

Verbale di Intesa

In data 13 ottobre 2015

BANCA CARIGE S.p.A. (di seguito, anche "CARIGE"), anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige (di seguito, anche "Gruppo")

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo e gli Organismi Sindacali aziendali delle seguenti Organizzazioni Sindacali:

FABI, FALCRI/UNISIN, FIRST/CISL, FISAC/CGIL e UILCA

si è convenuto quanto segue.

Premessa

- a) con lettera in data 29/4/2015 CARIGE, anche nella qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige – nell'evidenziare preliminarmente che il Piano Industriale 2015-2019 del Gruppo si pone in un'ottica di continuità di indirizzo strategico rispetto al precedente Piano Industriale 2014-2018, del quale riprende e rafforza le linee evolutive, e, fra l'altro, ne sviluppa alcune iniziative riconducibili al quadro normativo di riferimento già condiviso dalle Parti in occasione del precedente Piano Industriale 2014-2018 – ha rimarcato la rilevanza che, nell'ambito delle azioni strategiche previste dal Piano Industriale, riveste la ristrutturazione del modello distributivo di Rete, attraverso l'adozione di modelli distributivi differenziati (introduzione del modello Hub & Spoke e diffusione di sportelli cash-less e/o cash-light) che si affiancheranno alle filiali tradizionali;
- b) con la citata lettera del 29/4/2015, nel fare richiamo e riferimento a quanto già illustrato in precedenti incontri con le OO.SS., è stato, fra l'altro, confermato che l'attuazione dell'azione strategica in argomento avverrà in modo progressivo, con iniziale attivazione di una fase "pilota", che avrebbe preso l'avvio tra la fine del mese di giugno 2015 e l'inizio del mese di luglio 2015, riguardante complessivamente n. 9 dipendenze del Gruppo, raggruppate in n. 3 "micromercati":
 1. Sede Torino (*hub*) - Ag. 3 Torino (*spoke*) - Ag. 6 Torino (*spoke*);
 2. Fil. Sestri Levante (*hub*) - Ag. 1 Sestri Levante (*spoke*) - Fil. Casarza Ligure (*spoke*);
 3. Ag. 23 Genova (*hub*) - Ag. 85 Genova (*spoke*) - Ag. 86 Genova (*spoke*);
- c) successivamente alla consegna della citata lettera del 29/4/2015, previo coinvolgimento delle OO.SS. attraverso svariati incontri di approfondimento delle tematiche connesse al nuovo modello operativo Hub & Spoke, è stata attuata la fase pilota, che ha preso avvio in data 22/6/2015 con riferimento al micromercato individuato al n. 1 che precede, e in data 29/6/2015 con riferimento ai restanti due micromercati di cui ai precedenti n. 2 e 3;
- d) con lettera in data 13/8/2015, CARIGE, anche nella citata qualità di Capogruppo, ha comunicato alle OO.SS. che le prime dipendenze del Gruppo interessate alla realizzazione del progetto Hub & Spoke, successivamente all'attuazione della suddetta fase pilota, sono quelle ubicate nelle Aree Territoriali di Banca Carige Italia S.p.A. attualmente denominate Piemonte-Val d'Aosta, Emilia Romagna e Veneto, con data di avvio prevista per il 19/10/2015;
- e) nel corso del confronto come sopra sviluppatosi con riferimento all'attivazione della suddetta fase pilota del progetto Hub & Spoke, e, successivamente, alla prima fase di *roll-out* del modello Hub & Spoke riguardante le dipendenze di Banca Carige Italia ubicate nelle Aree Territoriali attualmente denominate Piemonte-Val d'Aosta, Emilia Romagna e Veneto, la Banca, anche con il supporto di materiale informativo, ha proceduto ad un'ampia illustrazione delle caratteristiche degli interventi organizzativi in argomento, dei principali elementi distintivi dei diversi ruoli professionali ricoperti

dagli addetti coinvolti, e degli obiettivi che la Banca si prefigge di realizzare tramite detti interventi, con ampia discussione tra le Parti delle inerenti problematiche.

- f) con la suddetta comunicazione del 13/8/2015, nonché nel corso del successivo confronto sindacale sono state, rispettivamente, evidenziate ed approfondite le ricadute sul personale, in termini di “liberazione” di risorse, derivanti dalla prima fase di attuazione del progetto Hub & Spoke;
- g) al riguardo, ferma restando la riconducibilità delle ricadute sul personale derivanti dagli interventi organizzativi in parola alle ricadute generali rivenienti dall’attuazione del Piano Industriale, disciplinate dagli Accordi 17/7/2014 e 30/9/2014, con particolare riferimento a quanto previsto dall’art. 15 del Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014 in tema di mobilità territoriale e/o professionale, la Banca ha confermato che, per la gestione delle risorse liberate con l’operazione in oggetto, farà ricorso a interventi di riqualificazione/riconversione professionale su attività commerciali, come previsti agli artt. 2 e 3 del predetto Accordo Quadro 30/9/2014.
- In particolare, la Banca ha rappresentato che le risorse in argomento verranno avviate ad attività di sviluppo commerciale a supporto delle inerenti reti operative, e che, per quanto riguarda l’Area Territoriale Veneto, non meno di n. 20 risorse saranno adibite ad attività di *contact center*, consistenti in attività di sviluppo e supporto alla clientela, da svolgersi presso uffici ubicati presso la Sede di Venezia, Via Forte Marghera 75 e presso l’Ag. 4 Padova, Corso stati Uniti 4/A.
- I due uffici in argomento e l’ufficio di assegnazione delle altre risorse come sopra adibite ad attività di sviluppo commerciale faranno capo alla Capogruppo e, pertanto, tutte le risorse in questione opereranno presso i suddetti uffici in regime di distacco presso la medesima.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Intesa.

Art. 2

In attuazione dei criteri volti alla salvaguardia occupazionale recepiti nel Verbale di Accordo Quadro sottoscritto in data 30/9/2014, per la gestione delle risorse liberate dalla progressiva attivazione del modello operativo Hub & Spoke si farà aziendalimente ricorso ad interventi di riconversione/riqualificazione professionale, anche attraverso mobilità infragruppo.

Dichiarazioni delle Parti

A tale riguardo le Parti si danno reciprocamente atto che la destinazione delle risorse liberate dalla progressiva attuazione del modello Hub & Spoke ad attività di sviluppo commerciale a supporto delle inerenti reti operative e, in particolare, l’attivazione dei due uffici presso la Sede di Venezia e l’Agenzia 4 Padova, nell’ambito dell’azione strategica di rafforzamento ed evoluzione della struttura del Contact-Center di Banca Carige S.p.A. prevista dal Piano Industriale, rispondono ad una logica di contenimento del disagio logistico per le risorse liberate interessate.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, qualora l’attuazione di altre operazioni prese in considerazione dal Piano Industriale dovesse dare origine ad ulteriori fenomeni di mobilità infragruppo riguardante gruppi di lavoratori, troveranno applicazione i momenti di informativa e di confronto previsti dalle specifiche previsioni contrattual-collettive nazionali tempo per tempo vigenti in materia.

Nota a verbale

Ai fini delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti in materia di libertà sindacali, i dipendenti di Banca Carige Italia S.p.A. che verranno adibiti ad attività di *contact center* presso gli uffici di pertinenza gerarchica e funzionale di CARIGE ubicati presso la Sede di Venezia, Via Forte Marghera 75 e presso l’Ag. 4 Padova, Corso stati Uniti 4/A, verranno considerati appartenenti, rispettivamente, all’unità produttiva “Dipendenze Venezia” e all’unità produttiva “Dipendenze Padova” di Banca Carige Italia S.p.A.. Analogamente, i dipendenti di Banca Carige Italia S.p.A., che verranno avviati ad attività di sviluppo commerciale a supporto delle reti operative ed assegnati presso unità lavorativa di pertinenza gerarchica e funzionale di CARIGE, verranno considerati, ai fini sopra indicati, appartenenti all’unità produttiva costituita dal complesso delle dipendenze, comunque denominate, operanti nell’ambito del comune in cui è ubicata la filiale aziendalimente individuata quale filiale di riferimento del singolo dipendente interessato.

Art. 3

Ai Direttori delle dipendenze HUB viene riconosciuto l'inquadramento previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente per i preposti a succursali, avendo riferimento agli addetti assegnati presso la dipendenza Hub medesima, fermo restando comunque, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi.

L'inquadramento ai sensi del comma che precede maturerà dopo un periodo di 6 mesi continuativi di adibizione al ruolo, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

A favore dei dipendenti adibiti al ruolo di Direttore di dipendenza HUB, viene riconosciuta una specifica indennità correlata alla posizione lavorativa ricoperta, denominata "indennità Direttore Hub", per 12 mensilità, non rivalutabile e non utile né ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendalemente in essere, negli importi mensili di seguito indicati, in ragione del numero totale di dipendenti assegnati presso il complesso delle dipendenze ricomprese nel micromercato di riferimento:

| n. totale dipendenti micromercato | Importo mensile lordo "indennità Direttore HUB" |
|--|--|
| Fino a 10 (compreso) | € 50 |
| Da 11 a 15 (compreso) | € 55 |
| Più di 15 | € 60 |

La predetta "indennità Direttore Hub" sarà riconosciuta e cumulabile con la "indennità di ruolo" ovvero con la "indennità 2014", previste rispettivamente dall'articolo 5 e dall'articolo 6 del Verbale di Accordo 17/7/2014 (che continueranno ad essere erogate agli interessati in applicazione di tali previsioni), nei limiti dell'importo complessivo massimo di € 220 mensili lordi.

L'erogazione della "indennità Direttore Hub" cessa con il cessare dell'incarico e viene ridotta in misura pari a 1/30 del relativo importo mensile per ciascuna giornata di assenza dal servizio non retribuita, da qualunque causa determinata.

Nota a Verbale:

Ai fini della determinazione dell'importo dell' "indennità Direttore Hub" si avrà riguardo al numero totale di dipendenti assegnati presso le dipendenze del micromercato alla data di attivazione del modello Hub & Spoke, e, per quanto concerne gli anni successivi, alla data del 1° gennaio di ciascun singolo anno.

Le Parti si danno atto che le disposizioni recate dal presente articolo troveranno applicazione nei confronti dei Direttori delle filiali HUB ricomprese nei tre micromercati interessati dalla fase pilota attivata alla fine del mese di giugno 2015, con decorrenza dall'attivazione della fase pilota stessa.

Art. 4

Ai Referenti Spoke, viene riconosciuto l'inquadramento previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente per i preposti a succursali ad operatività ridotta, avendo riferimento agli addetti assegnati presso la dipendenza Spoke medesima.

L'inquadramento ai sensi del comma che precede maturerà dopo un periodo di 6 mesi continuativi di adibizione al ruolo, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

A favore dei dipendenti adibiti al ruolo di Referente Spoke, viene riconosciuta una specifica indennità correlata alla posizione lavorativa ricoperta, denominata "indennità Referente Spoke", per 12 mensilità, non

rivalutabile e non utile né ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, né ai fini della previdenza integrativa o complementare tempo per tempo aziendale in essere, di importo mensile pari a € 65 lordi, non cumulabile con la “indennità 2014” prevista dall’articolo 6 del Verbale di Accordo 17/7/2014, né con l’indennità di presenza prevista dalle vigenti disposizioni aziendali.

L’erogazione della “indennità Referente Spoke” cessa con il cessare dell’incarico e viene ridotta in misura pari a 1/30 del relativo importo mensile per ciascuna giornata di assenza dal servizio non retribuita, da qualunque causa determinata.

L’emolumento in argomento è cumulabile con l’indennità di rischio prevista dall’articolo 49, comma 1, del CCNL 19/1/2012 (rinnovato con Accordo 31/3/2015), la quale pertanto verrà riconosciuta agli interessati in presenza dei presupposti di relativa erogazione in applicazione delle inerenti disposizioni contrattuali-collettive tempo per tempo vigenti.

Nota a Verbale:

Le Parti si danno atto che le disposizioni recate dal presente articolo troveranno applicazione nei confronti dei Referenti Spoke delle filiali ricomprese nei tre micromercati interessati dalla fase pilota attivata alla fine del mese di giugno 2015, con decorrenza dall’attivazione della fase pilota stessa.

Art. 5

Con riferimento ai dipendenti che verranno adibiti ad attività di sviluppo commerciale a supporto delle reti operative, viene attribuito a ciascun lavoratore uno specifico ambito territoriale di operatività, all’interno del quale viene individuata una dipendenza di riferimento a meri fini amministrativi.

Conseguentemente per gli spostamenti all’interno dell’ambito territoriale di operatività sopra indicato non si configura la fattispecie di cui all’art. 70 del CCNL 19/1/2012 (rinnovato con Accordo 31/3/2015) e non si applicano le previsioni contrattuali collettive inerenti alle missioni. Per gli spostamenti lavorativi all’interno del suddetto ambito territoriale, allo stesso verrà riconosciuto unicamente il rimborso delle maggiori spese di viaggio sostenute per lo svolgimento dell’attività lavorativa rispetto a quelle ordinariamente sostenute per raggiungere la dipendenza di riferimento, secondo le procedure e i criteri aziendali tempo per tempo in essere e fermo restando il riconoscimento del trattamento in materia di buoni pasto secondo le previsioni tempo per tempo aziendali in atto.

Identico trattamento verrà applicato ai lavoratori/lavoratrici assegnati presso dipendenze facenti parte di un micromercato in relazione alla mobilità territoriale all’interno del micromercato stesso, per i casi in cui l’attività lavorativa venga prestata in luogo diverso dalla dipendenza di propria assegnazione.

Identico trattamento verrà inoltre applicato anche ai Private Bankers, ai consulenti imprese, agli assistenti commerciali, ai Coordinatori Private Banker, ai Coordinatori Retail, ai Coordinatori Corporate e ai gestori risorse assegnati all’U/Gestione del Personale, in relazione alla mobilità nell’ambito geografico di relativa competenza territoriale, per i casi in cui l’attività lavorativa venga prestata in luogo diverso dalla unità lavorativa di propria assegnazione. In caso di pernottamento fuori residenza per ragioni di servizio, al dipendente verrà riconosciuto il rimborso delle spese relative anche al secondo pasto (cena) e al pernottamento stesso, secondo le procedure e i criteri aziendali tempo per tempo in essere.

Per quanto concerne i dipendenti indicati al comma 1 del presente articolo, ai fini dell’applicazione delle previsioni di cui all’articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014, si avrà riguardo alla dipendenza di riferimento del singolo dipendente.

Resta fermo in ogni caso il rapporto di alternatività tra il trattamento disciplinato dal suddetto articolo 8 del Verbale di Accordo 17/7/2014 e i rimborsi di spese di viaggio disciplinati dal presente articolo relativamente agli spostamenti tra il Comune ove dimora il singolo interessato (intendendosi per “dimora” del dipendente l’indirizzo ufficialmente comunicato all’Azienda) e il Comune ove è ubicata la dipendenza di relativa assegnazione, ovvero, nel caso dei dipendenti indicati al comma 1 del presente articolo, la dipendenza di relativo riferimento.

Dichiarazioni della Banca

La Banca, a fronte di specifica richiesta avanzata dalle OO.SS., dichiara la propria disponibilità a valutare la possibilità di adottare, con riferimento al personale indicato nell'articolo 5 che precede, una polizza "kasko" a copertura dei danni materiali e diretti al veicolo in caso di utilizzo da parte dei dipendenti in argomento dell'autovettura personale per motivi di servizio. La tematica costituirà oggetto di successivo specifico approfondimento tra le Parti, ferma restando nelle more l'applicazione del trattamento previsto in materia dalle disposizioni aziendali tempo per tempo vigenti.

Ai dipendenti di cui al comma 1 dell'articolo 5 che precede, verrà fornita adeguata formazione ed informazione in ordine all'attività cui verranno adibiti, ed ai relativi limiti discendenti da previsioni normative, anche attraverso la consegna di specifico materiale illustrativo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che le iniziative formative rivolte ai dipendenti interessati dagli interventi di riconversione/riqualificazione professionale indicati nel presente Verbale di Intesa, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi previsti dal Fondo di Solidarietà di settore, come confermati dall'Accordo nazionale 20/12/2013, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari. Conseguentemente, le Organizzazioni Sindacali ribadiscono l'impegno, già assunto con il Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014, a sottoscrivere i piani formativi coerenti con gli obiettivi sopra indicati, finanziabili ai sensi delle normative vigenti, previa analisi e valutazione congiunta da parte della Commissione tecnica di Gruppo sulla formazione.

Art. 6

A parziale modifica delle previsioni aziendali vigenti presso le diverse Banche del Gruppo in materia di inquadramento di riferimento per i dipendenti adibiti agli specifici ruoli di "private banker", "affluent" e "small business", le Parti convengono quanto segue.

- A) L'inquadramento di riferimento per i "Private Bankers" viene confermato nel 4° livello retributivo della 3ª area professionale. In relazione, i periodi massimi continuativi, per i quali ciascun singolo interessato adibito al ruolo in argomento può essere computato nel numero massimo di dipendenti adibiti al ruolo che possono avere un inquadramento inferiore a quello di riferimento previsto dalle suddette disposizioni, vengono fissati nelle seguenti misure:
- 3 anni e 6 mesi, se trattasi di personale inquadrato nel 3ª livello della 3ª area professionale;
 - 7 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 2ª livello della 3ª area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 3ª livello della 3ª area professionale, decorsi 3 anni e 6 mesi di permanenza continuativa nel suddetto numero massimo);
 - 9 anni e 6 mesi, se trattasi di personale inquadrato nel 1ª livello della 3ª area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 2ª livello della 3ª area professionale, decorsi 2 anni e 6 mesi di permanenza continuativa nel suddetto numero massimo, e di successivo avanzamento al 2ª livello della 3ª area professionale, decorsi ulteriori 3 anni e 6 mesi di permanenza continuativa nel suddetto numero massimo).
- B) L'inquadramento di riferimento per i "gestori affluent" e gli "small business" viene confermato nel 3° livello retributivo della 3ª area professionale. In relazione, i periodi massimi continuativi, per i quali ciascun singolo interessato adibito ai ruoli in argomento può essere computato nel numero massimo di dipendenti adibiti ai predetti ruoli che possono avere un inquadramento inferiore a quello di riferimento previsto dalle suddette disposizioni, vengono fissati nelle seguenti misure:
- 3 anni e 6 mesi, se trattasi di personale inquadrato nel 2ª livello della 3ª area professionale;
 - 6 anni, se trattasi di personale inquadrato nel 1ª livello della 3ª area professionale (con previsione, per questa fattispecie, di avanzamento al 2ª livello della 3ª area professionale, decorsi 2 anni e 6 mesi di permanenza continuativa nel suddetto numero massimo).

Dichiarazione delle Parti

L'applicazione delle previsioni recate dall'articolo 6 che precede costituiranno oggetto di specifica informativa aziendale nel corso di apposito incontro, da tenersi di norma entro il primo quadrimestre di ogni anno solare. In caso di introduzione di nuove figure professionali incaricate della gestione di portafogli di clientela, le Parti daranno luogo, in conformità alle disposizioni normative di riferimento, a specifici momenti di esame congiunto per la ricerca di eventuali possibili soluzioni condivise in relazione al relativo inquadramento di riferimento.

Art. 7

Il presente Verbale di Intesa si colloca all'interno del quadro normativo già condiviso dalle Parti con il Verbale di Accordo Quadro 30/9/2014, ed è stato sottoscritto anche ai sensi delle vigenti disposizioni normative in materia di contrattazione di secondo livello, ivi compreso quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del C.C.N.L.19/1/2012, rinnovato con Accordo del 31/3/2015.

Le previsioni del presente Verbale di Intesa troveranno applicazione con riferimento alle diverse fasi di progressiva attuazione del modello Hub & Spoke, a fronte delle quali la Banca fornirà tempo per tempo specifiche informative alle OO.SS..

Nell'ambito degli incontri periodici di verifica previsti dal Verbale di Accordo Quadro del 30/9/2014, l'attuazione di quanto convenuto con il presente Verbale di Intesa costituirà specifico oggetto di esame congiunto.

Dichiarazione delle Parti

In caso di eventuali ulteriori interventi organizzativi, che dovessero interessare le Aree Territoriali, le relative ricadute sul personale tutto operante nell'ambito territoriale delle Aree stesse costituiranno, in conformità alle disposizioni normative vigenti, oggetto di esame congiunto tra le Parti per la ricerca di eventuali soluzioni condivise, per quanto possibile coerenti con le logiche che ispirano il presente Verbale di Accordo.

Le Parti richiamano quanto indicato nel suddetto Verbale di Accordo Quadro del 30/9/2014 con riferimento alla valorizzazione dell'istituto del part time quale possibile strumento per conciliare la vita lavorativa con le esigenze personali dei lavoratori/lavoratrici

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda dichiara che l'efficacia del presente Verbale di Intesa è comunque subordinata alla ratifica da parte dei competenti Organi della Banca.

BANCA CARIGE S.p.A. anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige

FABI UNISIN/FALCRI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA