

VERBALE DI ACCORDO

Parma, il 25 maggio 2018

tra


- CA Cariparma, in qualità di Capogruppo,


e

- le Delegazioni sindacali di Gruppo delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ulca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub**

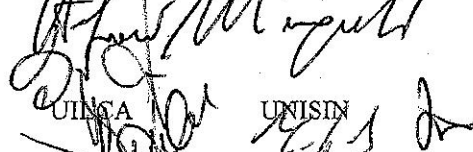
premesso che:

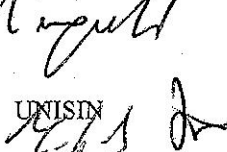
- nel corso del 2016 e del 2017 è stato realizzato un articolato piano di risoluzione della crisi, ricapitalizzazione e messa in sicurezza della Cassa di Risparmio di Rimini, Cassa di Risparmio di San Miniato e della Cassa di Risparmio di Cesena (di seguito, per brevità, anche 'Banche Fellini') che, grazie anche all'intervento di ricapitalizzazione sostenuto dal Fondo Volontario, ha creato le condizioni per l'acquisto da parte del Gruppo Bancario CA Italia (di seguito, per brevità, Gruppo CA) del pacchetto azionario di controllo delle Banche Fellini;
- in questo contesto, merita di essere evidenziato il proficuo confronto con le OOSS che ha consentito la sottoscrizione degli accordi per l'accesso alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà presso la Cassa di Risparmio di Rimini e la Cassa di Risparmio di San Miniato;
- in data 21.12.2017 Crédit Agricole Cariparma, anche tenendo conto delle effettive possibilità di rilancio e sviluppo commerciale delle Banche Fellini e vista la parziale complementarietà delle strutture oggetto di integrazione, ha acquisito il pacchetto azionario delle Banche Fellini informando, in coerenza alle vigenti disposizioni contrattuali, le competenti strutture sindacali;
- in data 15.2.18 è stata avviata la prescritta procedura di confronto in merito al processo di integrazione e riorganizzazione delle Banche Fellini e all'estensione e razionalizzazione del modello organizzativo della rete commerciale nonché della Fusione per incorporazione in CA Cariparma della Cassa di Risparmio di San Miniato, della Cassa di Risparmio di Rimini e della Cassa di Risparmio di Cesena.
La Banca ha dichiarato in particolare che il progetto di integrazione e fusione societaria descritto nell'informativa del 15.2.2018 evidenzia un efficientamento complessivo di circa 700 risorse di cui 200 di un c.d. 'buffer di dimensionamento'-rivenienti, in particolare, dal venir meno delle strutture di Direzione, da un primo intervento di riduzione delle filiali nonché dall'applicazione del modello applicato presso Crédit-Agricole - e che la gestione di tali efficienze avrebbe comportato il ricorso a provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria per oltre 300 risorse.
Le OO.SS. hanno dichiarato la loro esigenza di sviluppare il confronto approfondito con il fine di contenere le ricadute sulle condizioni di lavoro e il numero di risorse complessivamente coinvolte nei processi di efficientamento e dei provvedimenti di mobilità territoriale sopra descritti;
- in data 28.3.2018 è stata avviata anche la procedura di confronto per la chiusura di ulteriori 13 filiali delle Banche Fellini;


FABI


FIRSTCISL


CA CARIPARMA
FISAC-CGIL


ULCA


UNISIN

- le fasi di confronto si sono svolte con la comune volontà di valorizzare il confronto sindacale quale metodo per individuare soluzioni utili ad attenuare le ricadute sul personale degli effetti prodotti dal progetto di integrazione. Il confronto ha avuto quali riferimenti prioritari la tutela dell'occupazione, il contenimento di provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria, la valorizzazione delle risorse umane tramite l'individuazione di soluzioni equilibrate che permettano l'immediato rilancio commerciale di dette strutture;
- nel corso delle citate fasi di confronto, nell'intento di agevolare la negoziazione fra le Parti in una prospettiva di piena integrazione, il 13.3.2018 è stato sottoscritto un verbale di incontro per la estensione del Protocollo per le Relazioni Sindacali alle Banche Fellini;
- l'esame congiunto svolto sul progetto di integrazione ha consentito di individuare interventi/modifiche organizzative nonché soluzioni operative e contrattuali che consentono di limitare le ricadute gestionali sul personale derivanti da questa operazione straordinaria e di creare i presupposti per il rilancio dell'azione commerciale in mercato connotato da forti elementi di competitività,

tutto ciò premesso le Parti hanno condiviso quanto segue.

Art. 1 – Premessa

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di Accordo.

Art. 2 - Disciplina del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del personale delle Banche Fellini appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 c.c., proseguirà senza soluzione di continuità alle dipendenze di CA Cariparma a far tempo dalla data di efficacia giuridica delle specifiche operazioni di fusione previste per le rispettive Banche di appartenenza (Cassa di Risparmio di San Miniato 23.6, Cassa di Risparmio di Cesena 21.7 e Cassa di Risparmio di Rimini 8.9.18).

Nel confermare l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito 31.3.15 - ivi incluso l'art.31 -, vengono altresì mantenuti l'inquadramento e l'anzianità di servizio e convenzionali maturati alla citata data di fusione.

A decorrere dalle rispettive date di fusione, saranno inoltre applicate le disposizioni contrattuali aziendali vigenti presso CA Cariparma ad integrale sostituzione della contrattazione di secondo livello e/o di eventuali norme o prassi integrative applicate presso le aziende incorporate, salvo quanto di seguito diversamente pattuito.

Il personale interessato conserverà i diritti alle ferie, ex-festività e banca delle ore maturati alla data della fusione.

Saranno, inoltre, mantenute, le eventuali pattuizioni a carattere individuale, i diritti soggettivi e gli assegni *ad personam* sottoscritti e/o riconosciuti individualmente prima della fusione.

Previdenza complementare

Nei confronti del personale delle Banche Fellini vengono mantenuti il livello di contribuzione aziendale e la base imponibile riconosciuti all'atto della fusione.

Il sistema di previdenza complementare adottato a tal fine è il Fondo Pensione del Gruppo Bancario CA Italia (di seguito 'Fondo Pensione') in quanto regime a contribuzione

Cariparma
 Feltrin
 M. B.

definita. Pertanto, a partire dalle rispettive date di fusione, le future contribuzioni aziendali saranno effettuate esclusivamente su tale regime previdenziale.

Il personale interessato potrà iscriversi al Fondo Pensione entro quattro mesi dall'atto della fusione (e comunque entro il 31.12.2018) con garanzia della continuità contributiva. Nel caso di iscrizioni successive a tale termine la contribuzione decorrerà dalla data dell'adesione effettiva al citato Fondo Pensione.

Ferme restando le vigenti disposizioni legali, regolamentari e contrattuali, gli interessati potranno altresì trasferire la posizione previdenziale esistente presso altre forme di previdenza complementare al Fondo Pensione.

Nei confronti del personale proveniente dalla Cassa di Risparmio di Rimini il contributo aziendale minimo previsto presso CA Cariparma (pari al 3,5%) sarà riconosciuto con la seguente progressione 2,5% dal 1.10.2018, 3% dal 1.1.2019, il 3,5% dal 1.1.2020, ferma restando la necessità dell'iscrizione al Fondo Pensione.

Ferme restando le previsioni sulla previdenza complementare integrativa previste dall'accordo del 13.10.2016 della Cassa di Risparmio di Cesena, la Banca contatterà gli interessati proponendo la liquidazione anticipata su base volontaria - in forma monetaria ovvero alla previdenza complementare - dei contributi ancora dovuti in forza del citato accordo (definendo in caso di superamento del limite di 5.164,57 euro versamenti in due o più *tranches*).

Il personale delle Banche Fellini che accederà alle prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà entro il 1.1.2019 in forza di accordi preesistenti, potrà mantenere l'iscrizione all'attuale regime di previdenza complementare con continuità contributiva.

Le Parti avvieranno dal 1.6.2018 una Commissione tecnica congiunta - cui parteciperà, per parte sindacale, un rappresentante per sigla - le cui attività saranno completate entro il 30.11.2018, così da consentire di realizzare gli obiettivi sopra descritti entro il 31.12.2018.

Con particolare riferimento al Fondo Pensione a contribuzione definita istituito presso la Cassa di Risparmio di San Miniato, la valutazione riguarderà le modalità di cessazione/integrazione nel Fondo Pensione; a tal fine, il contributo aziendale previsto per il funzionamento dello stesso (pari a 65.000 euro annui) sarà mantenuto sino al 2019. Le spese amministrative per la liquidazione del Fondo di San Miniato saranno a carico dell'Azienda.

Assistenza Sanitaria

Il sistema di assistenza sanitaria e le coperture infortuni vigenti presso il CA Cariparma verranno estese al personale delle Banche Fellini a partire dal 1.1.2020.

Per il 2018 ed il 2019 al personale delle Banche Fellini saranno mantenuti i livelli di contribuzione aziendale per l'assistenza sanitaria attualmente previsti nonché coperture infortunistiche equivalenti applicate nelle suddette Banche dandone comunicazione in sede di rinnovo.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. ritengono necessario che la contribuzione aziendale consenta di assicurare prestazioni analoghe a quelle attualmente in essere.

Ferme restando le autonomie statutarie e regolamentari del FAS di Rimini, le Parti manifestano la comune volontà di far sì che le eventuali disponibilità presenti siano destinate per finalità di natura assistenziale a beneficio degli iscritti riconoscendo l'opportunità di procedere alla contestuale - e comunque entro il 31.12.2018 - messa in liquidazione del Fondo stesso.

Condizioni bancarie agevolate

Al personale delle Banche Fellini saranno applicate, dalla data di fusione le condizioni bancarie agevolate applicate presso CA Cariparma.

Dichiarazione dell'Azienda.

Con particolare riferimento ai mutui e prestiti già deliberati ma non ancora erogati alla data delle rispettive fusioni, saranno applicate, su richiesta degli interessati, le condizioni vigenti presso CA Cariparma.

Sempre su richiesta degli interessati saranno applicate le condizioni vigenti presso CA Cariparma, anche per i mutui prima casa già erogati.

Con riferimento alla necessità di realizzare un progressivo allineamento delle condizioni applicate prima e dopo la fusione l'Azienda si impegna a realizzare tale convergenza attraverso piani di rientro che, tenendo conto dell'entità della posizione debitoria, delle circostanze personali, della capacità reddituale e di merito creditizio, consenta un'attuazione progressiva e sostenibile del piano stesso.

A tal fine gli interessati potranno anche richiedere un'anticipazione fino al 80% TFR maturato in Azienda e fermi restando i requisiti di anzianità di servizio oggi previsti.

Part time

I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data della fusione proseguiranno alle stesse condizioni sino alla naturale scadenza del termine già fissato; fatti salvi gli eventuali adeguamenti di orario resi necessari da modifiche dell'orario di lavoro della struttura di appartenenza attuati in conformità al vigente quadro normativo.

Successivamente a tale scadenza verrà applicata la normativa vigente presso CA Cariparma, fermo quanto previsto al successivo punto 'confronto per la contrattazione collettiva'.

Entro il 20.6.2018 verrà pubblicata una specifica comunicazione aziendale volta ad illustrare le procedure di gestione delle richieste del part time secondo la normativa CA Cariparma.

Chiarimenti a verbale

I part time della Cassa di Risparmio di Rimini in scadenza al 30.6.2018 saranno rinnovati sino al 31.12.2018 applicando la regolamentazione in uso presso la citata Cassa.

Al fine di consentire un allineamento operativo, fino al mese di dicembre 2018 le domande di part time del personale della Cassa di Risparmio di San Miniato saranno gestite secondo le modalità operative attualmente in uso.

Inquadramenti

La disciplina degli inquadramenti vigente presso CA Cariparma (ivi inclusa quella delle connesse indennità) sarà estesa all'atto delle rispettive fusioni.

Chiarimento a verbale

Si precisa che, ai fini della maturazione degli inquadramenti CA Cariparma, sarà considerato utile anche il periodo intercorrente fra l'assegnazione formale al ruolo del modello CA Cariparma (mediante consegna della lettera di incarico) e la data di fusione.

Premio aziendale

Il premio aziendale per il personale delle Banche Fellini sarà pari alla percentuale di seguito indicata della misura che verrà definita per il restante personale del CA Cariparma.

2018	2019	2020	2021
0%	33%	66%	100%

Ristrutturazione voci economiche

A partire dal 1.1.2019, l'eccezione del premio di rendimento - erogata ai sensi del CCNL e delle vigenti normative delle Banche Fellini - e gli assegni previsti dagli artt.11 e

Handwritten notes and signatures:
Fellini m - Mont
Mingh
Sc. [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

17 del CIA della Cassa di Risparmio di San Miniato, dell'art.15, 7° comma, Cassa di Risparmio di Rimini e dall'art.30 del CIA della Cassa di Risparmio di Cesena vengono ristrutturati in coerenza a quanto previsto presso CA Cariparma ed erogati agli attuali beneficiari in tredici mensilità con la denominazione 'assegno ex accordo 25.5.2018'.

L'eccedenza del premio di rendimento di competenza per l'esercizio 2018 delle Casse di Risparmio di Cesena e di Rimini, verrà erogato agli aventi diritto unitamente alle competenze del mese di dicembre 2018 mentre per San Miniato sarà mantenuta l'attuale modalità sino a dicembre 2018; gli altri assegni sopra citati verranno corrisposti secondo le modalità in uso sino a dicembre 2018.

Premi di fedeltà

Le disposizioni vigenti presso le Banche Fellini in materia di premio di fedeltà saranno mantenute solo nei confronti di coloro che hanno maturato un'anzianità pari o superiore a 15 anni alla data di erogazione (ovverosia, dicembre 2018). L'Azienda provvederà a liquidare.

- il 100% del valore pro quota maturato per coloro che hanno un'anzianità pari o superiore a 20 anni;

- il 60% del valore pro quota maturato per coloro che hanno un'anzianità compresa fra i 15 ed i 20 anni.

Automatismi

Le disposizioni delle Banche Fellini in tema di automatismi produrranno i loro effetti sino al 31.12.2019.

Distacchi

L'attuazione del piano di integrazione potrà rendere necessario ricorrere al distacco di risorse anche verso altre società del Gruppo e, in particolare, verso il Consorzio; così come descritto anche nella citata informativa. La disciplina applicata per regolamentare questi distacchi è quella legale e contrattuale tempo per tempo vigente.

I distacchi disposti in attuazione del presente accordo, avranno durata di 4 anni prorogabile per ulteriori 4 anni.

Nei confronti del personale distaccato ai sensi del piano di integrazione, oltre all'applicazione della disciplina dell'azienda distaccante, saranno applicate anche le disposizioni del presente accordo in particolare quelle relative alla mobilità territoriale.

Dichiarazione delle OO.SS.

Vista la comune sensibilità al contenimento della mobilità territoriale straordinaria, le OO.SS. raccomandano di mantenere tale attenzione anche nei casi in cui sia associata all'istituto del distacco.

Art. 3 - Misure di contenimento delle ricadute previste dal Piano di Integrazione

Mobilità professionale, territoriale e formazione per la riconversione

Come precisato in premessa, le Parti si sono confrontate sulle soluzioni disponibili per ridurre l'impatto di tali ricadute sia sotto il profilo della mobilità territoriale - privilegiando, laddove sostenibile anche in un'ottica di continuità operativa, il trasferimento di attività - sia del sostegno formativo utile ad agevolare gli indispensabili percorsi di riconversione professionale in un quadro di tutela dell'occupazione.

All'esito di questa articolata fase di confronto, ferme restando le previsioni del CCNL, sono state individuate ulteriori soluzioni organizzative che consentono, nel loro insieme, di contenere il ricorso a provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria di complessive 150 risorse delle Banche Fellini (di cui circa 50 per il Consorzio attuati tramite distacco) avendo attenzione di mantenere un equilibrio fra le piazze di Cesena, Rimini e San Miniato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Tale obiettivo è conseguibile, in particolare, grazie ai seguenti interventi:

- costituzione di un polo di Banca Telefonica in Romagna (Cesena) per circa 90 risorse oltre ad un distaccamento a San Miniato di circa 10 risorse;
- costituzione di un polo del Back Office Mutui sempre in Romagna (Rimini) di circa 50 risorse;
- internalizzazione delle attività di pignoramento presso terzi (Romagna) di circa 10 risorse;
- potenziamento di altre strutture di Direzione Centrale di CA Cariparma ovvero di Crédit Agricole Group Solutions mediante la delocalizzazione tanto sul territorio di San Miniato quanto su quello della Romagna di lavorazioni di Direzione Centrale per circa 170-230 risorse (allegato 1).

Le risorse di cui al paragrafo precedente sono da intendersi come FTE (Full Time Equivalent).

Viste le finalità di tutela dei livelli occupazionali e di limitazione della mobilità territoriale straordinaria, nei confronti delle risorse coinvolte dal complesso dei processi sopra descritti - e comunque nell'ambito di 450 risorse (di cui al massimo 50 di CA Cariparma) - si potrà procedere al cambio dell'attività lavorativa anche con l'assegnazione a mansioni diverse - eventualmente inferiori - in deroga all'art.2103 del c.c..

Tale deroga non potrà riguardare i colleghi coinvolti in provvedimenti di mobilità territoriale superiori a 90 km a tratta disposti ai sensi del presente accordo.

In tale contesto, si ritiene opportuno agevolare la riconversione e la riqualificazione delle risorse (sia delle Banche Fellini che di Crédit-Agricole) destinate a svolgere mansioni differenti da quelle precedentemente assegnate, anche derivanti dal contenimento del numero delle filiali descritto nella procedura, erogando appositi percorsi di riconversione e riqualificazione.

Tali interventi formativi potranno riguardare cambiamenti sia nell'ambito delle attività da Direzione a Rete sia viceversa e saranno elaborati prevedendo l'alternanza fra interventi formativi propriamente detti e affiancamenti operativi e tenendo conto delle competenze e delle conoscenze già acquisite.

I programmi formativi saranno oggetto di valutazione congiunta nell'ambito della Commissione di Gruppo sulla Formazione.

Dichiarazione delle Parti

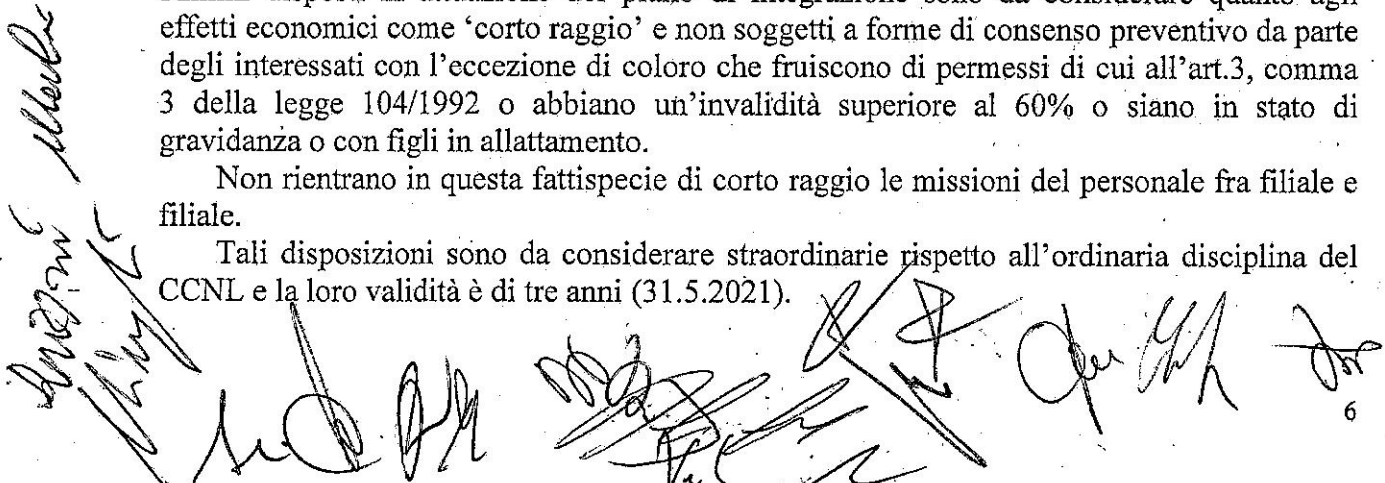
Vista la natura degli interventi formativi che verranno realizzati a tal fine, le parti convengono che gli stessi rientrano fra le forme di formazione per le quali è possibile richiedere i finanziamenti erogati da Enti bilaterali (FBA, Fondir, FOC) ovvero finanziamenti erogati da Enti pubblici.

Nei casi in cui si renda necessario ricorrere a provvedimenti di mobilità territoriale, le Parti anche al fine di attenuare i disagi conseguenti da tali eventi prevedono quanto segue.

I provvedimenti di mobilità territoriale, anche solo temporanei, fra i comuni di Cesena e Rimini disposti in attuazione del piano di integrazione sono da considerare quanto agli effetti economici come 'corto raggio' e non soggetti a forme di consenso preventivo da parte degli interessati con l'eccezione di coloro che fruiscono di permessi di cui all'art.3, comma 3 della legge 104/1992 o abbiano un'invaldità superiore al 60% o siano in stato di gravidanza o con figli in allattamento.

Non rientrano in questa fattispecie di corto raggio le missioni del personale fra filiale e filiale.

Tali disposizioni sono da considerare straordinarie rispetto all'ordinaria disciplina del CCNL e la loro validità è di tre anni (31.5.2021).

Arzuffini
Marchi
Chiofalo


Senza che ciò possa essere considerato un precedente nell'ambito del rinnovo del CCNL, le Parti precisano che questa previsione va considerata come eccezionale e che rappresenta uno strumento utile ad attenuare la mobilità territoriale straordinaria e che si intende limitata agli interventi organizzativi sopra descritte che si realizzano nell'ambito dei due comuni.

Nei confronti del personale che ha sede di lavoro a Rimini o Cesena ed è già coinvolto da mobilità territoriale superiore a 30 km, l'eventuale trasferimento rispettivamente a Cesena o Rimini, non opererà la deroga sopra indicata, fatta salva, ovviamente, l'ipotesi di avvicinamento.

Nei confronti del personale interessato da provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria (superiore a 120 km a tratta) e che non comportino il cambio di residenza saranno riconosciuti i seguenti trattamenti alternativi,

- a. un alloggio in monolocale ed una indennità mensile lorda di 100 euro a titolo di rimborso complessivo delle spese;
- b. il riconoscimento di un importo lordo mensile pari a 850 euro.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le organizzazioni sindacali richiamano in particolare quanto previsto dall'accordo del 9.3.2017 in tema di smart working (lavoro agile) in merito ai criteri di riconoscimento previsti dall'art.2 let.c) invitando l'Azienda a favorire la concessione dello smart working in ragione della straordinarietà dell'operazione.

L'Azienda nel disporre i provvedimenti di mobilità territoriale straordinari accoglierà prioritariamente le domande di trasferimento presentate volontariamente dagli interessati e compatibili con le esigenze di servizio.

Il trasferimento del personale che fruisce di permessi di cui all'art.3, comma 3 della legge 104/1992 o con un'invalidità superiore al 60% o delle colleghe in stato di gravidanza o con figli in allattamento o con contratto a part time viene disposto con il preventivo consenso dell'interessato.

L'Azienda accoglierà le richieste di rientro motivate da situazioni di grave e comprovata difficoltà personale e/o familiare avendo cura di gestire la domanda con tempistiche congrue alle esigenze stesse.

L'Azienda valuterà con attenzione le richieste di rientro presentate dagli interessati dopo 3 anni dando corso alle stesse avendo cura di garantire la continuità operativa. Il personale che sarà eventualmente trasferito in sostituzione delle risorse in 'rientro' beneficerà delle previsioni del presente accordo.

Chiarimento a verbale

Nell'ipotesi di trasferimento con cambio di residenza, viene applicata esclusivamente la normativa contrattuale nazionale tempo per tempo vigente avendo la stessa natura alternativa a quella disposta con il presente articolo.

Impregiudicate le fasi di confronto programmate sul tema in argomento, a beneficio del personale delle Banche Fellini destinatario di provvedimenti di mobilità territoriale eventualmente disposti in attuazione del piano di integrazione sarà erogata una indennità lorda mensile pari:

- pari 250 euro se compresi nella fascia da 60 a 90 km a tratta, riproporzionati sulla base dei giorni di effettiva presenza.
- pari a 350 euro se compresi nella fascia oltre i 90 e sino a 120 km a tratta, riproporzionati sulla base dei giorni di effettiva presenza.

Le disposizioni in tema di mobilità territoriale in essere presso le Banche Fellini (ivi incluse le relative misure indennitarie) saranno applicate sino alla data della fusione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Per il personale delle Banche Fellini attualmente percettore di indennità di mobilità cesserà l'applicazione delle norme precedenti e troverà applicazione la presente norma ovè ricada nelle fasce previste.

Il complesso dei provvedimenti di cui al presente articolo, saranno adottati con gradualità tenendo conto delle previste operazioni di fusione e migrazione informatica nonché tenendo conto dei necessari interventi attuati anche di carattere logistico.

Fasi di verifica

In considerazione della complessità del progetto di integrazione le Parti si incontreranno ogni due mesi a partire dalla data del presente accordo e sino al 31.12.18 per una verifica degli effetti prodotti dal presente accordo; successivamente gli incontri si svolgeranno con cadenza semestrale.

In particolare, saranno oggetto di analisi congiunta le seguenti informazioni: numero delle risorse interessate da provvedimenti di mobilità straordinaria suddiviso per 'polo di partenza', numero delle risorse beneficiarie dell'accordo sullo *smart working*, numero dei percorsi di riconversione professionale avviati da sede a rete e viceversa, il numero dei distacchi disposti in attuazione del Piano con indicazione dell'azienda distaccataria e dei provvedimenti di deroga al 2103 c.c. attuati verso i colleghi CA Cariparma ed il tema di cui all'art.87, 3° c, del CCNL riferito ai quadri direttivi del Consorzio.

Le fasi di confronto si svolgeranno avendo a riferimento gli effetti dei diversi interventi organizzativi programmati e descritti nell'allegato 1.

Con particolare riferimento al c.d. *buffer* verrà inoltre fornita una informativa trimestrale circa gli ambiti di collocazione con la specifica circa l'avvio di eventuali percorsi di riconversione e riqualificazione professionale e l'indicazione di eventuali provvedimenti di mobilità territoriale (sia straordinaria che di medio raggio).

A fronte di situazioni di particolare interesse o urgenza, si potrà inoltre dar luogo a ulteriori incontri, su richiesta di una delle Parti.

In merito all'estensione della disciplina degli inquadramenti, si potrà svolgere in sede aziendale un incontro di verifica prima della fusione sui percorsi in essere.

Disposizioni transitorie e finali

Restano confermati gli accordi del 13.10.2016 della Cassa di Risparmio di Cesena, del 27.10.2017 della Cassa di Risparmio di Rimini e del 20.10.2017 della Cassa di Risparmio di San Miniato relativi alle prestazioni ordinarie e straordinarie erogate dal Fondo di solidarietà per la parte relativa all'attuazione delle domande presentate ed ancora da attuare.

Le normative delle Banche Fellini inerenti alle c.d. 'provvidenze per disabili' saranno mantenute agli attuali percettori sino all'armonizzazione della materia a livello di Gruppo.

Dopo tale data, i percettori delle provvidenze disabili provenienti dalle Banche Fellini, ivi compresi i dipendenti disabili attualmente percettori, percepiranno le nuove misure previste.

Le previsioni in tema di permessi retribuiti previste dall'art. 31 del CIA della Cassa di Risparmio di Cesena sono confermate a beneficio degli attuali aventi diritto.

Dichiarazione dell'azienda

In riferimento ai contenuti della lettera aziendale del 20.12.2012, l'Azienda chiarisce che lo stesso si intende riferito esclusivamente al personale in servizio delle Banche ivi coinvolte e in servizio presso le stesse alla data del 31.12.2017 e, ciò, anche in considerazione della natura straordinaria dell'operazione e della già programmata fase di confronto sul tema.

Handwritten signatures and notes:
- Vertical signature on the left: *Simone...*
- Multiple large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

La 'speciale erogazione giornaliera' prevista dall'accordo del 4.7.2012 viene elevata da 55 a 70 euro lordi per il periodo delle migrazioni connesse al piano di integrazione e fino al 31 dicembre 2018.

Il presente accordo ha validità triennale ed è tacitamente rinnovato di anno in anno salva disdetta di una delle Parti comunicata con almeno tre mesi di anticipo.

Confronto per la contrattazione collettiva

In considerazione della comune volontà delle Parti, manifestata con la lettera del 9.3.2017, si conviene di avviare a partire dal 15.9.2018, una fase di confronto volta a definire le seguenti materie: inquadramenti, mobilità territoriale, part time e orari di lavoro con l'intento di pervenire entro il 2018 ad un rinnovo delle materie stesse.

Con riferimento all'assistenza sanitaria, le Parti effettueranno nel corso del primo semestre 2019 una ricognizione tecnica volta ad identificare eventuali soluzioni tecniche alternative al sistema attualmente presente nel Gruppo.

* * *

L'Azienda si impegna a far sì che le previsioni del presente accordo si applichino anche al personale delle società immobiliari San Genesio, Carice Immobiliare e Unibanca Immobiliare.

* * *

CA Cariparma manterrà, senza soluzione di continuità, l'iscrizione del personale all'Organizzazione sindacale, cui ciascun interessato risulti iscritto alla data della fusione, fatte salve eventuali successive variazioni.

* * *

Nei confronti dei dirigenti saranno applicate le previsioni dello specifico CCNL vigente (13.7.2015) anche ricercando soluzioni che, tenuto conto degli assetti complessivi, agevolino l'individuazione di soluzioni specifiche, anche in deroga al 2103 del c.c., coerenti al nuovo contesto organizzativo.

* * *

Con la sottoscrizione del presente Verbale di accordo le Parti si danno atto di avere definito e concluso positivamente le procedure legali e contrattuali di cui alle premesse.

[Handwritten signatures and stamps of the parties]

CA Cariparma
(in qualità di Capogruppo)

le Delegazioni Sindacali

Fabi First-Cisl Fisaac-Cgil Uilca Unisin Faleri - Silcea - Sinfub