

VERBALE DI ACCORDO

In Teramo, il giorno 13 dicembre 2012

tra

Banca Tercas – Cassa di Risparmio della Provincia di Teramo Spa in a.s., in qualità di Capogruppo del Gruppo bancario Tercas designata con specifico mandato del Commissario Straordinario Riccardo Sora, nelle persone di:

Dario Pilla – Direttore Generale di Banca Tercas;

Paolo Falini - Responsabile Area Risorse Umane;

Roberto De Luca e Rossella Pinna dell'Area Risorse Umane

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo costituite ad hoc ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 19 del CCNL 8 dicembre 2007, rinnovato con accordo del 19 gennaio 2012, e dell'art. 25 dell'Accordo in materia di "Libertà Sindacali" del 7 luglio 2010:

- Dircredito-FD, nelle persone di: Gianfranco Conti, Eliseo Antonini;

- Fabi, nelle persone di: Silvano Iannetti, Ettore Mancini;

- Fiba-CISL, nelle persone di: Claudio Bellini, Mauro Cirilli, Simona Remigio;

- Fisac-CGIL, nelle persone di: Nicola Sebastiano, Francesco Buzzetti;

- Ugl-Credito, nelle persone di: Domenico Narcisi, Luigi Galeotti;

- Uilca, nelle persone di: Paola Flamminii, Cesare De Santis, Rossano Di Michele

premesse che:

- in data 17 settembre 2012, l'Azienda ha consegnato alle OO.SS. il documento "Il rilancio delle performance della Rete" inerente al progetto di riorganizzazione della Rete Commerciale del Gruppo bancario Tercas da intendersi qui come integralmente riportato e trascritto;

- nello specifico, sono state illustrate le linee guida che l'Azienda intende adottare con particolare riguardo alla struttura della Rete Commerciale del Gruppo (Filiali) sia al fine di recuperare quei livelli di produttività ed efficienza necessari per allineare la propria competitività agli *standard* di settore, sia al fine di pervenire ad un pronto e tempestivo riposizionamento strategico nelle tradizionali attività di "Banca locale del Territorio", oltre che negli innovativi comparti di *business*;

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are approximately six signatures, some with names written below them, including 'Rossella Pinna' and 'Roberto De Luca'. On the right side, there are approximately four signatures, with names like 'Cesare de Santis' and 'Paola Flamminii' written above them. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

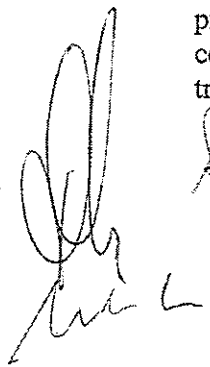
- in data 19 settembre 2012 le OO.SS., nel rappresentare la necessità di individuare un percorso comune finalizzato alla condivisione di una serie di ambiti di "tutele" complementari all'implementazione del progetto di riorganizzazione del Gruppo bancario Tercas, hanno richiesto informative di maggior dettaglio;
- in data 21 settembre 2012 è stata fornita ulteriore informativa di dettaglio dando formalmente avvio alla procedura ex artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007 (come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2012) in merito al progetto "Rilancio delle performance della Rete";
- contestualmente, in data 21 settembre 2012, le Parti hanno sottoscritto un "Documento Programmatico" - da intendersi come parte integrante e sostanziale del presente accordo - convenendo di avviare, nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, un percorso comune volto alla definizione di un sistema di "tutele" - strettamente correlate all'implementazione del progetto di riorganizzazione della Rete Commerciale - mediante la ricerca condivisa delle soluzioni, delle misure e degli strumenti maggiormente idonei a contenere le conseguenze occupazionali e sociali derivanti dall'attuazione del progetto, individuando nelle procedure di incentivo all'esodo e di ricorso al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno all'occupazione e del reddito del personale del credito" le leve da esperire in via preliminare alle vigenti normative in materia (legge 23 luglio 1991 n.223);
- il progetto di revisione del modello organizzativo della Direzione Generale di Banca Caripe Spa, licenziato dall'Organo Consiliare della Controllata in data 9 ottobre 2012, in adempimento delle disposizioni contrattualmente previste (ex artt. 18 e 19 CCNL), in data 12 ottobre 2012 è stato oggetto di puntuale informativa alle OO.SS.;
- la progressiva applicazione del modello organizzativo finalizzato al recupero di efficienza e produttività anche attraverso l'accorpamento/ristrutturazione delle unità operative e la razionalizzazione dei relativi processi comporterà inevitabilmente la ridefinizione del dimensionamento degli organici delle strutture organizzative interessate;
- in data 22 novembre 2012, sono stati indicati dall'Azienda gli strumenti giuridico-contrattuali per la gestione delle ricadute occupazionali derivanti dal progetto complessivo di riorganizzazione del Gruppo bancario Tercas;

premesse che le Delegazioni Sindacali di Gruppo unilateralmente:

- esprimono forti riserve circa i piani di riorganizzazione/ristrutturazione riguardanti le Direzioni Generali e l'intera Rete Commerciale di Banca Tercas Spa e di Banca Caripe Spa, rimandandone una valutazione definitiva ad una successiva approfondita fase di conoscenza ed eventuale condivisione, posta in essere con un piano di incontri bilaterali trimestrali che si terranno almeno fino a dicembre 2014, a partire da tre mesi dopo la stipula del presente accordo;
- richiedono nell'eventualità di un possibile mutamento dell'assetto societario e/o di dismissione di una società del Gruppo, immediatamente incontri bilaterali per approfondire le eventuali ricadute sul personale rivenienti da tali operazioni;
- le medesime OO.SS. sottolineano come, nonostante la controllata Banca Caripe non sia in regime di amministrazione straordinaria, tale situazione ne stia influenzando la gestione;

premesse inoltre che:

- la situazione che ha portato al commissariamento della Capogruppo Banca Tercas Spa e la crisi finanziaria, oltre ad aver causato cospicue conseguenze negative sulla capacità reddituale del Gruppo continuano a produrre i loro effetti determinando una perdurante instabilità. Il Gruppo conferma la centralità dei singoli territori come riferimento essenziale per la realizzazione delle proprie strategie, anche attraverso i necessari investimenti;
- per il Gruppo bancario Tercas è prioritaria la tutela e la valorizzazione delle risorse umane mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti in ogni singola Azienda assicurandone il pieno ed efficace utilizzo, con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio di competenze presente nelle singole aziende del Gruppo; la qualificazione e la valorizzazione di tali risorse – da ricercarsi attraverso interventi che garantiscano a tutto il Personale pari opportunità di sviluppo – costituiscono elemento di rilevanza fondamentale negli indirizzi del Gruppo;
- le singole Aziende ricorreranno a consulenze esterne solo in assenza di professionalità specifiche presenti nel Gruppo e, nel caso vi ricorressero, esclusivamente nell'ambito di materie complesse che richiedono pareri qualificati ed autorevoli; tale previsione viene compresa nell'apposita verifica periodica;
- il complesso di tutele e presidi per il Personale, contenuti nel presente accordo, riguardano la mobilità territoriale, i distacchi infragruppo, il lavoro part-time, la formazione e gli inquadramenti, nonché gli ulteriori strumenti per l'attenuazione delle ricadute sul personale ed il contenimento dei costi;
- nel corso degli incontri concertativi bilaterali trimestrali – da tenersi almeno fino a dicembre 2014 - verranno poste in essere apposite verifiche riguardo:
 - a) lo stato dell'arte, tempo per tempo evidenziabile, circa la riorganizzazione/ristrutturazione delle Direzioni Generali di Banca Tercas Spa e di Banca Caripe Spa;
 - b) lo stato di attuazione del piano di riorganizzazione/ristrutturazione della rete commerciale di Banca Tercas Spa e di Banca Caripe Spa;
 - c) lo stato complessivo delle ripercussioni dei piani di riorganizzazione/ristrutturazione sul Personale di Banca Tercas Spa e di Banca Caripe Spa, anche dal punto di vista delle singole autonomie professionali (es.: poteri decisionali, di delibera, poteri delegati, inquadramenti);
 - d) la corretta applicazione ed il rispetto del presente accordo;
- viene condivisa l'esigenza di porre in essere attività positive finalizzate in primo luogo alla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato e di apprendistato professionalizzante presenti nel Gruppo, stabilizzando innanzitutto tutti i contratti in scadenza entro il 31.12.2013, anche al fine di incrementare l'occupazione, soprattutto giovanile;
- le singole Aziende s'impegnano ad avviare processi di revisione e/o aggiornamento di tutti i processi aziendali attualmente in outsourcing, valutando attentamente l'opportunità e l'economicità di ricondurre tali processi all'interno della struttura aziendale (insourcing), secondo le previsioni del CCNL. In caso di nuovi processi di outsourcing si aprirà un tavolo di lavoro che ricerchi soluzioni alternative condivise con le OO.SS., privilegiando la massima limitazione all'outsourcing ed il trasferimento delle attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse;

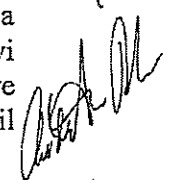


*Francesca
Pungo*

*Roulla Puer
malinver*

3

*Faole Hamini
P. Dan
cb*



- tutte le previsioni normative contenute nel presente accordo fanno salve le previsioni del CCNL vigente e dei singoli CIA in vigore, se migliorative, escluse deroghe contrattuali e legislative espressamente indicate nell'Accordo;
- il presente accordo si applica a tutto il Personale del Gruppo bancario Tercas (Banca Tercas Spa e Banca Caripe Spa);

Tutto ciò premesso, le Parti, dopo ampio e costruttivo confronto, convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo. Di seguito verranno indicate, per singoli capitoli d'argomento, le previsioni normative complessive; le eventuali premesse e dichiarazioni delle Parti (singolarmente e/o congiuntamente espresse) poste in apertura di ogni singolo capitolo d'argomento fanno parte integrante del presente accordo.

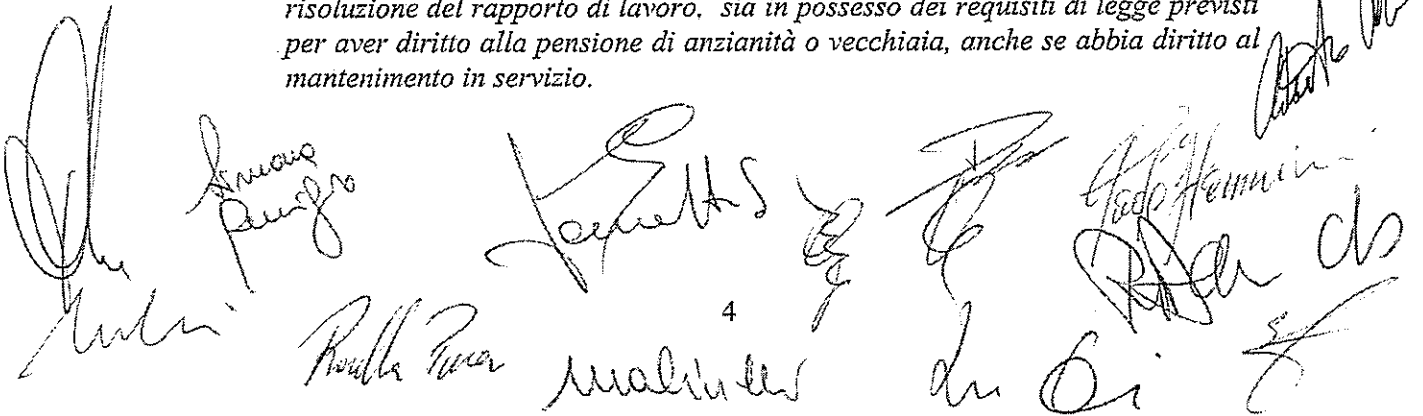
Al fine di raggiungere adeguati livelli di efficienza e redditività nonché realizzare una strutturale e permanente razionalizzazione e riduzione dei costi limitando, per quanto possibile, le ricadute sul Personale, le Parti hanno individuato gli strumenti, le misure e le leve gestionali, legislative e contrattuali da utilizzare, anche in concorso tra di loro, alle condizioni e con le modalità di cui ai seguenti punti.

RIDUZIONE DEGLI ORGANICI

Tenuto conto degli effetti della riforma pensionistica introdotta dalla c.d. "manovra salva Italia" (Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 di conversione del Decreto Legge n. 201 del 6 dicembre 2011), dei riflessi derivanti sia dal processo di riorganizzazione attualmente in essere all'interno del Gruppo sia da un contesto economico e finanziario di sistema di estrema incertezza e criticità, ciascuna Azienda del Gruppo bancario Tercas procederà, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino al 31 dicembre 2013, alla riduzione degli organici - per quanto di propria competenza, alle condizioni e con le modalità di seguito specificate - nella misura complessivamente definita in 80 unità.

Al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali, viene concordato di ricorrere al principio di volontarietà nell'ambito dei criteri previsti dall'art.8 del D.M. 28 aprile 2000, n.158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - con le modifiche ed integrazioni introdotte con l'accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare, per quanto attiene ai criteri di individuazione, così testualmente recita (art.8):

1. *Ai sensi di quanto previsto dall'art.5, comma 1, legge 23 luglio 1991, nr.223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*



2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art.5, comma1, lett.b, avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'A.G.O. di appartenenza, ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

Articolo 1

Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che ha maturato o maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici entro il 31 dicembre 2013

Ai Dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – appartenenti alle Aziende del Gruppo bancario Tercas che siano già in possesso, alla data di sottoscrizione del presente accordo, dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. (pensione di anzianità e pensione di vecchiaia secondo i requisiti in vigore sino al 31/12/2011, ovvero pensione anticipata e pensione di vecchiaia secondo i requisiti previsti dalla L. 214/2011) o che maturino i predetti requisiti entro il 31 dicembre 2013; anche con diritto di mantenimento in servizio, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro compilando l'apposito modulo di adesione allegato al presente accordo (allegato n. 1) che, debitamente sottoscritto dall'interessato, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 31 marzo 2013.

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui al presente accordo decorreranno con la effettiva maturazione del trattamento pensionistico ovvero entro il 1 marzo 2013 per tutti coloro già in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici e saranno formalizzate presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Al Personale che manifesti la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnicomprendivo lordo, da erogarsi a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto e soggetto alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge, da calcolarsi sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento della risoluzione del rapporto secondo le percentuali di seguito indicate:

5

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, the most legible names are: 'Lorenzo Pungro', 'Rondinelli', 'Molinaro', 'De Bi', and 'E.F.'. There are also some illegible signatures and initials scattered around the page, including one that appears to be 'Antonio' on the right side.

età al momento della cessazione del rapporto	% RAL di incentivo all'esodo
fino al compimento del 62° anno di età	55% RAL
dal 62° e fino al compimento del 64° anno di età	35% RAL
oltre il compimento del 64° anno di età	15% RAL

Si specifica che la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale, e con l'esclusione, quindi, di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente ovvero erogata a titolo di indennità e rimborso spese, premio incentivante, premio aziendale, "una tantum annuali" e liberalità.

Per coloro che invieranno l'apposito modulo di adesione sopra citato entro e non oltre il 31 gennaio 2013 l'incentivo all'esodo, come sopra definito, sarà maggiorato di una ulteriore somma a titolo di "premio di tempestività" pari al 25% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto.

Anche tale somma sarà erogata a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto, e soggetta alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge.

Le Parti convengono che, allo scopo di consentire una puntuale attuazione delle procedure di cui al presente accordo, il Personale nato entro il 31 dicembre 1958 compreso, dovrà in alternativa entro e non oltre il 15 gennaio 2013:

- compilare e sottoscrivere la delega (allegato 2) per la richiesta presso l'INPS del modello ECOCERT e per l'estratto conto previdenziale aggiornato, allegando copia di un documento d'identità, e compilare il questionario previdenziale (allegato 3);
- consegnare alla propria Azienda di appartenenza copia dell'ECOCERT o l'estratto conto previdenziale aggiornato alla data di invio e compilare il questionario previdenziale (allegato 3).

In caso di consegna di delega all'acquisizione dell'ECOCERT, l'Azienda invierà l'originale del documento stesso all'interessato, trattenendone copia.

Dette possibilità verranno riconosciute anche al Personale nato dopo il 31 dicembre 1958 eventualmente interessato.

Le Parti, considerando la produzione di quanto sopra richiesto alla stregua di ogni altro obbligo contrattuale, verificheranno, nel corso del mese di gennaio 2013 i dati relativi alla documentazione pervenuta.

Articolo 2

Fase di verifica - Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

Le Parti firmatarie della presente intesa si incontreranno entro il 15 aprile 2013 per verificare il numero di richieste di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro pervenute, presentate entro il 31 marzo 2013 ai sensi dell'art.1.

Le Parti si danno atto che, nel caso in cui le richieste volontarie presentate risultino in numero pari o superiore rispetto alle risorse in possesso dei requisiti pensionistici stabiliti al precedente art.1, non verranno attivate le procedure di legge per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

*Simone
Pierini*

Rosella Pava

6

di Ci

Roberto

Nel caso in cui dalla verifica dovesse risultare che le istanze inoltrate da parte degli aventi diritto siano inferiori rispetto alle risorse in possesso dei requisiti pensionistici stabiliti al precedente art.1, si procederà all'attivazione della procedura ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, rispetto alla quale le OO.SS. si impegnano sin d'ora a confermare in apposito accordo, da sottoscrivere entro 10 gg. dall'avvio delle procedure, il criterio di scelta, individuato nella maturazione dei requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2013.

Le procedure in oggetto saranno applicate esclusivamente a coloro che abbiano maturato o maturino il diritto alla pensione entro il 31.12.2013.

Alla conclusione delle procedure i dipendenti di cui al comma precedente cesseranno dal servizio non prima della maturazione del diritto al trattamento pensionistico.

In ogni caso non si procederà alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti:

- delle lavoratrici il cui conseguimento dei requisiti pensionistici si perfezioni esclusivamente previa opzione per il calcolo pensionistico con il sistema contributivo (c.d. "opzione donna");
- del personale con percentuale di invalidità superiore al 60%.

Le parti si danno atto che ai lavoratori che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente ai sensi del presente articolo non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivazione all'esodo.

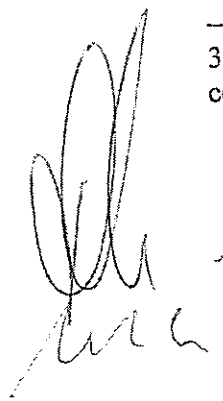
L'Azienda si impegna a valutare, sulla base delle risultanze derivanti dagli ECOCERT pervenuti da tutto il personale interessato, la possibilità di procedere ad uno slittamento al 31.12.2014 dei termini previsti per l'accesso alla procedura di esodo volontario di cui all'art. 1, nonché ad uno slittamento al 30.06.2020 dei termini previsti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui all'art. 3 del presente accordo.

Articolo 3

Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici a far tempo dal 1 gennaio 2014 ed entro il 31 dicembre 2018 - Ricorso al Fondo di Solidarietà

Per favorire la gestione della riduzione degli organici, come sopra definita, le Parti concordano sulla necessità di ricorrere, ove giuridicamente possibile, alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (Fondo di Solidarietà) di cui al DM n. 158/2000 e successive modifiche, per il personale di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturerà il diritto al trattamento pensionistico nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2014 ed il 31 dicembre 2018, anche con diritto di mantenimento in servizio.

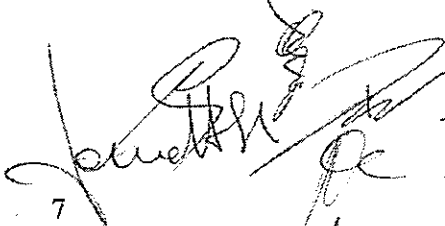
L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà su base esclusivamente volontaria ed in maniera irrevocabile nell'arco temporale 1 luglio 2013 - 31 dicembre 2013; pertanto, al lavoratore con diritto a percepire, entro e non oltre il 31 dicembre 2018, il trattamento pensionistico è data facoltà di risolvere consensualmente ed irrevocabilmente il rapporto di lavoro a fronte dell'erogazione



*Suono
Pezzo*

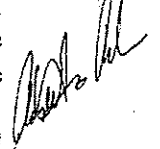
Pezzo

malinelli



di O.

Paolo Formica
cb



dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito (ex art. 5, comma 1, lettera b, DM n. 158/2000).

Il personale interessato all'accesso al Fondo di Solidarietà dovrà avanzare apposita istanza di adesione attraverso la compilazione del modello allegato al presente accordo (allegato n. 4) che, debitamente sottoscritto dal dipendente, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 31 marzo 2013.

Al Personale che manifesti la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnicomprendivo lordo da erogarsi a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto, e soggetto alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge pari al 10% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento della cessazione del rapporto.

In aggiunta a quanto sopra sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo da erogarsi a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto, secondo le norme vigenti e senza oneri di preavviso per ciascuna delle parti, un importo omnicomprendivo lordo pari, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà:

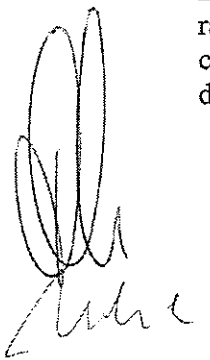
- allo 0,5% della RAL, per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di terzo e quarto livello, con un minimo pari ad almeno il 5%;
- allo 0,7% della RAL, per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di primo e secondo livello, con un minimo pari ad almeno il 7%;
- allo 0,9% della RAL, per il Personale appartenente alle Aree Professionali, con un minimo pari ad almeno il 9%.

Si specifica che la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale, e con l'esclusione, quindi, di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente ovvero erogata a titolo di indennità e rimborso spese, premio incentivante, premio aziendale, "una tantum annuali" e liberalità.

Al personale che accederà, su base volontaria, al Fondo di Solidarietà con fruizione della prestazione in forma rateale vengono garantiti, a decorrere dalla data di accesso al Fondo di Solidarietà e per il periodo di permanenza nello stesso:

- le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio;
- la copertura sanitaria aziendale alle stesse condizioni tempo per tempo in essere per il personale in servizio;
- in quanto iscritto alla forma di previdenza complementare, un importo pari al valore della contribuzione stabilita a carico dell'Azienda, commisurato ai mesi di effettiva permanenza al Fondo, da calcolarsi sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento della cessazione del rapporto. Tale importo viene erogato a titolo di ulteriore incentivo all'esodo e ad integrazione del TFR.

L'erogazione delle somme riconosciute quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.



*Simone
Pavazzo*

Rinaldo Pava

Melivier

di Ci

*Roberto
Pavazzo
Pavazzo*

Con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che manifesti la volontà di aderire alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà – secondo le previsioni di cui al presente accordo – le singole Aziende del Gruppo accoglieranno le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dal mese antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso, ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al presente articolo, verrà considerata quale base di calcolo la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita fino al mese antecedente alla trasformazione del contratto di lavoro part-time in contratto di lavoro full-time.

In considerazione che l'obiettivo di riduzione degli organici dovrà avvenire necessariamente in modo da garantire la complessiva funzionalità aziendale, anche sotto l'aspetto economico, è data facoltà alle Aziende, fermo restando il rispetto dei criteri previsti dall'art. 8 del DM 28 aprile 2000 n. 158, di accettare le istanze di adesione al Fondo di Solidarietà con gradualità posticipando, prioritariamente nei 12 mesi e comunque con un massimo di 18 mesi, la data di effettiva cessazione del rapporto, in presenza di motivate esigenze aziendali.

Qualora le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà dovessero risultare superiori rispetto all'obiettivo di riduzione degli organici, come sopra definito, al netto dei dipendenti che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici entro il 31 dicembre 2013, le Parti verificheranno la possibilità di accogliere anche tali domande in funzione del criterio della maggior prossimità al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

Articolo 4

Conseguimento dei requisiti pensionistici a seguito dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo c.d. "opzione donna"

Nei confronti delle lavoratrici che decidono volontariamente di esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art.1, comma 9, della legge 243/2004 c.d. "opzione donna" (attualmente prevista solo per coloro che matureranno il diritto al trattamento pensionistico – cd. assegno pensionistico - entro il 31/12/2015 con maturazione dei requisiti al 30/11/2014) così anticipando il pensionamento rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero a quella anticipata, verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo omnicomprendivo lordo pari al 160% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'importo dell'incentivo all'esodo, calcolato come sopra, sarà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Le lavoratrici interessate all'opzione previdenziale per il calcolo della pensione con il metodo contributivo dovranno manifestare il proprio interesse mediante la compilazione



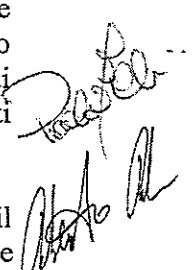
Laura
Piergiorgio

Rosella Puer

malinelli

9
di O.

Guido Ferrarini
Pellegrino
di



dell'apposito modulo (all. 5) che dovrà essere consegnato all'Azienda entro e non oltre il 31 marzo 2013.

Si precisa che la data di riferimento per la cessazione dal servizio sarà quella della maturazione del diritto al trattamento pensionistico (cd. finestra pensionistica).

Le lavoratrici che rientrano nel campo di applicazione di quanto sopra previsto in tema di "Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che ha maturato o maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici entro il 31 dicembre 2013" di cui all'art.1, sono escluse dai benefici del presente articolo.

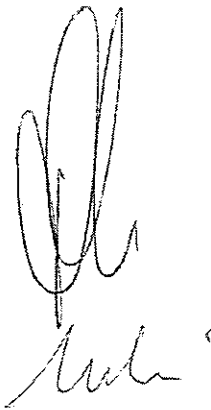
Articolo 5 Clausola di salvaguardia

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative al regime pensionistico vigente, tali da pregiudicare per i lavoratori aderenti alle forme di incentivazione all'esodo di cui agli articoli che precedono il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici, le Parti Firmatarie del presente accordo si riuniranno per verificare gli effetti derivanti dalle suddette modifiche e ricercare ed attuare le soluzioni, che rimarranno a carico dell'Azienda, idonee a garantire economicamente i lavoratori che si trovassero privi sia del trattamento pensionistico che dell'assegno straordinario. Detti lavoratori avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo erogato mensilmente, quale integrazione dell'incentivo all'esodo riconosciuto in occasione della risoluzione del rapporto, verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti. Tale previsione verrà riportata nei singoli accordi/contratti sottoscritti tra l'Azienda ed i lavoratori.

Articolo 6 Modalità accessorie

1. I dipendenti che risolveranno il loro rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti del presente Accordo non potranno prestare attività lavorativa, in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale con tutte le Aziende del Gruppo.

2. Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente Accordo è data facoltà alle Aziende di fissare ferie e banca delle ore affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.



Sanova
Bucino

Rosella Pover

Jemite
10

Melucci



du O

Kate Hammer
RAN do

Federeli



POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Articolo 7

Stabilizzazioni dei rapporti lavoro

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ferme restando le esigenze indicate di riduzione degli organici alle condizioni e con le modalità specificate dal presente accordo, in considerazione delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro derivanti dall'applicazione degli strumenti individuati e da esperire in via preliminare alle procedure ex lege 23 luglio 1991 n.223, le Aziende del Gruppo bancario Tercas procederanno alla progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro in essere a tempo determinato e/o apprendistato professionalizzante, tempo per tempo in scadenza. Pertanto, ciascun Istituto proseguirà, in presenza di una valutazione complessiva positiva:

- a) nelle trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato attualmente in essere;
- b) nelle stabilizzazioni dei contratti di apprendistato professionalizzante attualmente in essere.

MOBILITÀ TERRITORIALE

Dichiarazione Aziendale

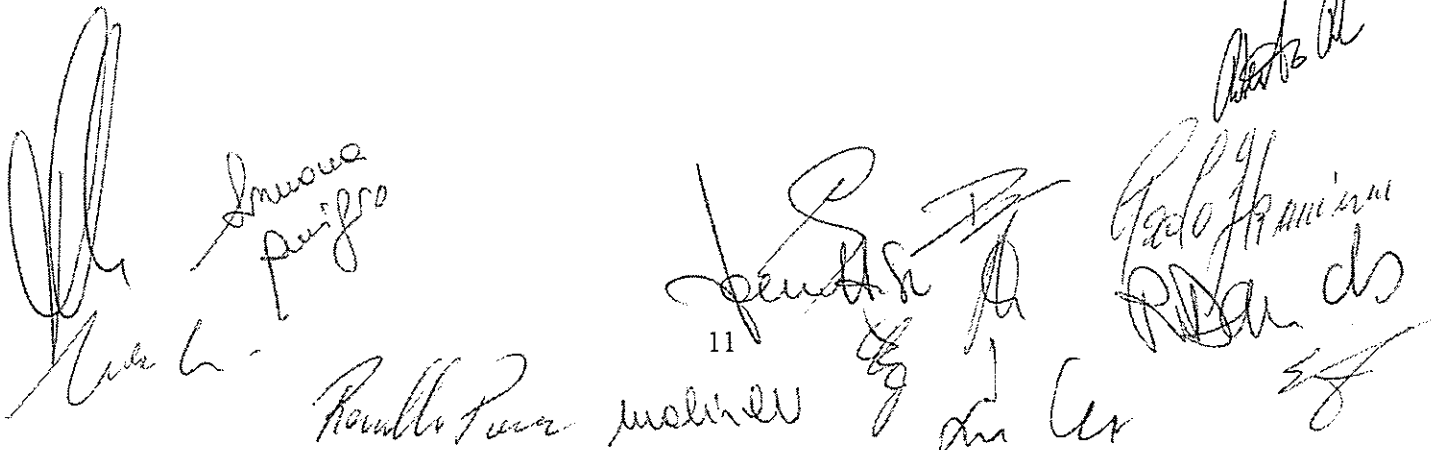
L'implementazione del modello organizzativo delle aziende del Gruppo non prevede fenomeni di mobilità collettiva e straordinaria del Personale.

Premessa

Qualora l'attuazione delle fasi operative dei piani di riorganizzazione/ristrutturazione comporti specifici interventi di mobilità territoriale, gli spostamenti saranno contenuti al minimo indispensabile sia in relazione al numero degli addetti coinvolti, sia in relazione alle distanze.

Viene altresì ribadito l'impegno a privilegiare il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale nel rispetto dei criteri contrattuali, nazionali ed aziendali, favorendo come prioritari i seguenti principi:

- trasferimento delle attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti;
- accoglimento di domande volontarie di trasferimento dando priorità a quelle già consegnate alle singole Aziende seguendo - a parità di condizioni personali, del nucleo familiare o di salute (lavoratrici madri o lavoratori padri affidatari, portatori di handicap, part-time, invalidi, studenti lavoratori ecc.) - l'ordine cronologico.



Articolo 8
Consenso al trasferimento

1. Ferme restando le disposizioni legislative e contrattuali tempo per tempo vigenti, i trasferimenti del Personale inquadrato fino al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi disposti su iniziativa Aziendale possono avvenire nell'ambito di fasce territoriali (fasce di competenza) la cui distanza dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale) è direttamente correlata all'anzianità di servizio come sotto indicata:

- fino a 100 km per il Personale con anzianità minore di 5 anni;
- fino a 60 km per il Personale con anzianità da 5 a 10 anni;
- fino a 50 km per il Personale con anzianità superiore a 10 anni;
- fino a 30 km per il Personale con anzianità pari o superiore a 22 anni.

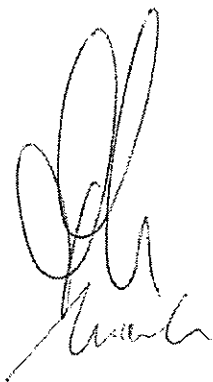
2. I trasferimenti del Personale inquadrato nel 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi disposti su iniziativa Aziendale possono avvenire nell'ambito della fascia territoriale (fascia di competenza) fino a 100 km dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale).

3. Per i trasferimenti disposti dall'Azienda oltre le fasce territoriali sopra indicate è necessario il preventivo consenso del lavoratore ad esclusione del Personale preposto o da proporre a succursali comunque denominate.

4. Il trasferimento dei quadri direttivi di 3° e 4° livello - in seguito a preventivo consenso - ad una sede di lavoro ubicata oltre la fascia di competenza dovrà essere connesso allo sviluppo in percorsi professionali. Per sviluppo del percorso professionale s'intende fare riferimento all'assegnazione di un incarico od alla copertura di un ruolo o posizione che, nell'ambito dell'organizzazione delle singole Aziende, risultante dalla normativa interna tempo per tempo vigente e con riferimento alla situazione specifica del lavoratore interessato antecedente al trasferimento, rappresenti per lo stesso un'effettiva opportunità di crescita professionale da ricollegarsi ad un possibile miglioramento di carriera e/o economico, quest'ultimo anche di carattere temporaneo. Ferme restando le previsioni in materia di erogazione delle indennità previste nel presente accordo.

5. Con riguardo alla mobilità territoriale di cui al presente accordo, il preventivo consenso sarà necessario anche per il Personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età minore di 3 anni;
- padre con figlio in affidamento condiviso, congiunto o esclusivo di età minore di 3 anni;
- portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistono con continuità un parente o affine entro il secondo grado (terzo grado, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (legge 104/92);
- personale con contratto di part-time interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza (intesa come dimora abituale).



*Anna Maria
Puglisi*

Rossella Piana

12
Roberto Piana

Roberto Piana
Roberto Piana
Roberto Piana

L'Azienda terrà inoltre in particolare considerazione i casi di colleghi affetti da malattie di carattere oncologico.

Articolo 9

Indennità di pendolarismo quotidiano (IPQ)

1. Le singole Aziende non riconosceranno alcun pagamento d'indennità e/o di trattamento economico sostitutivi quando il lavoratore si trovi a lavorare o venga trasferito ad una unità produttiva ubicata a meno di 45 km per le Aree Professionali, 60 km per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e 70 km per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale).
2. Qualora il lavoratore si trovi a lavorare o venga trasferito ad una sede di lavoro ubicata a distanze superiori a quelle indicate al precedente comma, verrà riconosciuta al lavoratore interessato un'apposita "indennità di pendolarismo quotidiano" (in seguito denominata IPQ) così determinata:

Aree Professionali	
Fasce Km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 44,99 km	0
da 45 a 99,99 km	€ 5,00 per km
da 100 km (indennità massima erogabile)	€ 500,00

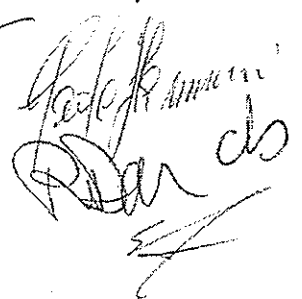
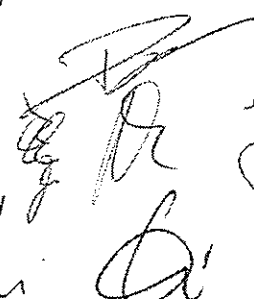
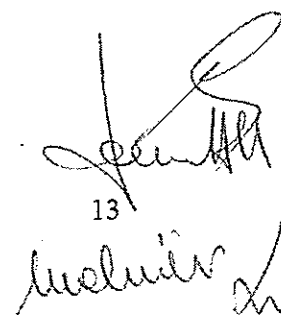
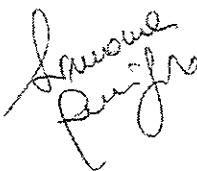
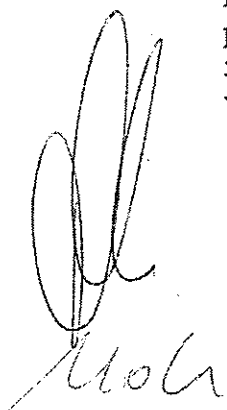
Quadri Direttivi 1° e 2° livello	
Fasce Km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 59,99 km	0
da 60 a 99,99 km	€ 5,00 per km
da 100 km (indennità massima erogabile)	€ 500,00

Quadri Direttivi 3° e 4° livello	
Fasce Km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 69,99 km	0
da 70 a 99,99 km	€ 5,00 per km
da 100 km (indennità massima erogabile)	€ 500,00

3. Le distanze chilometriche indicate sono quelle tra comune di residenza (intesa come dimora abituale) e il comune di lavoro, calcolate in un sol senso dal centro del comune di residenza al centro del comune di destinazione, considerando il "percorso più breve" dalle mappe di www.viamichelin.it o altro software specifico.

4. La previsione di cui al comma precedente è vincolante, sia al fine della determinazione del diritto all'indennità (soglia minima dei 45 km per le Aree Professionali, 60 km per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e soglia minima dei 70 km per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello), sia per la quantificazione dell'indennità stessa.

5. Le singole Aziende, tuttavia, si riservano di adottare il criterio del "percorso più veloce" e/o "percorso consigliato" per la quantificazione dell'indennità da



corrispondere, in quei casi particolari in cui l'adozione della regola generale risulti, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.

6. Resta inteso che nel caso di cambiamento di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'Azienda ai sensi del vigente CCNL, la misura dell'IPQ sarà rideterminata con riguardo alla distanza tra la nuova residenza e la sede di lavoro.

7. L'erogazione dell'IPQ è ragguagliata alle giornate di effettiva presenza presso la sede di lavoro e viene corrisposta per un massimo di 36 mesi dalla data della sottoscrizione del presente accordo o dall'effettivo trasferimento ed inizio del "pendolarismo".

8. L'IPQ non è computabile ai fini del TFR e della Previdenza Complementare.

9. Nel caso in cui il lavoratore venga assegnato ad unità operativa distante oltre 100 km dalla residenza (intesa come dimora abituale) e decida di usufruire di un alloggio, la singola Azienda, in alternativa all'IPQ prevista, si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

10. Ove il dipendente preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'Azienda competente, in alternativa all'IPQ prevista, stipulerà direttamente il relativo contratto di affitto e se ne assumerà gli oneri fino ad una concorrenza massima di € 1.250,00 mensili. Tale importo non è comprensivo degli oneri accessori. L'Azienda si riserva di valutare eventuali situazioni di particolare disagio.

Articolo 10

Avvicinamento su richiesta del lavoratore

1. I lavoratori che a far tempo dalla firma del presente accordo, si trovassero assegnati ad una unità produttiva (non di prima assegnazione) da oltre 12 mesi ubicata "oltre-fascia" chilometrica (art. 8 comma 1 e 2) rispetto al comune di residenza (intesa come dimora abituale) potranno presentare domanda di riavvicinamento alla stessa. L'Azienda si impegna a soddisfare la suddetta domanda entro 36 mesi dalla presentazione.

2. I lavoratori che, nel rispetto del presente accordo, avessero dato il consenso al trasferimento oltre-fascia chilometrica (art. 8 comma 1 e 2) potranno presentare richiesta di rientro nella fascia spettante decorsi 24 mesi dall'effettivo trasferimento; l'Azienda competente li reintegrerà entro la fascia spettante entro 12 mesi, salvo gravi esigenze e/o problematiche personali e/o familiari.

3. Nell'ipotesi di motivate difficoltà organizzative nell'accoglimento delle richieste di cui al presente articolo, l'Azienda verificherà con l'interessato soluzioni lavorative, anche in deroga all'art. 2103 c.c., che ne permettano l'accoglimento.

4. L'IPQ verrà comunque corrisposta nella misura prevista dall'articolo 9, comma 1 e 2, del presente accordo, anche nei casi di cui ai comma 1 e 2 del presente articolo.

Articolo 11

Distacchi infragrupo

1. L'Azienda conferma che l'utilizzo del distacco non può essere strumento contrattuale sostitutivo della mobilità territoriale. Eventuali distacchi che comportino un formale spostamento della sede di lavoro saranno attuati nel rispetto della normativa di cui al presente accordo.

2. Le singole Aziende s'impegnano, prioritariamente, a ricercare le professionalità necessarie al proprio interno.

3. Al Personale distaccato sarà:

- confermato l'intero trattamento economico e normativo (compreso il premio aziendale) applicato alla data del distacco presso l'azienda distaccante e le successive modifiche dello stesso; verrà inoltre corrisposta, ricorrendone i presupposti, l'"indennità di pendolarismo quotidiano - IPQ" di cui all'art. 9, comma 1 e 2.

4. Inoltre, fermo restando quanto stabilito all'art. 9, comma 9 e 10, del presente accordo, verrà:

- applicato l'eventuale sistema incentivante previsto presso l'Azienda distaccataria;
- formulata la valutazione professionale secondo la metodologia e con gli strumenti previsti per il Personale dell'Azienda distaccataria;
- garantita la prosecuzione del percorso professionale già iniziato;
- computata l'anzianità maturata durante il periodo di distacco, al fine del riconoscimento dei premi di fedeltà, applicabili al lavoratore alla data del distacco;
- mantenuto fino alla scadenza l'eventuale rapporto a tempo parziale in essere e, di norma, l'eventuale flessibilità di orario;
- riconosciuto il diritto di partecipare alle Assemblee indette presso l'Azienda distaccante ovvero distaccataria, in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

5. Qualora per il ruolo professionale ricoperto dall'interessato presso l'Azienda distaccataria sia previsto uno specifico livello inquadramentale/retributivo diverso da quello assunto dalla risorsa, l'eventuale differenza economica favorevole sarà riconosciuta al lavoratore attraverso l'erogazione di una indennità provvisoria (erogata su tredici mensilità e in relazione all'effettivo svolgimento del ruolo); tale erogazione cesserà al momento del rientro dell'interessato nell'Azienda di provenienza. In caso di passaggio definitivo presso l'Azienda distaccataria tale corresponsione viene consolidata secondo la normativa vigente presso la distaccataria alla data del distacco.

6. Le competenze acquisite e l'esperienza professionale maturata nel periodo di distacco saranno valutate, sia in costanza del periodo di distacco, sia nel caso di rientro nell'Azienda distaccante che nel caso di passaggio alla distaccataria, ai fini delle opportunità di valorizzazione e sviluppo professionale. Particolare attenzione sarà posta alle esigenze di formazione che si rendessero necessarie, sia durante il periodo di distacco, sia, più in particolare, in caso di rientro nell'Azienda di provenienza, per favorire la riqualificazione e la ricollocazione professionale.

7. Nel corso degli incontri trimestrali previsti in Premessa, il Gruppo bancario Tercas fornirà alle OO.SS. un quadro dettagliato, per singola Azienda, ripartito per mansione, inquadramento e territorio, del numero dei distacchi in essere, delle domande di passaggio o di ricollocazione presentate, accolte e non accolte, nonché delle eventuali criticità emerse nelle fasi gestionali della ricollocazione o del passaggio.

8. Nelle valutazioni iniziali, richieste, rientri e nel processo di ricollocazione dei distacchi verranno valutate:

[Handwritten signatures and initials]

15

[Handwritten signatures: "Lorenzo Pucio", "Roberto Pucio", "Meloni", "Bi", "Pucio", "Pucio"]

- le condizioni personali e di famiglia (lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età minore di 3 anni, padre con figlio in affidamento condiviso, congiunto o esclusivo di età minore di 3 anni, figli minori, portatori di handicap e/o familiari che li assistono, situazioni di particolari carichi familiari, ecc.) con particolare attenzione per i lavoratori a contratto a tempo parziale la cui collocazione dovrà essere coerente e compatibile con il ridotto orario di lavoro;
- le situazioni di effettivo disagio determinato da specifiche caratteristiche del territorio anche per spostamenti inferiori alle distanze chilometriche disciplinate nella Parte "Mobilità territoriale".

9. Il distacco avrà una durata di 12 mesi, prorogabile alla scadenza.

10. Viene previsto il rientro presso la società distaccante del lavoratore in caso di cessione delle aziende distaccataria e/o distaccante.

11. Il passaggio del dipendente distaccato alle dirette dipendenze della Società distaccataria, nonché gli eventuali passaggi infragruppo, avvengono attraverso lo strumento della cessione del contratto ex art. 1406 c.c. e con le tutele previste dall'art. 2112 c.c..

Articolo 12

Ambito di applicazione e decorrenza

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa in materia di mobilità territoriale in essere presso le Aziende destinatarie e si applica ai trasferimenti ed ai distacchi di personale disposti dalle citate Aziende dalla data di sottoscrizione della presente intesa.

2. Le previsioni del presente accordo non trovano in ogni caso applicazione qualora il Personale sia assegnato/trasferito presso l'unità produttiva più vicina alla propria residenza (intesa come dimora abituale). Tale principio trova applicazione anche nelle ipotesi di chiusura/accorpamento di Filiale.

3. In caso di chiusura e/o accorpamento di Filiale, al fine di poter mantenere in servizio i lavoratori interessati negli ambiti territoriali di provenienza, al personale potranno essere attribuite mansioni non equivalenti, in deroga all'art. 2103 del c.c., ricercando il consenso della risorsa.

LAVORO PART-TIME

Premessa

Le Parti ritengono prioritario il tema del part-time in tutte le forme tecnicamente previste (a tempo determinato o indeterminato, orizzontale, verticale, misto, ciclico), in quanto strumento che può, per un verso, agevolare talune scelte individuali dei lavoratori tese a migliorare la propria qualità di vita e, nel contempo, fornire alle Aziende opportunità di diminuzione dei costi.

Nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sul personale, in considerazione di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL, le parti concordano sull'opportunità di introdurre misure volte ad

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

incrementare sensibilmente il ricorso al lavoro a tempo parziale. Le aziende del Gruppo favoriranno quindi il ricorso al lavoro a tempo parziale, accogliendo, con gradualità, le domande di part-time che tempo per tempo perverranno dal Personale in servizio a tempo pieno, appartenente sia alle aree professionali che ai quadri direttivi.

Le suddette domande verranno accolte in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive presenti presso l'unità organizzativa del dipendente richiedente, fermo restando il rispetto delle percentuali previste.

Le parti ribadiscono che la prestazione di lavoro part-time non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Articolo 13 Ambito di applicazione

1. Le singole Aziende s'impegnano ad accogliere tutte le richieste di part-time nelle forme tecnicamente già previste (a tempo determinato e orizzontale).

2. Inoltre le Aziende manifestano sin d'ora la volontà di valutare, compatibilmente e sulla base delle opportunità offerte dalla concreta adozione del nuovo modello organizzativo del Gruppo, l'attivazione in via sperimentale, con modalità da definire, delle tipologie di part-time verticale e misto. La valutazione di tale impegno sarà ricompresa nell'ambito degli incontri trimestrali previsti.

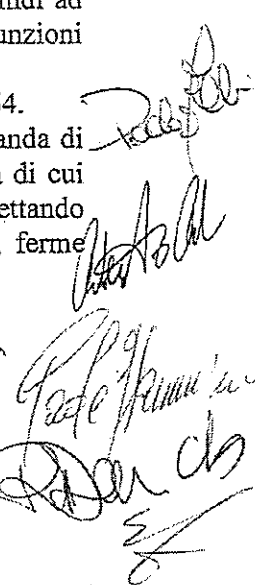
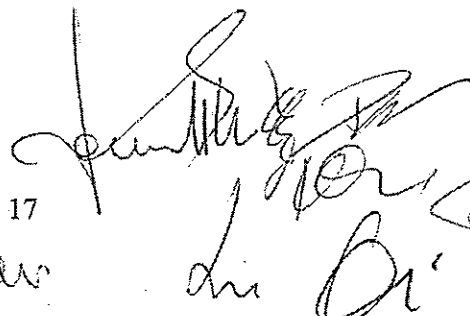
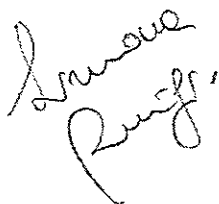
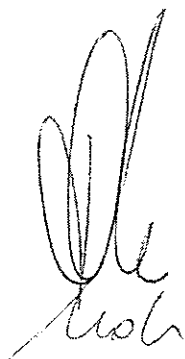
3. Le singole Aziende si impegnano ad accogliere nei tempi strettamente necessari e comunque non oltre 90 giorni dalla presentazione:

- le domande, giacenti e di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo del part-time in corso del Personale che non svolga funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, in servizio presso ciascuna Direzione Generale, entro il limite del 20% del totale dei dipendenti della singola Direzione Generale, fermo restando il mantenimento di adeguati standard di presidio nelle singole realtà in termini di FTE;
- presso le Filiali di ogni singola Azienda del Gruppo, le domande, giacenti e di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo del part-time in corso del Personale che non svolga funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, entro il limite, per ciascuna Azienda del 20% rispetto al totale dei dipendenti del complesso delle Filiali stesse, fermo restando il mantenimento di adeguati standard di presidio nelle singole realtà in termini di FTE.

4. Le Aziende s'impegnano a valutare con estrema attenzione e sensibilità e quindi ad accogliere anche le domande di part-time presentate dal Personale con funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale.

5. Al Personale con contratto part-time verrà erogato un buono pasto pari ad € 2,64.

6. In caso di motivata impossibilità tecnico-organizzativa ad accogliere la domanda di part-time nell'ambito territoriale di residenza (in base alla fascia di competenza di cui all'art. 8, comma 1 e 2), la singola Azienda assolverà l'obbligo in parola prospettando all'interessato la ricollocazione più vicina possibile a detto ambito territoriale, ferme



restando le previsioni in tema di mobilità territoriale previste nel relativo capitolo del presente accordo con particolare riguardo alla corresponsione dell'IPQ.

7. Fermo restando quanto sopra previsto, in presenza di una pluralità di domande di part-time presentate, tali da superare la percentuale prevista, il loro accoglimento avverrà secondo i seguenti criteri di priorità:

- assistenza figli da 0 a 3 anni di età, ovvero anziani malati o malati cronici;
- assistenza figli da 3 a 10 anni di età, ovvero gravi motivi di salute dei richiedenti;
- motivi di studio o altri gravi motivi personali dei richiedenti;
- altre problematiche personali.

8. Nell'ambito delle priorità elencate, viene considerato anche il numero dei figli frequentanti la scuola dell'obbligo.

9. Il Personale potrà rientrare a tempo pieno in seguito a richiesta specifica che la singola Azienda s'impegna a soddisfare entro 3 mesi dalla richiesta stessa o alla scadenza del contratto di part-time a tempo determinato.

10. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time avranno durata triennale, eventualmente rinnovabile e dovranno essere presentate all'Area Risorse Umane della Capogruppo.

FORMAZIONE

Dichiarazione Aziendale

L'attenzione rivolta al personale dipendente è indirizzata al raggiungimento di standard qualitativi perseguiti attraverso una formazione, eventualmente anche progettata e finanziata dal Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale dei settori del credito e delle assicurazioni (FBA), a seconda dei fabbisogni formativi di ciascuna risorsa umana. L'elevata competitività dei mercati in cui si opera rende sempre più strategico l'utilizzo di tutte le risorse aziendali e dunque si lavora per favorirne l'integrazione, la coesione e il senso di appartenenza. I risultati sono evidenti e attestati da un'esperienza e una professionalità diffusa in grado di consentire un'armonizzazione e una crescita aziendale in controtendenza con il mercato. Intesa come portatrice di valori ed energie, quella umana, è tra le risorse maggiormente strategiche. L'accrescimento delle potenzialità delle risorse umane aziendali ha le sue basi in un insieme equilibrato di formazione e valorizzazione delle esperienze, capace di generare la tesaurizzazione di quelle competenze vitali per essere reimpiegate nelle nuove sfide aziendali. Affinché tali condizioni possano realizzarsi, le risorse umane devono essere attentamente selezionate ed altrettanto attentamente seguite nel loro percorso all'interno dell'impresa, per identificarne, assecondarne e svilupparne le attitudini, mantenerne ed accrescere sin dove possibile il livello di coinvolgimento e di motivazione. Percorsi di formazione multidisciplinari fanno evolvere le classiche figure professionali rendendole sempre più rispondenti alle sfide del cambiamento.

Premessa

1. La formazione assume un ruolo strategico nell'affrontare le nuove sfide del mercato in momenti congiunturali particolarmente difficili come quello che stiamo vivendo.

Anna
Raffaella
Giacca
Della
Alberto
Giacca
Della
Alberto

2. L'importanza della formazione appare evidente se si pensa a ciò che essa consente di realizzare in termini di sviluppo e acquisizione di nuove competenze, di miglioramento della qualità della comunicazione e del clima aziendale, di incremento del livello di motivazione e coinvolgimento del personale e di innalzamento dei livelli di efficienza e produttività.

3. La formazione continua rappresenta uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale di tutto il Personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita delle Aziende del Gruppo bancario Tercas, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa, nonché di supporto ai territori di appartenenza.

4. Le Parti condividono per il Personale interessato dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione, la necessità di addivenire ad iniziative di natura formativa e processi di riconversione/riqualificazione professionale, valorizzando le attitudini dei singoli, con particolare riguardo agli over 50 anni: la realizzazione degli articolati interventi previsti richiederà idonei percorsi di qualificazione e riconversione professionale delle risorse ed un'azione formativa tale da fornire ai singoli lavoratori le competenze richieste per i nuovi ruoli da ricoprire.

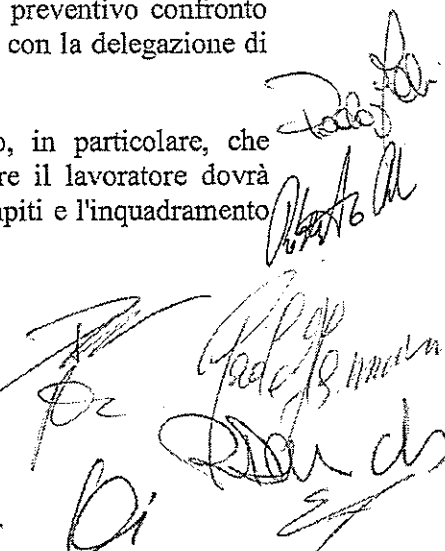
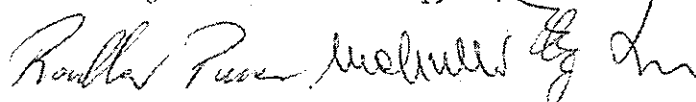
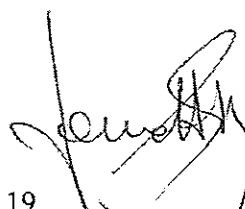
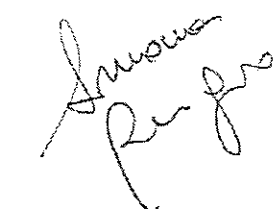
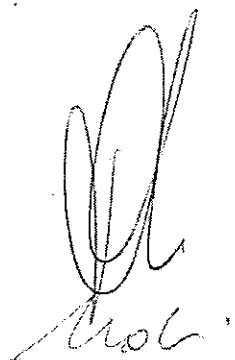
5. La valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo professionale delle stesse si realizza attraverso un'adeguata fase di addestramento, un'esperienza pratica di lavoro, nonché attraverso idonee iniziative formative articolate anche in percorsi professionali, formazione di ruolo e di copertura dei "gap" di competenza; ciò consentirà di privilegiare le risorse umane interne del Gruppo nella copertura delle posizioni professionali.

6. Al Personale neoassunto verrà erogata apposita formazione, in relazione all'incarico preposto, riservando, altresì, un periodo di affiancamento di almeno 30 giorni lavorativi.

Articolo 14 Ambito di applicazione

1. In relazione alle iniziative formative, si conviene quanto segue:

- le singole Aziende promuoveranno corsi di formazione in aula per il Personale interessato, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità;
- per agevolare i cambiamenti di mansione del Personale interessato conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, dovranno essere predisposti specifici piani di formazione. Tali corsi verranno erogati preventivamente all'inserimento nella mansione o ruolo;
- eventuali ulteriori esigenze formative saranno oggetto di preventivo confronto nell'ambito degli incontri con i coordinamenti aziendali o con la delegazione di Gruppo, laddove riguardanti più aziende;
- i suddetti piani formativi saranno gestiti tenuto conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti e l'inquadramento



di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal CCNL;

- laddove possibile ed al fine di agevolare la partecipazione ai corsi del Personale con rapporto di lavoro a part-time, ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla legge 104/92, saranno organizzati corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;
- gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di riorganizzazione/ristrutturazione e, considerata la finalità di favorire un'ideale preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, potranno rientrare anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, attraverso specifici accordi sindacali;
- nel corso degli incontri trimestrali previsti in Premessa, il Gruppo bancario Tercas fornirà alle OO.SS. un'informativa, dettagliata per singola Azienda, degli interventi formativi posti in essere.

2. L'Azienda si impegna affinché la formazione relativa ad argomenti "sensibili" (quali ad es. antiriciclaggio, MiFid, operatività di sportello, compliance, operatività di cassa, ecc.) venga svolta in aula, ricorrendo alla modalità di e-learning - per altri argomenti - solo in casi residuali.

INQUADRAMENTI

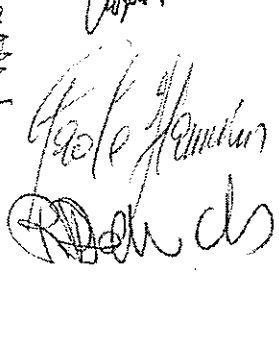
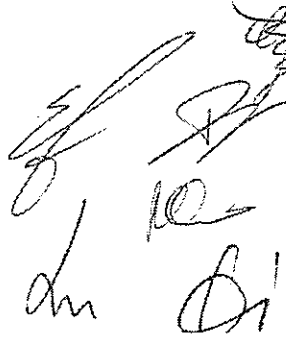
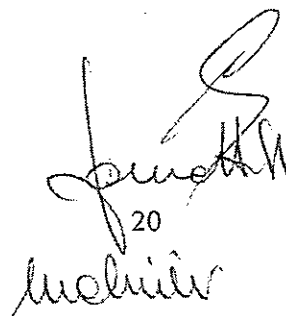
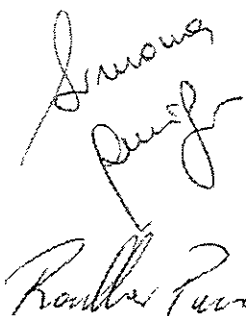
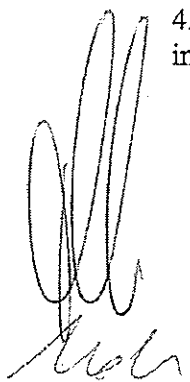
Premessa

1. La valorizzazione delle risorse umane è strategica per lo sviluppo ed il successo dell'impresa; essa è assicurata anche da un sistema di inquadramenti che accompagni i percorsi di sviluppo professionale e che sia correlato allo svolgimento delle mansioni, ai momenti valutativi ed ai piani formativi;
2. è impegno congiunto delle Parti individuare e definire nuovi percorsi professionali a livello di Gruppo;
3. la realizzazione dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione potrebbe comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, rendendo necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative e comunque nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità.

Il conseguente processo di ricollocazione del Personale interessato dovrà:

- ricercare il consenso degli interessati;
- prevedere la tutela e la valorizzazione delle professionalità acquisite;
- prevedere la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni;

4. il Gruppo bancario Tercas si impegna, altresì, a fornire alle OO.SS., nell'ambito degli incontri trimestrali programmati, un'informativa sulla situazione in atto in ogni singola



Azienda e sull'entità del fenomeno, per una verifica al riguardo da parte delle OO.SS. medesime.

Dichiarazione delle Parti

Al fine di consentire la completa attivazione dei ruoli e degli incarichi presenti nei nuovi modelli organizzativi della Direzione Generale, delle Direzioni Mercato Territoriali e delle Filiali delle società del Gruppo e di eventuali altri presidi comunque nominati, le Parti s'impegnano ad una definizione condivisa degli inquadramenti e di tutte le materie demandate al CIA (implementando il presente accordo) una volta acquisiti tutti gli elementi necessari - comunque entro 6 mesi dall'attuazione dei nuovi modelli organizzativi.

Articolo 15

1. A tutti i dipendenti, ivi compresi gli attuali direttori di filiale e relativi collaboratori di unità operative chiuse o trasformate in sportelli leggeri, verranno mantenuti i relativi livelli retributivi ed inquadramentali acquisiti e/o in fase di maturazione, se migliori rispetto a quelli previsti per il nuovo incarico. Tali situazioni saranno da definire entro il 31.01.2013.

2. Inoltre agli attuali direttori di filiale e relativi collaboratori di unità operative chiuse o trasformate in sportelli leggeri verranno mantenute fino alla data del 30.06.2013 le relative indennità. Le suddette indennità erogate a titolo di *ad personam* sono riassorbibili per effetto di nuova assegnazione nel ruolo precedente.

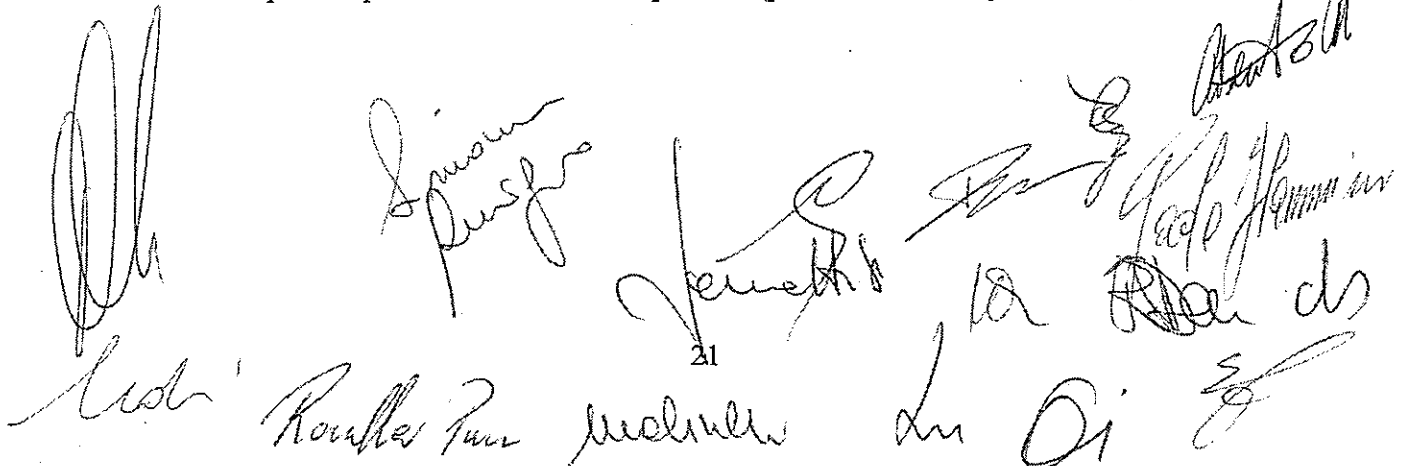
ULTERIORI STRUMENTI PER L'ATTENUAZIONE DELLE RICADUTE SUL PERSONALE ED IL CONTENIMENTO DEI COSTI

Articolo 16

Prestazioni aggiuntive

1. Le Parti concordano sulla assoluta necessità di contenere il ricorso "al lavoro straordinario" e al "lavoro supplementare" che potrà essere autorizzato dalle Aziende soltanto sulla base di esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà, in un'ottica - per quanto ovvio - di massima trasparenza sulla gestione di tali prestazioni lavorative.

2. In particolare, le Parti convengono, per gli anni 2013 e 2014, circa l'opportunità che le 25 ore di prestazioni aggiuntive rese oltre le prime 50 (23+27 ore) nell'anno, confluiranno obbligatoriamente nella banca ore e saranno quindi soggette esclusivamente a recupero da fruirsi, laddove necessario, con una proroga di ulteriori 18 mesi rispetto a quanto contrattualmente previsto (previsione in deroga al CCNL).



Articolo 17
Gestione residui ferie

1. Le Parti, condividendo gli obiettivi e le finalità rappresentate all'art. 18 dell'Accordo ABI del 19/1/2012 di rinnovo del CCNL 8/12/2007, concordano sulla necessità di porre in essere tutte le possibili misure dirette a favorire la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per riduzione di orario, banca delle ore, ex festività e ferie.
2. Al tal fine si ribadisce il principio in virtù del quale sia le ferie che le ex festività dovranno essere fruite nell'anno di competenza, secondo le regole previste dal CCNL.
3. Inoltre le Parti condividono l'esigenza che le Aziende del Gruppo collochino in ferie tutto il Personale che abbia residui riferiti agli anni precedenti, con la finalità di azzerarli, e secondo le modalità di cui all'art.49, comma 4 e 6, del vigente CCNL, non modificato dall'accordo di rinnovo. Tale fruizione verrà effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel corso degli anni 2013 e 2014 tramite adeguate pianificazioni. In assenza di iniziativa da parte del lavoratore, l'azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione, i quali verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori ed inseriti in procedura.
Per gli anni 2013 e 2014 due giornate di festività soppresse saranno inserite nel piano ferie e, ove non fruite nell'anno di competenza, non saranno monetizzate (previsione in deroga al CCNL e/o ad eventuali norme legislative).

Articolo 18
Aspettativa non retribuita

L'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio si impegna a concedere periodi di aspettativa non retribuita della durata di 24 mesi richiesta anche per motivi diversi da quelli indicati dall'art. 51 comma 3 del CCNL.

Dichiarazione Aziendale

Al fine di ricercare soluzioni condivise per il miglioramento della produttività e della redditività, l'Azienda, in conformità a quanto stabilito dall'art. 97 del CCNL 8 dicembre 2007 così come rinnovato con accordo del 19 gennaio 2012, valuterà l'estensione dell'orario di sportello oltre che, coerentemente con le peculiarità dei mercati di riferimento, di procedere in via sperimentale, all'apertura nella giornata del sabato.

L'Azienda potrà altresì valutare il ricorso, per quanto possibile, allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nel rispetto delle disposizioni normative, di lavoratori che siano destinatari di specifici processi di riqualificazione/riconversione.

L'Azienda potrà altresì valutare l'opportunità, se ne ricorressero le condizioni e previo accordo, di utilizzare la cosiddetta "solidarietà difensiva" e/o gli strumenti offerti dal FOC (Fondo per l'Occupazione).

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

22

Articolo 19
Decorrenza e validità

Il presente Accordo Quadro si rende necessario per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del progetto di riorganizzazione del Gruppo bancario Tercas citato in premessa.

Le normative contenute nel presente Accordo Quadro decorrono dalla data di stipulazione e sono applicabili nei confronti di tutto il Personale dipendente delle Aziende stipulanti.

Il presente Accordo Quadro scadrà il 31 dicembre 2015, se disdetto con un preavviso almeno di un mese. Ove non intervenga disdetta, sarà prorogato di un triennio e così successivamente per eguali periodi di tempo. La disdetta va comunicata dalla Parte interessata (Capogruppo o Delegazione Sindacale del Gruppo) alla controparte con lettera raccomandata a.r..

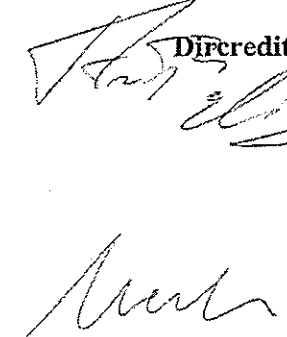
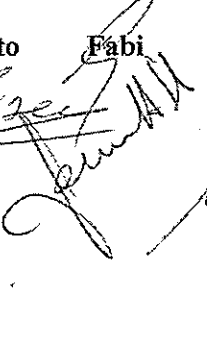
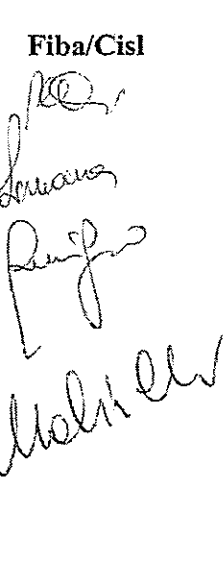

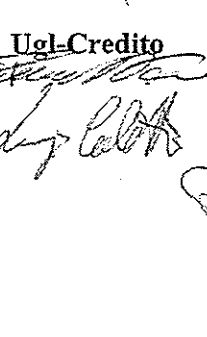
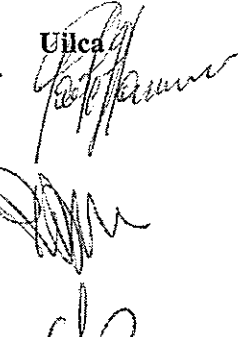
Articolo 20
Conclusione della Procedura

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 18 e 19 del CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012.

**Banca Tercas – Cassa di Risparmio della Provincia di Teramo Spa in A.S.,
in qualità di Capogruppo del Gruppo bancario Tercas**



Delegazioni Sindacali

 Dircredito	 Fabi	 Fiba/Cisl	 Fisac/Cgil	 Ugl-Credito	 Ulca
--	--	---	---	---	--

