



Si è concluso quest'oggi positivamente il confronto aperto dall'azienda ex artt. 17 e 20 CCNL con lettera del 6 ottobre u.s.

L'accordo ha riguardato le ricadute sul personale conseguenti alla **chiusura degli sportelli** di Ariano Irpino, Foggia 1, Mola di Bari, Nola, Taranto 2 e Torremaggiore, nonché alla creazione dei **poli di Back-Office** di Avellino e Taranto. Inoltre, abbiamo aperto **l'accesso al Fondo di Solidarietà** del settore per 40 colleghe/i (dirigenti compresi) che matureranno il diritto alla pensione entro il 30 novembre 2022 ed altre misure di contenimento del costo del personale.

L'adesione, **volontaria ed incentivata**, dovrà pervenire entro e non oltre il **16 novembre v.** ed il relativo rapporto di lavoro cesserà il 30 novembre successivo.

In favore delle/gli esodande/i è stato previsto un **incentivo** che, a differenza del passato, è differenziato in base alla durata di permanenza nel fondo secondo la seguente scalettatura:

- fino a 36 mesi, due mensilità di R.A.L.;
- fino a 48 mesi, tre mensilità di R.A.L.; oltre 48 mesi, quattro mensilità di R.A.L.

L'importo sarà calcolato pro rata rispetto agli anni e mesi di permanenza nel Fondo.

In caso di accesso al Fondo di **personale in part time** la Banca accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Sono previste **clausole di garanzia** nell'ipotesi di variazioni normative che modifichino la data di pensionamento ovvero nel caso di comunicazione da parte dell'INPS di insussistenza dei requisiti pensionistici.

Parallelamente agli esodi, l'accordo prevede un incentivo pari a **sei mensilità** della R.A.L. a favore di colleghi che formalizzino le proprie **dimissioni entro il 16 novembre p.v.** a condizione che abbiano un'anzianità di servizio minima di cinque anni e non abbiano alcun contenzioso giudiziario con la Banca alla data di presentazione della domanda (one shot). Anche in questo caso, l'ultimo giorno di servizio sarà il **30 novembre p.v.**

L'accesso al Fondo e l'erogazione dell'incentivo all'esodo o dell'incentivo per dimissioni volontarie sono subordinati alla sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale che prevedono la rinuncia espressa all'impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, nonché ad ogni pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua cessazione.

Le/i colleghe/i che cesseranno dal servizio per esodo o per dimissioni incentivate saranno tenuti ad **azzerare i saldi di ferie dovuti fino al 30/11 e le festività maturate, nonché le ore di lavoro straordinario confluite in banca ore.** Precisiamo che nel verbale di conciliazione sarà formalizzata la rinuncia a ferie, festività e straordinari residuati al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Sono previste altre misure con finalità di attuare **misure di conciliazione fra vita professionale e vita privata e di flessibilità organizzativa**, oltre ad un effetto di riduzione del costo del personale.

Anzitutto, la Banca valuterà favorevolmente nuove **trasformazioni del rapporto da tempo pieno a tempo parziale**, prevedendo una canalizzazione delle richieste direttamente alla Direzione Risorse senza transitare dalle strutture di appartenenza.

In via sperimentale per l'anno 2018 per le/i colleghe/i che faranno richiesta di fruizione di nuovi periodi di **congedo straordinario/aspettativa non retribuiti** è prevista

un'integrazione retributiva pari al **40% della RAL** rapportata alle giornate di congedo/aspettativa fruita. È previsto un limite complessivo di 3.000 giornate lavorative, con un limite individuale di 40 giornate.

Precisiamo che nelle suddette giornate le/i colleghe/i sono tenute/i ad osservare la previsione dell'art. 38 CCNL per le Aree Professionali e Quadri Direttivi e dall'art.4 del CCNL per i Dirigenti nella parte in cui dispongono che è vietato, salvo autorizzazione preventiva dell'impresa, prestare a terzi la propria opera o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri d'ufficio.

Si tratta di un meccanismo già sperimentato presso altre aziende di credito con la denominazione di SOCIAL DAYS per illustrare il quale, oltre alla circolare esplicativa della Banca di prossima emanazione, ritorneremo in argomento con altro documento sindacale.

Sempre per il 2018 si prevede un'integrazione retributiva pari al 20% della retribuzione per le/i colleghe/i che facciano richiesta di nuovi **congedi parentali** con diritto all'indennità INPS del 30%.

Ulteriori misure sono:

- **festività soppresse:** le giornate non fruita nell'anno di competenza non saranno monetizzate;
- **ferie:** vanno fruita entro l'anno di maturazione, con la precisazione che, in difetto, la Banca potrà collocare in ferie il lavoratore interessato, entro il primo trimestre dell'anno successivo; per le/i lavoratrici/ori che alla data della firma del presente accordo abbiano un residuo di ferie superiore a 20 giorni la Banca potrà avvalersi della facoltà di collocare gli stessi in ferie;
- **lavoro straordinario, supplementare e prestazioni aggiuntive:** non saranno autorizzati se non per esigenze eccezionali;
- **indennità chilometrica:** è confermata nella misura del 20% del costo benzina rilevato il primo giorno del mese;
- **missioni:** per la categoria dei dirigenti per l'anno 2018 non verrà riconosciuto alcun trattamento di diaria;
- **assunzioni:** contenimento di assunzioni di personale dall'esterno per attività specialistiche non presenti all'interno della Banca.

Come nei precedenti accordi in materia, abbiamo previsto dei momenti di verifica in cui le parti accerteranno gli effetti delle misure concordate, e, in caso di disallineamento rispetto agli obiettivi condivisi nell'accordo e a quelli complessivi del Piano Industriale 2017/20, si confronteranno per individuare ulteriori misure da adottare ed attuare entro il primo semestre del 2018.

Parallelamente alla conclusione delle due procedure contrattuali, **abbiamo concordato per tutto il 2018 l'applicazione degli istituti CIA attualmente in essere:** buono pasto dell'importo di €5,00, previdenza integrativa con contributo aziendale del 2%, polizza sanitaria integrativa, polizza kasko a favore dei dipendenti che utilizzano il mezzo proprio per spostamenti connessi all'espletamento di trasferte e/o missioni, polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, provvidenze per i figli disabili, borse di studio, permessi vari, condizioni al personale dipendente e agevolazioni in tema di anticipazione del TFR.

Nello stesso accordo si è convenuto di prorogare anche per il 2018 la sospensione del premio aziendale, con parallela

rinuncia della banca a istituire sistemi incentivanti o MBO.

Quello appena conclusosi è stato un percorso negoziale complesso, in cui è stato esaminato e discusso con la delegazione aziendale il Piano Industriale 2017/20 della Banca, ed è stata

condivisa la necessità di intraprendere azioni finalizzate a migliorare i livelli di efficienza e produttività, di adeguare gli organici e, conseguentemente, raggiungere un livello di redditività in linea con gli obiettivi del Piano, evitando ricadute occupazionali.

Sono stati, inoltre, salvaguardati gli istituti attualmente in vigore del CIA che, in regime di proroga, sarebbero cessati il 31/12 p.v.

Dopo un duro ma leale confronto con l'Azienda, possiamo ritenere di avere raggiunto un risultato positivo per le/i colleghe/i che consentirà di affrontare il prossimo triennio con maggiore serenità, mantenendo un equilibrio fra gli interessi di chi resta e quelli di chi intende lasciare il lavoro cogliendo l'opportunità rappresentata dalla riapertura delle adesioni al Fondo di Solidarietà.

È del tutto evidente che **il raggiungimento degli obiettivi concordati si basa in gran parte sulle adesioni volontarie al Fondo di Solidarietà**: se si dovesse centrare la misura massima concordata avremmo tutti il massimo della serenità che auspichiamo perché smarcheremmo così il più possibile l'utilizzo, in arco Piano, di ulteriori misure che inevitabilmente dovremmo poi concordare per raggiungere gli obiettivi suddetti.

Preannunciamo un giro di assemblee da indire entro la fine dell'anno per confrontarci sui contenuti dell'accordo.

Altamura, 8 novembre 2017

ORGANI DI COORDINAMENTO

#### SCARICA GLI ACCORDI:

- [accordo 8nov2017](#)
- [accordo CIA 8nov2017](#)