



By: [americaswildlife](#) - [CC BY](#)

2.0

Si sono concluse quest'oggi con la firma di un accordo le procedure aperte dall'Azienda ai sensi degli artt. 17 e 20 del CCNL con la nota lettera del 29 maggio u.s.

In sintesi l'accordo prevede:

- 1) esodi incentivati per i colleghi che hanno già maturato il diritto a pensione che, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, riceveranno un incentivo pari a 9/12 (nove dodicesimi) della retribuzione annua lorda se di età inferiore a 62 anni e di 8/12 (otto dodicesimi) in caso contrario;
- 2) fuoriuscite volontarie per quei colleghi che matureranno il diritto a pensione fra il 30-11-2013 ed il 30-06-2020 cui l'azienda - all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro - riconoscerà un incentivo pari a 2,4/12 (due virgola quattro dodicesimi) della Retribuzione Annua Lorda per ogni anno di permanenza al fondo (in caso di frazioni di anno, sarà corrisposto un dodicesimo dell'anzidetto importo per ogni mese di permanenza al Fondo); sommando l'incentivo e l'assegno mensile erogato dal Fondo di Solidarietà di settore, i colleghi percepiranno un trattamento complessivamente pari, all'incirca, all'80% dell'attuale retribuzione annua lorda; l'accordo, poi, prevede clausole di salvaguardia in caso di futuri eventuali interventi normativi o regolamentari che incidano sulla maturazione del diritto a pensione o ne posticipino la decorrenza;
- 3) apprendisti: la Banca, conformemente alla consolidata prassi aziendale, si impegna alla stabilizzazione tempo per tempo;
- 4) sospensione del CIA dall'01-01-2014 al 31-12-2015 ad eccezione di:
 - a. buono pasto (il cui ammontare continuerà ad essere di €5,00 per ogni giornata lavorata);
 - b. polizza sanitaria integrativa;
 - c. polizza kasko a garanzia dei dipendenti che utilizzano il mezzo proprio per spostamenti connessi all'espletamento di trasferte e/o missioni;
 - d. condizioni agevolate al personale di cui alla circolare Personale n. 5 del 07 maggio 2009;
 - e. agevolazioni in tema di anticipazioni del TFR;
 - f. borse di studio;
 - g. provvidenze per i figli disabili;
 - h. permessi vari;
 - i. previdenza complementare: riduzione del contributo aziendale alla sola quota a copertura del rischio di premorienza;
 - j. congelamento dei premi di fedeltà (25 e 30 anni di servizio);
- 5) premio aziendale: nessuna erogazione per gli anni di competenza 2013 e 2014, prevedendo per quello di competenza dell'anno 2015 un apposito incontro di verifica nel secondo semestre del 2015;
- 6) ferie: a partire dall'anno in corso vengono introdotti meccanismi finalizzati ad una significativa riduzione degli arretrati;
- 7) festività soppresse: a partire dall'anno in corso, la mancata fruizione delle stesse non darà luogo a monetizzazione con la precisazione che per l'anno 2013 la Banca si impegna ad agevolarne e garantirne la fruizione;
- 8) indennità chilometrica: per il biennio 2014/15 il parametro di riferimento sarà pari al 20% del prezzo della benzina;
- 9) part time: l'Azienda ne favorirà l'accesso;
- 10) mutui e prestiti: previsione della possibilità di ottenere la sospensione della rata (capitale + interessi) dietro richiesta del lavoratore;
- 11) lavoro straordinario: previsione di eccezionalità.

Dunque, dopo una defatigante trattativa articolatasi per 15 incontri, abbiamo sottoscritto l'accordo che contribuirà alla riduzione del cost/income della BPPB, fortemente disallineato rispetto al sistema, con la conseguente necessità di contenere i costi operativi e quindi il costo del personale, al fine di favorire il recupero della redditività aziendale.

La trattativa è stata lunga e complicata per l'oggettiva difficoltà di giungere ad un accettabile equilibrio, ma anche per l'altalenante posizione aziendale conseguente all'attuale incertezza sulla futura governance della Banca e alle altrettanto incerte prospettive dell'immediato futuro. Anche alla luce di questo accordo, il ruolo dei dipendenti soci assumerà particolare rilevanza in occasione della prossima assemblea straordinaria della Banca.

Ovviamente non possiamo usare toni di soddisfazione per un accordo che comporta comunque sacrifici per i lavoratori, ma possiamo certamente affermare che siamo riusciti a ridimensionare le richieste di eccessiva riduzione dei costi da parte della controparte, spostando a verifiche scaglionate nel prossimo biennio la reale e concreta valutazione delle misure da adottare tempo per tempo. In particolare, se le fuoriuscite dalla produzione saranno inferiori a quelle previste, saranno introdotte misure compensative a partire dalla solidarietà difensiva; questa potrebbe scattare anche in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei costi a seguito di verifica programmata a fine 2014.

Pertanto, l'accordo ai sensi dell'art. 20 del CCNL può ritenersi sostenibile, come pure sostenibile la graduale attuazione della ristrutturazione aziendale rispetto all'originario impatto operativo previsto dalla Banca a partire dal primo settembre prossimo.

A settembre programmeremo un calendario di assemblee sui territori per meglio illustrare i contenuti dell'accordo.

Taranto, 2 agosto 2013

ORGANI DI COORDINAMENTO

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL



BpPB: firmato l'accordo

BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA