FIRMATI GLI ACCORDI

In data odierna sono stati firmati due importanti accordi tra le Organizzazioni Sindacali e la BPPB a conclusione delle note, complesse e articolate trattative che hanno visto impegnate le Parti in una lunga serie di incontri su Ricambio Generazionale e Contratto di Secondo livello (ex CIA). Di seguito forniamo una sintesi dei punti principali per ogni argomento, rimandando ad una lettura puntuale i testi degli accordi (che alleghiamo) per ogni ulteriore dettaglio.

RICAMBIO GENERAZIONALE

Come già riferito nei precedenti comunicati sul tema, la Banca ha avviato in data 3 gennaio u.s. la procedura di confronto con le OO.SS. aziendali al fine di assumere giovani neolaureati a fronte di uscite volontarie e incentivate di Personale in servizio. L'accordo siglato oggi ha definito tutti i dettagli, che riportiamo di seguito, di questa ambiziosa operazione condivisa tra le Parti:

- OBIETTIVO QUANTITATIVO/ASSUNZIONI: viene fissato a 90, nel triennio 2022-2024, il numero delle uscite volontarie previste dall'accordo, utilizzando strumenti diversi. A fronte di tali uscite, la Banca si è impegnata ad assumere un numero di giovani neolaureati, rispettando una sostanziale parità di genere, pari al 50% delle adesioni pervenute seguendo queste tempistiche: 15 entro il 30.03.2023, 20 entro il 31.03.2024, le restanti entro dicembre 2024. Questi numeri di assunzioni, fortemente pretesi dalle OO.SS., dovrebbero garantire una graduale sostenibilità del funzionamento delle strutture della Banca rispetto alle uscite di Personale.
- INCENTIVI ALL'ESODO: per i dipendenti in possesso dei requisiti pensionistici alla data del 01.03.2022, sono previsti differenti incentivi a seconda del tipo di requisito maturato:
    - anzianità: incentivo pari a 9 mensilità;
      "opzione donna": incentivo pari a 18 mensilità, fermo restando la possibilità di accedere al Fondo di solidarietà
    - "quota 100" e "quota 102": l'incentivo viene differenziato in base ai mesi di anticipo di pensionamento rispetto alla cosiddetta Legge Fornero (cfr. schema seguente); anche per chi rientra in questa casistica, in alternativa, c'è la possibilità di aderire al Fondo di solidarietà;

MESI ANTICIPO	MENSILITA' INCENTIVO
Fino a 12	4
da 13 a 24	7
da 25 a 36	9
da 37 a 48	12
oltre 48	15

    - Over 50 (ex "One shot"): infine, viene riconosciuto un incentivo pari a 8 mensilità alle/ai Dipendenti che abbiano compiuto

50 anni di età alla data del 01.03.2022 e che intendano cessare consensualmente il rapporto di lavoro.

- **FONDO DI SOLIDARIETA':** sebbene questo sia lo strumento maggiormente utilizzato finora, nel Settore e in BPPB, per consentire l'uscita anticipata di Personale, riteniamo di ribadire in premessa alcune caratteristiche dello stesso, al fine di consentire a chi dovesse accedervi di operare una scelta più consapevole. Chi accede volontariamente al Fondo, riceve un "assegno" mensile, erogato dall'INPS su esborso della Banca, che lo "accompagnerà" economicamente per il numero di mesi sufficiente a maturare la pensione di anzianità o di vecchiaia (con contestuale versamento da parte della Banca dei contributi previdenziali per tutta la durata di permanenza nel Fondo). L'importo netto dell'assegno è pari circa all'importo netto della pensione prevista al momento dell'accesso alle prestazioni dell'INPS (importo reperibile sul portale dell'INPS, accedendo alla propria posizione previdenziale con le proprie credenziali ovvero con il supporto di un Patronato che andrebbe comunque consultato per un calcolo più puntuale rispetto a quello ricavabile anche dall'Ecocert inviato a fine dicembre). L'Accordo prevede che la permanenza nel Fondo avrà una durata massima di 48 mesi e che vi potranno accedere coloro che matureranno il diritto al trattamento economico di pensione al massimo entro il 01.07.2028.
- **Finestre di accesso:** sono state definite cinque finestre di accesso al Fondo, individuando un numero totale di 149 possibili aderenti (numero che potrebbe variare in caso di future evidenze attualmente non in possesso dell'azienda) come di seguito specificato:

DATA FINESTRA DI USCITA	ULTIMO GIORNO DI LAVORO	POSSIBILI ADERENTI
1° marzo 2022	28 febbraio 2022	81
1° ottobre 2022	30 settembre 2022	18
1° luglio 2023	30 giugno 2023	14
1° gennaio 2024	31 dicembre 2023	12
1° luglio 2024	30 giugno 2023	24

- **Incentivo:** l'incentivo sarà pari al numero di mensilità di permanenza nel Fondo moltiplicato per 1/12 della RAL annua, con un minimo di 1 mensilità (misura che sarà riconosciuta a chi permane nel Fondo fino a 12 mesi, quindi);
- **Polizza sanitaria**: durante il periodo di permanenza nel Fondo la banca garantirà agli aderenti le stesse condizioni di polizza riservate al Personale in servizio;
- **Clausole di salvaguardia:** in caso di modifiche alle normative pensionistiche, per gli aderenti al Fondo che dovessero essere svantaggiati da tali modifiche, la banca garantirà comunque la copertura economica fino alla maturazione della pensione;

NOTA BENE

- **Part-time:** sarà consentito il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno a chi ne faccia richiesta in prossimità di accesso al Fondo (l'ultimo mese di servizio) per evitare penalizzazioni sull'assegno straordinario;
- **Riscatto laurea/ricongiunzioni:** al solo scopo di ridurre (o eventualmente azzerare) il periodo di permanenza nel Fondo (non per consentirne l'accesso, quindi), la banca valuterà se sostenere gli oneri totali/parziali per il riscatto e/o la ricongiunzione di periodi utili al raggiungimento del diritto alla pensione anticipata, per coloro i quali, avendo già i requisiti di accesso al Fondo, ne facciano apposita richiesta.

- **TERMINI DI ADESIONE:** per tutte le diverse opzioni di uscita le domande dovranno essere inviate all'azienda, con i moduli che saranno messi a disposizione dalla stessa nei prossimi giorni, entro le ore 17.10 del giorno 7.2 p.v.; la cessazione del rapporto di lavoro avverrà l'ultimo giorno di lavoro indicato nella tabella sopra riportata, previa firma di apposito verbale di conciliazione in sede protetta e cioè con l'assistenza di un rappresentante sindacale appositamente delegato.
- **FERIE RESIDUE:** gli aderenti alle diverse opzioni di uscita dovranno esaurire i residui di ferie, ex festività e banca ore prima di cessare il rapporto di lavoro; in considerazione della prossimità della prima finestra di uscita (1° marzo 2022) laddove ci siano degli oggettivi impedimenti ad esaurire tali residui, gli stessi saranno monetizzati (in alternativa sarà possibile destinarli all'istituenda Banca del Tempo Solidale che illustriamo nel capitolo riservato al Contratto di Secondo Livello).
- **RITA:** a chi ne faccia richiesta, è consentito di trasferire al Fondo di Previdenza (PREVIBANK o altro) le somme accantonate a titolo di TFR in azienda fino al 31 dicembre 2006 (importo verificabile in busta paga). Ciò consentirebbe, in alcuni casi da valutare attentamente, un miglior trattamento fiscale di tali somme.
- **CRITERI DI PRIORITA':** sarà effettuata una graduatoria delle richieste per l'accoglimento delle stesse seguendo, nell'ordine, i criteri di: titolarità dei benefici ex Legge 104/92 (per sé o per coniuge o figlia/o a carico) alla data odierna; uscite per "quota 100",

"quota 102", "opzione donna"; finestra di uscita; maggiore età anagrafica.

- **VERIFICA FINALE/RISERVE/ESCLUSI:** il 9 febbraio p.v., pervenute le diverse adesioni, incontreremo nuovamente l'azienda per verificare che le domande arrivate siano sufficienti a soddisfare l'obiettivo numerico fissato dall'accordo (90 uscite). Nel caso in cui le richieste siano superiori a quel numero, sulla base della disponibilità aziendale, si potrà valutare se accoglierne un numero ulteriore, pescando anche da un bacino di "riserva" costituito da Colleghe/i che abbiano in sospeso pratiche di riscatto/ricongiunzione presso Enti previdenziali. Tutte le domande presentate e non accolte per raggiunti limiti numerici, formeranno una nuova graduatoria che avrà priorità nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2024, si dovessero attuare ulteriori operazioni di uscite di Personale con il Fondo di Solidarietà di Settore.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO (ex CIA)

Trascorsi ormai diversi anni da quando in BPPB mancava un articolato complessivo che riconoscesse a tutte/i un Contratto di secondo livello, abbiamo finalmente sottoscritto una serie di norme che compongono a livello economico e normativo un dignitoso quanto moderno CIA. Le rivendicazioni presentate all'azienda attraverso la nostra Piattaforma per il rinnovo, previa consultazione dell'intero Personale aziendale con le assemblee di presentazione, sono state discusse in maniera approfondita e responsabile tra le Organizzazioni Sindacali e i vertici aziendali, portando a questo risultato (e seppur rinviando alcuni capitoli della piattaforma) che valutiamo soddisfacente nel suo complesso. Prima di sottoporre l'intero articolato all'approvazione delle/i Lavoratrici/tori nel corso di apposite assemblee che terremo prossimamente, riportiamo di seguito gli elementi maggiormente qualificanti dell'accordo sottoscritto oggi.

- **POLIZZA SANITARIA:** definita la nuova polizza con accordo del 23 dicembre 2021 (il nuovo fornitore del servizio è dal 01.01.22 "Poste Assicura SpA"). I dettagli della nuova polizza sono stati pubblicati soltanto nella giornata di ieri e pertanto ci riserviamo una puntuale verifica sui testi forniti dall'azienda.
- **PREVIDENZA COMPLEMENTARE:** raggiunto su questo fondamentale punto un ragguardevole risultato. Infatti, il contributo aziendale arriverà al 3.8% (oggi è del 2%), graduato così: 3% dall'1.3.22, 3.4% dall'1.1.23, 3.8% dall'1.1.24. Viene, inoltre, garantito un versamento aggiuntivo pari all'1,5% per i dipendenti al primo impiego, per 30 mesi successivi all'assunzione.
- **BUONO PASTO:** incremento a 7 euro così graduato: 6 euro dall'1.3.22, 6.5 euro dall'1.1.23, 7 euro dall'1.1.24. Tali importi saranno riconosciuti anche per il tempo parziale nelle giornate lavorate per intero e saranno incrementati anche i valori del buono pasto, nelle giornate ad orario ridotto.
- **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE:** sarà istituita entro il mese di febbraio p.v., con contributo aziendale di base pari a 0.5 ore moltiplicato per il numero dei dipendenti, oltre al raddoppio a carico dell'azienda delle donazioni di ogni dipendente. Un'apposita commissione bilaterale (Azienda/Sindacato) valuterà le richieste pervenute per assegnare i permessi retribuiti aggiuntivi a Colleghe/i che ne facciano richiesta per particolari esigenze famigliari o di salute.
- **WELFARE AZIENDALE:** diverse le misure che lo compongono, di seguito forniamo un elenco delle principali:
  - premio natalità: 300 euro alla nascita di figlia/o;
  - polizza infortuni professionali ed extraprofessionali: equiparazione Aree Professionali e QQDD, con coperture parametrate alla RAL con nuovi e significativi massimali;
  - permessi vari: riconosciuti a madri e padri in servizio per nascita figli, per figli fino a 5 anni di età, per visite specialistiche o per motivi diversi;
  - permessi semi-retribuiti (ex Social days): 10 giorni annui retribuiti al 35%;
  - provvidenze figli disabili: 5000 euro annui per figlia/o portatrice/ore di handicap fiscalmente a carico, per l'intera vita lavorativa;
  - borse di studio: incrementati importi per tutti i gradi di scuola; novità rispetto al passato: premio per scuola primaria, premio per MASTER conseguito dal dipendente (che si aggiunge al premio di laurea anch'esso incrementato);

- **MOBILITA' TERRITORIALE:** a partire da settembre 2022 verrà riconosciuto, per la prima volta in BPPB, un contributo a chi presta servizio ad oltre 75 km dal proprio luogo di residenza (c.d. "grande mobilità"). Il contributo aziendale (con scelta del Dipendente, in alternativa al contributo economico, di farsi rimborsare il costo dell'abbonamento a mezzi pubblici) è pari 10 euro lordi al giorno (di lavoro prestato in presenza) a partire da 75 km. a tratta, importo elevato a 15 euro lordi al giorno se si superano i 100 km. a tratta, a 20 euro lordi se si superano i 125 km. a tratta. In questi ultimi due casi (distanza superiore a 100 km. a tratta) si potrà optare per l'alloggio a carico dell'azienda. L'azienda si impegna, entro fine agosto, a valutare le richieste di trasferimento

già pervenutele al fine di ridurre le distanze dalla residenza.
- **POLIZZA KASKO:** a copertura di danni subiti dalla propria autovettura in occasione delle trasferte.
- **CONDIZIONI AGEVOLATE AL PERSONALE DIPENDENTE:** in caso di variazioni alle attuali condizioni (cfr. circolare NO2017118/6 del 13 aprile 2021), la banca informerà preventivamente le OO.SS.
- **INDENNITA' DI RISCHIO:** l'indennità maggiore (173,21 euro anziché 129,89 euro) sarà riconosciuta, indipendentemente dalla durata oraria della prestazione allo sportello, agli operatori di sportello che operano in filiali situate in capoluoghi di provincia come da previsioni del CCNL, ma anche a chi opera nelle 10 filiali non situate in capoluoghi in cui l'operatività di sportello è più intensa.
- **ANTICIPAZIONI SUL TFR:** oltre a quelle garantite per legge, l'azienda le concederà per spese inerenti alla prima casa, all'università per i figli, a adozioni/affidamenti, a congedi parentali.

Anche in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro e Condizioni igienico sanitarie sono stati definiti nel testo dell'accordo numerosi impegni da parte aziendale ad un rispetto puntuale delle normative di legge ed alle segnalazioni sul tema effettuate da OO.SS. e/o RR.LL.S. Ci sono, poi, alcuni argomenti sui quali è stato inevitabile rinviare la discussione per oggettiva impossibilità legata a complessità e tempistiche richieste, quali ad esempio il Premio aziendale e gli Inquadramenti, ma abbiamo fissato l'impegno con l'azienda a definirli entro il primo semestre di quest'anno. Il Contratto andrà in vigore dal prossimo 1° marzo, salvo diverse specifiche previsioni, e sarà valido fino al 31 dicembre 2024, rinnovandosi automaticamente fino ad un successivo nuovo accordo in materia.

Altamura, 28 gennaio 2022

Organi di Coordinamento FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL Banca Popolare di Puglia e Basilicata

Scarica Accordo Rcambio Generazionale

Contratto Di Secondo Livello