

## Scheda tecnica Verbale di accordo 20.11.2019 Banca Carige

L'accordo prevede fino a 680 uscite su base volontaria da gestire con adesione al Fondo di Solidarietà, che si aggiungono alle 450 uscite già previste dai precedenti accordi e a 120 uscite attese per motivi "fisiologici". In totale quindi sono 1250 i lavoratori che lasceranno il gruppo entro il 2023.

A fronte di queste uscite sono previste 70 assunzioni per rimpiazzare chi esce con quota 100 mentre altre 140 assunzioni verranno realizzate entro il 2022 soltanto "a fronte di una rilevante accelerazione della crescita in arco di Piano di ricavi e redditività".

La platea dei lavoratori interessati all'uscita comprende tutti coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 1/1/2028.

L'articolazione delle uscite per Aree Professionali e Quadri segue questo schema:

- a) Accesso al Fondo dal 1/1/2021 per 465 lavoratori che maturino il diritto alla pensione tra 1/2/2021 e 1/1/2026.
- b) Accesso al Fondo dal 1/7/2022 per 143 lavoratori che maturino il diritto alla pensione dal 1/2/2026 al 1/7/2027.
- c) Accesso al Fondo dal 1/1/2023 per 68 lavoratori che maturino il diritto alla pensione dal 1/8/2027 al 1/1/2028.

La richiesta di accesso al Fondo va presentata improrogabilmente entro il 15/06/2020. Le richieste vengono accolte secondo un ordine di priorità (handicap L. 104, inabilità, malattia, prossimità all'AGO, età anagrafica, ordine di pervenimento).

L'azienda comunicherà l'esito entro il 30/6/2020, con l'indicazione della data di cessazione dal servizio.

Verranno riconosciuti come trattamenti accessori: l'assistenza sanitaria integrativa per tutto il periodo della permanenza nel Fondo; le condizioni finanziarie e bancarie pari a quelle del personale in servizio.

E' consentita l'uscita ai lavoratori che possono usufruire di "Quota 100" e precisamente:

- a) Chi matura il diritto entro il 1/2/2020 può risolvere il rapporto di lavoro entro il 1/1/2020 usufruendo in un incentivo *una tantum* commisurato al periodo intercorrente tra data di cessazione dal servizio e data di maturazione della pensione qualora non si esercitasse l'opzione (da 2 a 14 mensilità). La volontà di avvalersi di quota 100 va manifestata entro il 15/12/2019.
- b) Il personale che maturi il diritto a "Quota 100" oltre il 1/2/2020 può accedere al Fondo di Solidarietà secondo le previsioni di uno specifico Verbale che integra quello principale. La differenza è che in questo caso il ricorso alla prestazione è subordinato al ricambio generazionale e quindi al vincolo di assumere 70 persone in sostituzione degli aderenti in uscita. La domanda va presentata entro il 31/12/2019 e chi aderisce ha diritto agli stessi incentivi *una tantum* del caso precedente.

E' previsto l'accesso all'esodo anche per le lavoratrici che decidono di usufruire dell'"opzione donna", che comporta, com'è noto, il calcolo della pensione con il sistema interamente contributivo. Anche in questo caso la Banca riconosce un incentivo economico lordo *una tantum* commisurato secondo i criteri utilizzati per "Quota 100". La domanda va presentata entro il 15/12/2019.

Le Parti si incontreranno entro il 25/6/2020 per constatare il numero complessivo delle richieste di uscita. Qualora il numero fosse inferiore al previsto può essere attivata una procedura di confronto per aprire un'ulteriore finestra riservata a coloro che maturino il diritto a pensione tra il 1/2/2028 ed il 1/7/2028 con uscita prevista a decorrere dal 1/7/2023.

Clausole di salvaguardia: eventuali modifiche normative al sistema previdenziale porterebbero ad appositi incontri tra le parti per concordare le opportune misure entro tre mesi. Eventuali periodi di scopertura tra prestazioni del Fondo e prestazioni pensionistiche, che recassero pregiudizio per gli interessati, sarebbero coperti dalla banca "nei limiti effettivi di tempo e di importo delle scoperture, anche contributive". Nei tre mesi è prevista la concessione di finanziamenti senza interessi a titolo di anticipo sul trattamento a carico della Banca.

Per quanto riguarda la contrattazione di 2<sup>a</sup> livello, l'accordo ripristina (gradualmente) i trattamenti di missione secondo le previsioni del CCNL, che erano state derogate in peggio con gli accordi 28/10/2016 e 16/12/2017. Il ripristino dei trattamenti su diaria e rimborsi pasto ha carattere sensibile perché l'azienda intende procedere alla chiusura di 45 filiali entro il 2019 ed altre 50 nell'arco di piano, dando origine a forti processi di mobilità.

Viene altresì ripristinata la base di calcolo del TFR a far data dal 1/1/2021, riallineandola alle previsioni del CCNL.

La previdenza complementare viene fissata come contribuzione aziendale al 4,80% con un contributo minimo del lavoratore pari all'1%. Fino al 31/12/2020 restano in vigore le forti riduzioni alla base imponibile siglate con l'accordo 16/12/2017. Dal 1/1/2021 le percentuali di riduzione verranno dimezzate, con valori che partono dal 15% fino a 70.000 € e arrivano fino al 35% per la quota di base imponibile superiore ai 200.000 €. Tali riduzioni troveranno applicazione fino al 31/12/2023. Le riduzioni non toccheranno i lavoratori assunti con salario d'ingresso.

Restano in vigore fino a tutto il 2023 le norme che regolano la gestione di ferie, festività sopresse, banca ore, prestazioni aggiuntive e recuperi. Restano nel biennio 2019/2020 le 7 giornate di solidarietà che non prevedono trattamento economico né contributivo da parte aziendale.

L'azienda si impegna ad accogliere 60 domande di passaggio a part-time nel corso del 2020.

Le Parti si danno atto che le previsioni contenute nel Verbale di Accordo consentono di "non procedere a tagli lineari del costo del lavoro".

**(sintesi a cura CUB – SALLCA)**