sino raggiungimento dei requisiti utili all'accesso dei trattamenti pensionistici alla prima finestra utile. In questa ipotesi è riconosciuta alla Banca la facoltà di collocare i lavoratori interessati dalle misure di cui al punto che precede in aspettativa retribuita per l'intero o parte del periodo sopra indicato.

Le posizioni di Lavoro che si renderanno disponibili entro e non oltre il 31 luglio 2017 per l'effetto e al momento dell'adesione al Fondo di Solidarietà saranno oggetto di Job Posting cui potranno partecipare i dipendenti di CheBanca! al solo ed unico scopo di procedere alla ricollocazione, anche indiretta, dei Lavoratori che oggi sono impattati dal processo di riorganizzazione/ristrutturazione.

La Banca si impegna a mantenere in essere in favore dei lavoratori che hanno avuto accesso al Fondo, le seguenti coperture assistenziali, alle stesse condizioni applicate al personale dipendente:

- **Previdenza Complementare**: al personale in quanto iscritto a forme di previdenza a contribuzione predefinita verrà riconosciuto il contributo al fondo pensione attualmente a carico della Banca per tutto il periodo di permanenza nel Fondo, calcolato sulla base dell'ultima retribuzione ordinaria di spettanza utile ai fini della contribuzione della previdenza complementare.

- **Cassa Assistenza Sanitaria**: al personale verranno garantite le coperture fornite dalla cassa assistenza sanitaria che avranno vigore anche durante tutto il periodo in cui le risorse permarranno all'interno del Fondo, alle stesse condizioni in essere per il personale dipendente in servizio. I contributi a carico del lavoratore dovranno essere versati annualmente dallo stesso alla Banca.

- **Condizioni Bancarie**: al personale verranno mantenute le condizioni bancarie, ivi compresi le condizioni di prestiti e mutui appartenenti alla gestione di CheBanca!. Nel caso di prodotti finanziari (prestiti o mutui) contratti in Barclays Bank PLC la Banca si impegna a stipulare nuovi contratti nei confronti dei dipendenti interessati alle migliori condizioni riservate per i dipendenti del Gruppo Mediobanca.

- **Premio Aziendale (ex Vap)**: al personale verrà riconosciuto l'eventuale premio aziendale (ex Vap) erogato dalla Banca nell'Esercizio Fiscale in corso e l'eventuale pro quota maturata dell'Esercizio Fiscale successivo.

Opzione donna

Le lavoratrici in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi ai fini dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9, L. 243/2004, così come modificato dalla legge 232 dell'11 dicembre 2016 (legge di bilancio 2017), avranno il diritto di accedere al Fondo fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento. Qualora intendano invece anticipare la maturazione del requisito per accedere al pensionamento, potranno optare, presentando domanda per lo scioglimento del rapporto di lavoro a partire dal 15 luglio 2017 ed entro e non oltre alla chiusura del periodo di adesione al Fondo di solidarietà ossia il 31 dicembre 2019, per risoluzione consensuale (da perfezionarsi con conciliazione presso la commissione Paritetica di conciliazione prevista dal vigente CCNL), con riconoscimento di una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a n. 24 mensilità di retribuzione lorda.

Riscatto laurea

Il personale avente i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà può fruire della possibilità (ai sensi dell'art. 1, comma 2 della Legge di stabilita 232 dell'11 dicembre 2016) del riscatto diretto a carico dell'Azienda (pari al 33% della Retribuzione Annua Lorda riparametrato al numero di settimane da riscattare) dei periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili ove utili per anticipare l'accesso alla pensione e ridurre la permanenza nel Fondo di Solidarietà.

Si precisa che l'adesione da parte del lavoratore a tale strumento sarà subordinata all'effettivo accoglimento della domanda da parte del Fondo di solidarietà.

B. RICOLLOCAZIONI

Le Parti individuano nella ricollocazione all'interno di CheBanca! e delle società del Gruppo Mediobanca il principale strumento di riduzione degli impatti sociali della presente procedura.

Le ricollocazioni avverranno nel rispetto dell'articolo 2103 c.c. e, laddove compatibili con le finalità di cui al piano di riorganizzazione aziendale oggetto del presente accordo, anche con il principio della fungibilità di mansioni prevista dal CCNL e saranno accompagnate da una adeguata formazione professionale anche utilizzando il finanziamento dei piani formativi degli enti bilaterali.

Al fine di agevolare il processo di ricollocazione all'interno del Gruppo, le candidature con inquadramento o retribuzione superiori a quelli richiesti per la posizione oggetto di ricollocazione verranno comunque prese in considerazione. In caso di idoneità e conseguente conferma, la Banca garantirà la fungibilità all'interno della medesima categoria professionale di appartenenza sia in termini di Inquadramento che di retribuzione.

Qualora la ricollocazione fosse possibile solo mediante adibizione a mansioni inferiori, tali candidature saranno accettate a condizione che il lavoratore interessato sottoscriva apposito verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi dell'art. 2103 c.c. contenente l'accettazione delle nuove mansioni, anche se inferiori, nonché, nella eventualità, della nuova posizione lavorativa presso la stessa e/o diversa azienda del Gruppo e relativa sede di lavoro, con rinuncia nei confronti della Banca ad eventuali diverse pretese circa il pregresso. Resta inteso che in tali casi verrà garantito il mantenimento del livello di inquadramento iniziale e un trattamento economico equivalente a quello riconosciuto nella precedente mansione (eccezion fatta per gli eventuali trattamenti accessori che la contrattazione collettiva, di qualunque livello, ricollega alle mansioni/attività svolte in precedenza).

Nel caso di ricollocazione presso altre società del Gruppo, ferme le previsioni di cui sopra, le parti precisano che il passaggio del personale dipendente avverrà mediante cessione di contratto individuale ex. Art. 1406 c.c. senza soluzione di continuità; il tutto sempre a condizione che venga sottoscritto il verbale di conciliazione sopra richiamato contenente l'espressa accettazione della cessione da parte del dipendente con liberazione della cedente.

Per quanto attiene i profili professionali appartenenti alla Funzione Gestione e Sviluppo Partnership Mutui indicati in esubero come da Allegato C della lettera di avvio della procedura del 10 marzo 2017, gli stessi verranno gestiti secondo le previsioni dell'accordo sindacale del 16 giugno 2014.

CheBanca! a seguito di una approfondita analisi delle posizioni aperte all'interno di CheBanca! e delle società del perimetro Retail del Gruppo Mediobanca ha individuato:

- All'interno della Banca:
  - n. 10 posizioni da ricollocare sulla piazza di Roma con la delocalizzazione dell'attività di Digital Writing;
  - n. 2 posizioni relative al potenziamento della Direzione Crediti (Delibere e Small Business) sulla piazza di Roma;
  - n. 1 posizione relativa al potenziamento della Direzione Crediti (Delibere e Mutui) sulla piazza di Napoli;
  - n. 4 posizioni presso la sede di Milano Bodio, di cui: 2 all'interno della Direzione Centrale Risk Management e Antiriciclaggio, 1 all'interno della Direzione Legale e Compliance e 1 all'interno della Direzione Servizi Operativi;

- n. 14 posizioni presso la Direzione Rete: n. 7 Responsabili di Filiale/BM e n. 7 Gestori Family/CA;

- n.43 posizioni all'interno delle Società del perimetro Retail del Gruppo Mediobanca, di cui 23 sul territorio di Milano;
- Tutte le posizioni che si renderanno disponibili presso altre Aziende del Gruppo Retail a seguito dell'accesso al Fondo di solidarietàdi dipendenti facenti parte delle suddette Società entro il 31 luglio 2017 fermo restando la verifica della fungibilità del profilo con una delle posizioni dichiarate in esubero.

Le Posizioni, come declinate nell'Allegato 1 che qui si intende integralmente richiamato, verranno messe a disposizione dei lavoratori tramite Job Posting.

In particolare, il Job Posting ai fini della attribuzione delle predette posizioni verrà gestito secondo le seguenti regole:

- le posizioni aperte all'interno del perimetro Retail, verranno comunicate a tutti i dipendenti della Banca mediante invio di una circolare interna e pubblicate sulla Intranet Aziendale; sarà inoltre prevista una comunicazione scritta a favore di quei dipendenti che risultino assenti per congedo parentale o lunga malattia;

- le candidature dovranno essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica: Hr.bp.jobposting@chebanca.it entro due settimane lavorative dall'invio delle posizioni ai dipendenti;

- le candidature verranno valutate dalla Direzione Centrale Risorse Umane che stabilirà quelle idonee per ogni singola posizione;

- a parità di idoneità, verranno tenuti in considerazione i seguenti criteri di priorità:

✓ candidatura proveniente dal perimetro degli esuberi:	5 punti
✓ candidatura la cui sede è in chiusura:	5 punti
✓ candidatura con la maggiore anzianità aziendale:	1 punto
✓ candidatura con 104:	1 punto
✓ candidatura proveniente da dipendenti con figli a carico	1 punto (per ogni figlio a carico)
✓ candidatura monoreddito:	1 punto

A parità di idoneità, così come stabilito dalla valutazione di CheBanca!, verranno selezionate le candidature con il maggior numero di punti secondo i criteri sopra descritti. Inoltre, in caso di parità di punteggio, verrà tenuto in considerazione l'ordine cronologico di presentazione della domanda. La Banca si impegna a comunicare l'esatta tempistica del processo di adesione al Job Posting (avvio e durata) e da prevedere una modalità di ricezione delle candidature alternativa in caso di eventuali problemi informatici riscontrati al momento dell'adesione.

Potranno candidarsi al Job Posting anche i dipendenti non oggetto di esubero. Tali candidature verranno tuttavia dalla Banca prese in considerazione in coerenza con quanto convenuto nel seguente punto 4, dovendosi dare priorità al personale in esubero.

Resta comunque inteso che, nel caso in cui la Banca ritenga idonea una candidatura pervenuta fuori dal perimetro degli esuberi, prima di poterne confermare la selezione dovrà essere verificata la fungibilità del lavoratore fuori perimetro con una delle posizioni dichiarate in esubero ai fini della ricollocazione del personale in eccedenza. In mancanza di tale requisito o nel caso di esito negativo di detta verifica, la

candidatura non potrà essere confermata, non risolvendo le problematiche oggetto del presente Accordo. Le eventuali candidature fuori dal perimetro degli esuberi che non potranno essere confermate saranno oggetto di informativa sindacale.

C. PART-TIME

Le Parti nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando così le ricadute occupazionali, confermano l'interesseinei confronti delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale avverrà per una durata di quattro anni che si rinnoverà automaticamente per altri quattro anni salvo parere favorevole della Banca alla trasformazione a tempo pieno al temine dei primi quattro anni. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale al di fuori delle Provincie impattate dalla riorganizzazione avverrà solo compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive della Banca. Presso la Direzione Rete o presso altra Struttura Organizzativa che svolga l'attività su turni, il part time verrà accolto con distribuzione orizzontale dell'orario giornaliero del 50 %o del 66,67 %. Nelle filiali in cui è prevista la chiusura al pubblico in pausa pranzo, l'orario di lavoro a tempo parziale dovrà ricomprendere la pausa pranzo.

Presso il resto della Banca potrà essere accolto,secondo le percentuali su esposte, oltre che in forma orizzontale anche con distribuzione verticale e mista, solo quest'ultima compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

L'Azienda accoglierà le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale relative ai lavoratori impattati nel processo di riorganizzazione e valuterà con particolare attenzione, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive coloro che, pur al di fuori dal perimetro della riorganizzazione, abbiano comprovati motivi personali e famigliari di particolare gravità.

Al termine dei primi quattro anni in caso di rientro a full time del dipendente, la posizione a part-time potrà essere concessa ad altro dipendente con gli stessi criteri (quattro anni rinnovati automaticamente di altri quattro).

Il passaggio al part time avviene a parità di livello di inquadramento e la retribuzione verrà riproporzionata in funzione della minore durata della prestazione lavorativa. Verrà inoltre riconosciuto il ticket restaurant per ogni giornata di prestazione lavorativa secondo le regole già vigenti presso la Banca ossia: prestazione giornaliera inferiore a quattro ore Euro 3,00, prestazione giornaliera pari o superiore a quattro ore Euro 5,20.

Al personale part time verrà estesa l'eventuale flessibilità prevista per l'Ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di copertura del servizio.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno pervenire alla Banca entro e non oltre il 15 luglio 2017 tramite l'invio di una richiesta al seguente indirizzo mail: Hr.bp.part-time@chebanca.it.

Nell'ambito della stessa unità produttiva (Provincia) verrà ridotto il numero degli esuberi secondo il seguente schema:

- una unità nel caso in cui vengano concessi numero tre part time con distribuzione orizzontale dell'orario giornaliero sia del 50 % che del 66,67 %;

- una unità nel caso in cui vengano concessi due part time aventi una distribuzione orizzontale dell'orario giornaliero del 50 %.

L'Azienda illustrerà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, nel corso di un apposito incontro da effettuarsi entro il 15 luglio 2017, il numero delle richieste di domande di part- time presentate.

La Banca si impegna a valutare con particolare attenzione le eventuali richieste di conversione anticipata a full time a fronte di comprovate e documentate ragioni famigliari e personali.

D. INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

La Banca si impegna a corrispondere, ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in esubero non accedenti al Fondo di Solidarietà di cui al punto A, che non rientrano nelle categorie di cui al punto 4 e che sottoscriveranno il Verbale di Conciliazione entro e non oltre il 31 luglio 2017 un importo, a fronte della definitiva cessazione del rapporto di lavoro, a titolo d' incentivo all'esodo (l'Incentivo), secondo i termini e le modalità di seguito indicati.
Le Parti concordano che l'Incentivo sarà composto da un importo base corrispondente a 24 mensilità lorde (la Base). La mensilità base lorda per il calcolo dell'incentivazione (la Mensilità) sarà determinata sulla base della retribuzione base lorda riportata alla sezione "Elementi e Retribuzione", come totale retribuzione, nel cedolino del 31 Maggio 2017.

In ogni caso, la Banca, si riserva la facoltà di poter rifiutare eventuali richieste di esodo incentivato provenienti da personale, al di fuori del perimetro degli esuberi, laddove tale personale ricopra profili professionali necessari sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.

L'entità della Base dell'Incentivo potrà poi essere incrementata secondo lo schema Allegato 2.

4. Limiti soggettivi alla partecipazione al piano di incentivazione all' esodo, Job Posting e Fondo di solidarietà

Ai lavoratori che ricoprono i seguenti ruoli o sono occupati presso le seguenti strutture aziendali, vista la rilevanza strategica delle loro posizioni per lo svolgimento dell'attività aziendale, non sarà riconosciuta la possibilità di presentare la candidatura al piano di incentivazione all'esodo e Job Posting disciplinati nel presente accordo:

- Senior Advisor/Premier Relationship Manager con portafoglio congruo (per portafoglio congruo la Banca intende almeno 100 clienti in portafoglio o almeno 10 milioni di raccolta totale alla data di apertura della procedura)
- Wealth Advisor con portafoglio congruo(per portafoglio congruo la Banca intende almeno 100 clienti in portafoglio o almeno 10 milioni di raccolta totale alla data di apertura della procedura)
- Specialisti Investimenti (compresi gli ex Segment Manager)
- Funzione Gestione Servizio del Risparmio
- Responsabili di Filiale/BM fuori dal perimetro della procedura
- Direzione Centrale Operations ad esclusione della Direzione Servizi Operativi

Per gli Advisor/Relationship Manager con portafoglio congruo sarà possibile accedere esclusivamente al Job Posting e non potranno accedere all'incentivazione all'esodo.

La Parti hanno inoltre condiviso che l'incentivazione all'esodo sarà accessibile agli Advisor/Relationship Manager aventi contemporaneamente tutte le seguenti caratteristiche:

- Provincia impattata dalla presente riorganizzazione;
- portafoglio di clientela inferiore a n. 150;
- massimo 10 milioni di portafoglio;
- anzianità nella posizione non superiore a 2 anni.

In tale caso l'incentivo verrà corrisposto con una dilazione temporale di 12 mesi e sarà subordinato alla non sottrazione di clienti come meglio specificata dalla Banca nell'accordo individuale che andrà a sottoscrivere con l'Advisor/Relationship Manager interessato.

La Banca si riserva l'opportunità di considerare a suo giudizio le eventuali richieste supportate da ragioni personali straordinarie di partecipazione al piano di incentivazione ricevute da parte di Responsabili di filiale/BM fuori dal perimetro di procedura.

Fermo restando le tutele di legge, le lavoratrici che, alla data dell'Accordo, risultassero in periodo di tutela ai sensi della disciplina di legge sulla maternità, potranno liberamente proporre la loro richiesta di incentivazione e, fermo restando quanto previsto in tema di famigliari a carico, saranno tenute a confermare la risoluzione consensuale presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o in qualunque altra sede/modalità prevista dalle norme di legge in materia. Resta fermo che la cessazione del rapporto di lavoro potrà avvenire solo alla scadenza del congedo obbligatorio di maternità ("astensione obbligatoria dal lavoro") o a quello facoltativo ma solo se fruito in un'unica soluzione.

La Banca si riserva la possibilità di posticipare l'accesso al Fondo di solidarietà per un periodo massimo di 12 mesi nei confronti di quelle figure dalla stessa ritenute chiave.

5. Mobilità Territoriale

I trasferimenti derivanti dall'applicazione del presente Accordo e/o conseguenti al piano di riorganizzazione attuati entro il 31 luglio 2017, saranno regolati secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali collettive, salvo quanto disciplinato dalla presente clausola, che sostituirà interamente le norme vigenti in materia di trasferimenti.

La Banca non riconoscerà ai lavoratori il pagamento di alcuna indennità e/o trattamento economico sostitutivo quando il lavoratore venga trasferito ad una unità produttiva ubicata a meno di 40 km di distanza dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale). La distanza tra Comune di residenza e luogo di trasferimento è la distanza calcolata fra la dimora abituale del lavoratore e la nuova sede lavorativa considerando il percorso più breve che risulterà dalle mappe di ViaMichelin.

Per mobilità territoriale conseguente al presente Accordo e superiore a 40 km, verranno riconosciuti, per un massimo di quattro anni, i seguenti importi lordi annui complessivi a titolo di indennità forfettaria:

- da 40 a 60 km: Euro 2.000,00

- da 61 a 89 km: Euro 3.000,00

- oltre 90 km: Euro 4.000,00

Detta indennità resta esclusa dalla base di calcolo di gratifica, paga oraria, straordinari, TFR ed a qualsiasi altro istituto retributivo indiretto e verrà erogata mensilmente.

6. Outplacement

Al fine di migliorare le opportunità di reinserimento nel mercato del lavoro, la Banca si rende disponibile a fornire ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di cui al punto 3 lettera De che sottoscriveranno il Verbale di Conciliazione, un servizio di outplacement erogato per la durata di 12mesi.

Resta inteso che il servizio di outplacement non potrà essere sostituito da un importo in denaro e che verrà erogato da primarie società operanti nel settore bancario.

7. Garanzie rispetto ad ulteriori riorganizzazioni aziendali

Con la sottoscrizione del presente Accordo si pongono le basi per favorire il concreto raggiungimento degli obiettivi di cui nelle premesse.

A fronte di ciò, a condizione che l'esubero di cui al presente accordo risulti completamente risolto nelle modalità qui concordate alla data del 30 settembre 2017, la Banca si impegna a non aprire ulteriori procedure di legge o di contratto per la gestione di esuberi fino al 31 dicembre 2018.

8. Modalità di applicazione e fase di verifica

La Banca registrerà tutte le richieste di esodo incentivato secondo l'ordine temporale di ricezione delle stesse. La Banca si impegna a comunicare l'esatta tempistica del processo di adesione all'incentivo all'esodo (avvio e durata) ed a prevedere una modalità di ricezione delle candidature alternativa in caso di eventuali problemi informatici riscontrati al momento dell'adesione.

A tal fine, i lavoratori interessati saranno tenuti ad inviare la loro richiesta al seguente indirizzo di posta elettronica Hr.bp.incentivoallesodo@chebanca.it entro e non oltre le ore 24:00 del 31 luglio 2017.

* * *

La Banca, anche e soprattutto ai fini di quanto previsto al punto 7 che precede, effettuerà una verifica al 31 luglio 2017 circa l'andamento dell'adesione al Fondo, delle uscite incentivate e delle ricollocazioni del personale, i cui risultati numerici verranno illustrati alle OO.SS. firmatarie del presente accordo in apposito incontro da tenersi non oltre il 3 Agosto 2017.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver compiutamente esperito ed esaurito la procedura di cui all'art. 17 e 20 del CCNL Credito e che, pertanto, in relazione all'esubero dichiarato con lettera del 10 marzo 2017 e che con il presente accordo si ha intenzione di gestire, non occorrerà, anche ai sensi di quanto previsto al punto 7 che precede, nessun ulteriore confronto ai sensi del CCNL.

L.C.S.

CheBanca! S.p.A.

Le R.S.A.

Le OO.SS.

