

VERBALE DI ACCORDO – TESTO COORDINATO

Il giorno 29 settembre 2012, alle ore 6:20, presso i locali della Banca siti in Bari al vico San Domenico, sono presenti la delegazione aziendale, composta dal Direttore Generale, ing. Vincenzo De Bustis Figarola, dal responsabile del Servizio Gestione, Sviluppo e Amministrazione delle Risorse Umane, dr. Carmine Del Monaco, e dai sigg.ri Giuseppe Lovero, Angelo, Fabio Ostuni, Gaetano Stallone, Libera Alto, Francesco Corallo, Roberto Muncipinto, assistita dal dr. Giovanni Pentassuglio,

e le Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO-FD, rappresentata dai sigg.ri Francesco Faniuolo ed Isabella Ferrante;

FABI, rappresentata dai sigg.ri Canio Moliterni, Francesco Canzoniero e Pasquale Trupo;

FIBA/CISL, rappresentata dai sigg.ri Germano Caruso, Girolamo Loconsole, Teresa Guerricchio, Sergio Lucarelli, Vincenzo Manfredino;

FISAC/CGIL, rappresentata dai sigg.ri Mario Gentile, Rosalia Lopez, Gaetano Errico, Michele Bove, Maria Teresa Montanaro, Annamaria Strisciulli, Vito Brunazzi, Vincenzo Atella e Carmine Iandolo;

SINFUB, rappresentata dai sigg.ri Federico Sciaraffia, Emilia Catalano, Alfredo Scardicchio e Francesco Santangelo;

UILCA, rappresentata dai sigg.ri Vito Pepe, Ugo Pojero, Antonio Castello, Antonio Vigilante, Pierluigi Introna e Angelo Iannielli.

Premesso che

- la crisi economico-finanziaria originatasi oltreoceano nel corso del 2008 ha portato nel 2009 una recessione estremamente severa, alla quale, dopo un brevissimo periodo di ripresa economica di dimensioni assai modeste, è succeduta nel corso del 2011 la crisi del debito sovrano e, quindi, delle finanze pubbliche di molti paesi dell'eurozona, inclusa l'Italia;
- l'economia italiana, che già scontava una debolezza di lungo periodo, proprio per le caratteristiche della crisi europea dei debiti sovrani ha subito un drastico aggravamento nell'estate del 2011, a cui il nuovo Governo ha cercato di porre rimedio attraverso il varo di una manovra correttiva dei conti pubblici fortemente incentrata sulla riduzione della spesa previdenziale attraverso l'innalzamento dell'età pensionistica. In tale contesto, caratterizzato appunto da una crisi strutturale e da un nuovo quadro normativo in materia pensionistica, per la Banca non è stato possibile il pieno raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dei costi a cui tendeva l'accordo collettivo del 14/1/2011;
- alla luce del quadro economico sopra succintamente descritto, il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Bari – essendo ormai variato lo scenario di riferimento presupposto dal precedente Piano Industriale – ha ritenuto necessario deliberare un nuovo Piano Industriale, avente valenza temporale 2012-2016, con il quale viene affermata la volontà aziendale di realizzare un percorso gestionale che mira ad un obiettivo strategico di autonomia e di crescita, rinforzando i connotati di banca per il

- territorio, qualificando in modo molto professionale l'affiancamento a famiglie ed imprese;
- il corpo sociale, il personale ed il sindacato rappresentano punti di forza per lo sviluppo della Banca in una fase di cambiamento storico come quello attuale, che richiede il coinvolgimento pieno di tutti gli stakeholder in un positivo clima aziendale capace di favorire il cambiamento;
 - il percorso tracciato dal Piano industriale individua due momenti, apparentemente distinti, ma tra di loro integrati e che consistono, da un lato, nella “messa in sicurezza” della Banca, attraverso efficientamenti e aumenti di capitale e, dall’altro, nel riposizionamento industriale;
 - in data 22 giugno 2012 l’Azienda ha consegnato alle OO.SS. la lettera informativa del 19/6/2012 – che qui si richiama integralmente – con la quale si dava avvio alla procedura ex artt. 15 e 18 del CCNL 8 dicembre 2007;
 - alla nota informativa del 19/6/2012 veniva allegata, per farne parte integrante, la seguente documentazione: a) Piano Industriale 2012-2016 – documento di sintesi, b) Piano Industriale 2012-2016 – Revisione Modello di Rete, c) Efficientamento Rete a modello attuale;
 - su richiesta delle OO.SS. si dava luogo agli incontri previsti dalla procedura disciplinata dagli artt. 15 e 18 del CCNL i quali avevano inizio il 3/7/2012 e si susseguivano nel corso dei mesi di luglio (nei giorni 3, 9,11, 18, 20, 24 e 30) e settembre (nei giorni 5, 10, 12, 13, 24, 25, 26, 27 e 28) del 2012;
 - nel corso della procedura l’Azienda ha illustrato alle OO.SS. i punti salienti del Piano Industriale ed ha fornito i dati e le informazioni richiesti allo scopo di consentire una migliore comprensione della complessiva realtà aziendale;
 - in data 30/7/2012, a causa dell’assenza di un quadro normativo preciso e, in particolare, alla luce della mancata adozione da parte del Governo dei decreti attuativi dell’Accordo ABI 8 luglio 2011, le Parti hanno siglato un accordo con il quale hanno sospeso la decorrenza dei termini della presente procedura dal 31/7/2012 al 5/9/2012, data in cui è ripreso il confronto sindacale;
 - sulla Gazzetta Ufficiale n. 194 del 21 agosto 2012 è stato pubblicato il DM n. 67329 del 3 agosto 2012 che recepisce, sia pure in parte, l’Accordo ABI 8 luglio 2011 e i successivi accordi interpretativi del 20 ottobre 2011 e 12 gennaio 2012, rendendo di fatto operativi gli strumenti per la gestione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali;
 - in data 13/9/2012 le Parti hanno siglato un altro verbale con cui i termini della procedura sono stati ulteriormente prorogati sino al 28/9/2012, al fine di esaminare in maniera più approfondita le novità introdotte dal citato decreto;
 - dopo ampia discussione, a conclusione del confronto e nello spirito di cui al secondo comma dell’art. 18 del CCNL, le Parti hanno concordato di attivare un complesso di strumenti, in appresso meglio indicati, in grado di consentire di cogliere un obiettivo di riduzione degli organici pari a n. 235 unità, riservandosi ovviamente di intervenire nuovamente sui singoli istituti laddove dovessero essere introdotte, nelle more dell’applicazione del presente accordo, modifiche al quadro normativo;

tutto quanto premesso, le Parti convengono quanto segue

Art. 1

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo, il quale è unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Art. 2 - Riduzione degli organici

1. Allo scopo di conseguire il riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali in rapporto alle mutate condizioni economico-sociali di riferimento, le Parti, nell'ambito della procedura ex artt. 15 e 18 CCNL 8/12/2007, convengono di conseguire un obiettivo di riduzione degli organici pari a n. 235 unità, con una variazione in difetto e in eccesso contenuta nei limiti del 5%.
2. L'obiettivo di riduzione degli organici come sopra indicato sarà conseguito con il ricorso agli strumenti indicati negli articoli successivi, nei termini e alle condizioni ivi riportati.
3. Allo scopo di consentire l'individuazione del personale potenzialmente interessato dalla presente procedura di riduzione degli organici, l'Azienda utilizzerà le deleghe rilasciate da tutto il personale nato entro l'anno 1959 ai sensi dell'art. 9 dell'accordo collettivo del 14/1/2011, nonché la documentazione previdenziale, indicante decorrenza e misura (previsionale) della pensione, rilasciata direttamente dai lavoratori.

Art. 3 – Esodi incentivati

1. Ai dipendenti di ogni genere e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che, anche alla luce delle modifiche introdotte al regime previdenziale dal DL. n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 214/2011, maturano i requisiti per avere diritto alla pensione entro il 31/12/2013 e che hanno già manifestato la loro adesione volontaria ai sensi dell'accordo collettivo del 14/1/2011, viene confermata l'applicazione delle disposizioni e degli incentivi di cui all'art. 5 del citato accordo collettivo, il quale per il resto cessa di produrre effetti al 31/12/2012.
2. Ai dipendenti di ogni genere e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturano i requisiti pensionistici previsti dalla L. n. 214/2011 per il pensionamento di vecchiaia o anticipato a far data dall'1/1/2014 ed entro il 31/12/2016, a prescindere dal diritto al mantenimento in servizio, è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro compilando l'apposito modulo allegato al presente accordo (all. 1). Il modulo dovrà essere inviato a decorrere dal 15/3/2013 e dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 30/5/2013.
3. Al personale di cui al punto precedente verrà riconosciuto un importo omnicomprendivo lordo da calcolarsi sulla RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro secondo le percentuali indicate nella seguente tabella:

Tabella A

età al momento della cessazione	Fino a 62 anni	Oltre 62 e fino a 64 anni	Oltre 64 anni
Percentuale della RAL	40 %	32 %	23 %

4. Detto importo sarà erogato quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione.
5. Per coloro che faranno pervenire l'apposito modulo di adesione sopra citato entro e non oltre il 30/4/2013 l'incentivo all'esodo come sopra calcolato sarà maggiorato di un ulteriore 30% della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Anche tale somma sarà erogata a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetta alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti.
6. Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo decorreranno con la effettiva maturazione del trattamento pensionistico e saranno formalizzate presso le

competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Art. 4 – Procedura ex L. n. 223/91

1. Le Parti firmatarie della presente intesa si incontreranno entro il 15/6/2013 per verificare il numero di adesioni presentate ai sensi del precedente articolo. Nel caso in cui dalla verifica dovesse risultare che le domande pervenute siano inferiori rispetto alle risorse in possesso dei requisiti pensionistici indicati al punto n. 2 dell'art. 3, verrà attivata – mediante apposita comunicazione – la procedura ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 rispetto alla quale le OO.SS. si impegnano sin d'ora a confermare in apposito accordo, da sottoscrivere entro 7 gg. dall'avvio delle procedure, il criterio di scelta di cui al punto 2 dell'art. 3, vale a dire la maturazione entro il 31/12/2016 dei requisiti pensionistici.
2. Di conseguenza, esaurita la procedura richiamata, l'Azienda procederà, tempo per tempo, alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti di ogni genere e grado - compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che entro il 31/12/2016 maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata ex L. n. 214/2011, anche se abbiano il diritto al mantenimento in servizio.
3. Le parti firmatarie del presente accordo si danno atto che ai lavoratori che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente ai sensi del presente articolo non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Art. 5 - Ricorso al Fondo di Solidarietà di settore

1. Per realizzare compiutamente l'obiettivo di cui al precedente art. 2, le Parti concordano sulla necessità di ricorrere, ove giuridicamente possibile, alle prestazioni straordinarie del <<Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito>> (d'ora in poi, per brevità, Fondo di Solidarietà) di cui al DM n. 158/2000 e s.m.i., secondo misure, modalità e condizioni tempo per tempo vigenti e nel rispetto del criterio della volontarietà.
2. L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che avverrà su base volontaria, riguarderà il personale, di ogni ordine e grado – compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturerà i requisiti per avere diritto ai sensi della L. n. 214/2011 alla pensione di vecchiaia o anticipata nel periodo compreso tra l'1/1/2017 e il 30/6/2020, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
3. Il personale interessato dovrà avanzare la domanda di adesione all'accesso al Fondo di Solidarietà attraverso la compilazione dell'apposito modulo (all. 2) che dovrà pervenire alla Banca dal 15/3/2013 e non oltre il 30/9/2013. La Banca, a fronte di tale adesione, invierà a ciascun interessato apposita comunicazione.
4. Al personale di cui al punto precedente verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo corrispondente al 10 % della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Detto importo sarà erogato quale incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione.
6. Per coloro che faranno pervenire l'apposito modulo di adesione sopra citato entro e non oltre il 31/7/2013, l'incentivo all'esodo di cui al punto 4) sarà maggiorato dei seguenti importi:
 - a) 10% della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) 0,50% della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, moltiplicato per i mesi interi (o frazioni pari o superiori a 15 giorni) di permanenza al Fondo.

7. Si precisa che anche le somme di cui al punto 6) saranno riconosciute a titolo di incentivo all'esodo aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti.

8. Considerato che il conseguimento degli obiettivi di riduzione degli organici nella misura indicata al precedente art. 2 dovrà necessariamente avvenire in modo tale da garantire la complessiva funzionalità aziendale anche sotto il profilo dei costi, viene prevista la facoltà della Banca, fermo restando il rispetto dei criteri di cui all'art. 8 del DM n. 158/2000, di accettare le domande di adesione all'accesso al Fondo di Solidarietà con gradualità, posticipando la data effettiva della cessazione del rapporto di lavoro secondo un programma che formerà oggetto di periodica verifica con le OO.SS.. La Banca precisa che l'apertura del Fondo avverrà nel corso del 2014.

9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che manifesti l'adesione all'accesso al Fondo di Solidarietà secondo le previsioni di cui al presente articolo vedrà trasformato, su richiesta, il proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno con decorrenza dal mese antecedente la risoluzione del rapporto di lavoro.

10. Le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno formalizzate presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Dichiarazione delle Parti

Nell'ipotesi in cui nel corso del periodo di valenza del Piano Industriale la scadenza del Fondo di Solidarietà dovesse essere prorogata oltre la data attualmente fissata (30/6/2020), le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno al fine di valutare la possibilità di applicare la disciplina di cui al presente articolo anche nei confronti dei lavoratori che maturano il primo requisito utile ai fini pensionistici successivamente al 30/6/2020 ed entro il 31/12/2021.

Art. 6 – Agevolazioni a favore dei lavoratori che accedono, su base volontaria, al Fondo di Solidarietà

1. Al personale che accederà, su base volontaria, al Fondo di Solidarietà con fruizione della prestazione in forma rateale vengono garantiti, a decorrere dalla data di accesso al Fondo di Solidarietà e per il periodo di permanenza nello stesso, i seguenti trattamenti alle stesse condizioni tempo per tempo in vigore per il personale in servizio:

- a) condizioni bancarie riservate ai dipendenti: ai rapporti bancari, ivi compresi i mutui ed i finanziamenti in essere alla data di accesso al Fondo, intestati ai dipendenti interessati, continueranno ad essere applicate le stesse condizioni in vigore per il Personale in servizio. Al momento dell'effettivo pensionamento dette condizioni verranno parificate tempo per tempo alle condizioni previste per il Personale in quiescenza;
- b) previdenza complementare: una somma pari al prodotto dell'ultima retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per la percentuale di contribuzione aziendale al Fondo di previdenza complementare di appartenenza alla data di risoluzione del rapporto di lavoro relativo al singolo dipendente. Tale importo viene erogato a titolo di ulteriore incentivo all'esodo e ad integrazione del TFR;
- c) assistenza sanitaria: proseguimento della copertura sanitaria alle stesse condizioni tempo per tempo in vigore per il personale in servizio;
- d) polizza infortuni extra professionali: proseguimento della copertura assicurativa per i rischi extra professionali prevista tempo per tempo per il personale in servizio;

- e) provvidenza caso morte: vengono garantite tutte le provvidenze previste in caso di morte dei dipendenti in servizio tempo per tempo vigenti.

Art. 7 – Esercizio dell’opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all’art. 1 comma 9 della Legge n. 243/2004

1. Nei confronti delle lavoratrici che decidono volontariamente di esercitare l’opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all’art. 1° comma 9 della Legge n. 243/2004 (facoltà di cui la recente riforma previdenziale ha previsto il mantenimento solo per coloro che matureranno il trattamento pensionistico – cd. assegno pensionistico - entro il 31/12/2015), così anticipando il pensionamento rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia ovvero a quella anticipata, verrà riconosciuto un incentivo pari alle mensilità – calcolate con riferimento a 1/13° della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro - di cui alla tabella seguente:

Tabella B

età al momento della cessazione	Fino a 59 anni	Oltre 59 e fino a 60 anni	Oltre 60 anni
n. mensilità	7	5	4

2. Il suddetto importo verrà maggiorato di una somma annua pari al 50% della differenza tra pensione netta annua calcolata con il sistema retributivo o misto (prendendo come decorrenza la prima data utile tra pensione di vecchiaia e anticipata) e pensione netta annua calcolata con il sistema contributivo opzionato dalla lavoratrice, moltiplicata per gli anni mancanti al compimento dell’80° anno di età.

3. L’importo dell’incentivo calcolato come sopra sarà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell’apposito verbale di conciliazione.

4. Le lavoratrici interessate ad esercitare l’opzione previdenziale di cui al punto 1) dovranno manifestare il proprio interesse mediante la compilazione dell’apposito modulo (all. 3) che dovrà essere consegnato all’Azienda dal 15/3/2013 ed entro il 31/5/2013. Peraltro, le lavoratrici dovranno consegnare all’Azienda apposita certificazione previdenziale attestante: a) la data di maturazione del requisito pensionistico di cui al citato art. 1, co. 9, L. n. 243/2004; b) il trattamento pensionistico calcolato con il sistema contributivo opzionato; c) la data di maturazione della pensione di vecchiaia e/o anticipata; d) l’ammontare (previsionale) del trattamento pensionistico calcolato con il sistema retributivo o misto decorrente dalla prima data utile. Successivamente, fino a sei mesi prima della maturazione del requisito pensionistico, la lavoratrice dovrà inviare apposito modulo di adesione che l’Azienda risconterà nei tre mesi antecedenti la maturazione del predetto requisito. Tali adempimenti costituiscono condizione necessaria per la risoluzione consensuale di cui al presente articolo.

5. Le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno formalizzate presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto. Si precisa che la data di riferimento per la cessazione dal servizio sarà quella della maturazione del diritto al trattamento pensionistico (cd. finestra pensionistica).

6. Le lavoratrici che rientrano nel campo di applicazione dell’art. 3 sono escluse dai benefici del presente articolo.

Art. 8 – Incontro di verifica sulla riduzione degli organici

1. Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il 15/10/2013 per verificare se le uscite che interverranno ai sensi degli articoli 3, 4, 5 siano sufficienti a garantire la riduzione degli organici nei termini indicati nell'art. 2 del presente accordo.
2. In caso di esito negativo, le Parti si adopereranno al fine di ricercare, entro e non oltre il 15/11/2013, ogni opportuna soluzione atta a garantire il raggiungimento del suddetto obiettivo.
3. Laddove le richieste di adesione siano in numero superiore rispetto al citato obiettivo, le Parti verificheranno la possibilità di accogliere anche tali richieste.

Art. 9 – Clausola di salvaguardia

1. Qualora successivamente alla stipula del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative al regime pensionistico vigente tali da pregiudicare per i lavoratori aderenti alle forme di incentivazione all'esodo di cui agli articoli che precedono il diritto al percepimento dei trattamenti previdenziali pubblici, le Parti firmatarie del presente accordo collettivo si riuniranno per verificare gli effetti derivanti dalle suddette modifiche e ricercare le possibili soluzioni, che rimarranno a carico dell'azienda, idonee a garantire economicamente i lavoratori che si trovassero privi sia del trattamento pensionistico che dell'assegno straordinario.
2. Detti lavoratori avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di solidarietà, ad un importo equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Tale importo, quale integrazione dell'incentivo all'esodo riconosciuto in occasione della risoluzione del rapporto, verrà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 10 – Divieto di collaborazione per il personale esodato

1. I dipendenti che risolveranno il loro rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti degli articoli 3, 4, 5 e 7 che precedono non potranno prestare attività lavorativa, in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale, a favore della Banca.

Dichiarazione sindacale

Le OO.SS. invitano l'Azienda ad attivarsi affinché il divieto di cui al presente articolo venga rispettato anche da parte delle aziende del Gruppo.

Dichiarazione aziendale

L'Azienda, preso atto della dichiarazione sindacale, inviterà le aziende del Gruppo a rispettare il divieto di cui al presente articolo.

Art. 11 – Lavoro a tempo parziale

1. Le Parti, nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sul personale, in considerazione di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL, concordano sull'opportunità di introdurre misure volte ad incrementare sensibilmente il ricorso al lavoro a tempo parziale, fatte salve comunque le percentuali massime di cui al CCNL. A tal proposito, fermo restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, le Parti convengono di adottare le seguenti regole.
2. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno essere inviate direttamente al Servizio Gestione, Sviluppo e Amministrazione delle Risorse Umane – Ufficio Pianificazione e Gestione Risorse.
3. Le suddette domande verranno accolte in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive presenti presso l'unità organizzativa del dipendente richiedente ed avranno

decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di accoglimento. In tutti i casi in cui le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive ostino all'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la Banca, proprio al fine di favorirne l'accoglimento, proporrà al lavoratore interessato il trasferimento ad altra sede presente entro 25 km e/o una diversa articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro.

4. In ogni caso, la Banca accoglierà le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate nel corso del periodo di valenza del Piano Industriale fino al limite massimo del 10% del personale a tempo indeterminato e ad orario pieno e nel rispetto dei limiti e delle condizioni di seguito indicati:

a) le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono prevedere una riduzione dell'orario di lavoro non inferiore a 1/3 dell'orario normale;

b) le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere a tempo determinato e per un periodo massimo di tre anni, eventualmente rinnovabile;

c) le richieste di trasformazione presentate dai dipendenti che abbiano sede di lavoro in unità produttive di ridotte dimensioni ove è già presente personale che svolge, a qualsiasi titolo, la prestazione lavorativa ad orario ridotto potranno essere accolte nel rispetto dei seguenti limiti: filiali/agenzie/succursali che occupino da 4 a 6 dipendenti, un solo part-time; filiali/agenzie/succursali che occupino da 6 a 10 dipendenti, massimo due part-time.

5. Tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché quelle di proroga, dovranno essere riscontrate dall'Azienda entro 30 giorni dalla ricezione.

Art. 12 – Completa fruizione delle dotazioni di cui al CCNL

1. Le Parti, condividendo gli obiettivi e le finalità rappresentati nella Dichiarazione delle Parti inserita all'art. 18 dell'Accordo ABI del 19/1/2012 di rinnovo del CCNL 8/12/2007, concordano sulla necessità di porre in essere tutte le possibili misure dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui alla dichiarazione sopra richiamata.

2. Al fine di conseguire i suddetti obiettivi, le Parti ribadiscono il principio in virtù del quale sia le ferie che le ex festività dovranno essere fruito nell'anno di competenza, secondo le regole previste dal CCNL.

3. Per gli anni 2013 e 2014 tre giornate di festività soppresse saranno inserite nel piano ferie e, ove non fruito nell'anno di competenza, non saranno monetizzate.

4. Le ferie residue riferite agli anni precedenti dovranno essere fruito nel rispetto della tempistica che segue: il 20% entro il 28/2/2013; il restante 80% entro il 15/3/2014. I turni delle ferie residue dovranno essere comunicati all'azienda con sufficiente anticipo e comunque entro il 15/12/2012, per le ferie da fruito entro il 28/2/2013, ed entro il 30/6/2013 per le restanti ferie residue. I turni di ferie, una volta approvati, verranno inseriti in procedura direttamente dal Servizio Gestione, Sviluppo e Amministrazione delle Risorse Umane. In assenza di iniziativa da parte del lavoratore, l'azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione, i quali verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori ed inseriti in procedura sempre a cura del citato Servizio.

Art. 13 – Limitazione al ricorso delle prestazioni aggiuntive e del lavoro straordinario

1. Le Parti concordano sulla necessità di contenere il ricorso alle prestazioni aggiuntive e al lavoro straordinario soltanto in presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive straordinarie.

2. Per l'anno 2013 l'Azienda si impegna a ridurre il ricorso alle prestazioni aggiuntive e allo straordinario nella misura del 20% rispetto al 2012; per l'anno 2014 la riduzione sarà di un

ulteriore 20% rispetto al 2012. Eventuali scostamenti in difetto rispetto alle suddette percentuali costituiranno obiettivo di riduzione per l'anno 2015.

Art. 14 – Aspettativa non retribuita

1. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, si impegna a concedere periodi di aspettativa non retribuita della durata massima di 24 mesi richiesti anche per motivi diversi da quelli indicati dall'art. 51 del CCNL 8/12/2007.

Art. 15 – Mobilità e fungibilità

1. La gestione del presente accordo e del percorso organizzativo conseguente all'applicazione del Piano Industriale potrà comportare un limitato ricorso alla mobilità territoriale anche in considerazione della nuova articolazione della rete distributiva in micro-territori. A tal proposito, l'Azienda si impegna a tenere nella massima considerazione eventuali gravi situazioni personali e/o familiari o di rilevante disagio individuale dei dipendenti interessati alla mobilità, nonché a dare accoglimento, ove possibile, alle richieste di trasferimento avanzate dal personale.

2. Le eventuali chiusure o accorpamenti di unità produttive che comportino l'impossibilità di assegnazione delle risorse presso altre unità produttive site nell'ambito della stessa provincia o in provincia limitrofa, comporteranno l'applicazione delle norme di cui al CCNL in materia di trasferimenti.

3. Per il biennio 2012-2013, in vista della razionalizzazione delle agenzie e dell'adozione a regime del modello *Hub & Spoke*, come meglio rappresentate nel Piano Industriale 2012-2016, le Parti convengono di attuare la piena fungibilità sia nell'ambito della categoria dei quadri direttivi che nell'ambito delle aree professionali, come previsto dal CCNL.

Art. 16 – Ex premio di rendimento (cd. extra standard)

1. A decorrere dal 2013 l'importo relativo all'ex premio di rendimento (cd. extra standard), così come riconosciuto nell'anno 2012, sarà erogato con le seguenti modalità:

a) il 75% sotto forma di assegno *ad personam*, non riassorbibile e non rivalutabile, da riconoscersi per 12 mensilità;

b) il restante 25% verrà conferito al fondo di previdenza complementare di appartenenza, in cifra fissa e non rivalutabile.

2. I lavoratori che non ritengono di conferire la quota di cui alla lettera b) al fondo di previdenza complementare di appartenenza possono optare per la trasformazione anche di tale quota in assegno *ad personam*, non riassorbibile e non rivalutabile, decurtata del 15%.

Art. 17 – Limitazione del costo delle consulenze

1. L'Azienda si impegna a porre in essere nel corso degli anni 2013-2016 concrete azioni volte a contenere di almeno il 5% il valore delle consulenze professionali, con esclusione delle consulenze dovute all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

Art. 18 - Formazione

1. Nell'impostazione del Piano Industriale la formazione riveste un ruolo fondamentale nel supportare il percorso evolutivo della Banca, alla luce delle esigenze poste dal nuovo scenario di riferimento ed in sintonia con le nuove direttrici strategiche orientate all'ampliamento della gamma dei prodotti ed alla differenziazione dell'offerta secondo logiche di servizio e consulenza. A tale scopo, pertanto, al tradizionale programma di formazione obbligatoria ed a quella di tipo istituzionale viene affiancato un nuovo ed articolato programma che ha già formato oggetto di presentazione nel corso della procedura sindacale.

2. L'impegno nella formazione durante tutta la fase di attuazione del piano industriale sarà supportato con l'ausilio di primarie strutture specialistiche e con il ricorso, ove possibile, al FBA.
3. Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il mese di ottobre del corrente anno al fine di stipulare, entro e non oltre lo stesso mese di ottobre, un'intesa concernente modalità, progettazione e realizzazione dei previsti piani formativi nell'ambito delle rispettive prerogative.

Art. 19 - Contratti di solidarietà espansivi

1. Le Parti, al fine di riattivare politiche di inserimento graduale di giovani di potenziale, convengono di ricorrere a partire dal 2015 ed in via sperimentale alla solidarietà espansiva, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, per un numero massimo di 20 risorse e con le seguenti modalità:
 - platea dei lavoratori interessati alla riduzione di orario: prioritariamente coloro che ricadono nel campo di applicazione di cui agli articoli 3, 5 e 7. Le Parti concordano che, ove non si raggiungesse il limite massimo di cui sopra, la platea di riferimento verrà estesa anche agli altri lavoratori eventualmente interessati;
 - durata della riduzione dell'orario di lavoro: pari alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel presente accordo collettivo per tutta la durata residua del rapporto di lavoro che dovrà comunque cessare entro 4 anni dall'attivazione del contratto di solidarietà stesso;
 - distribuzione dell'orario di lavoro: sia in verticale che in orizzontale e possibile modifica delle mansioni ove sussistono comprovate esigenze tecnico-organizzative;
 - modalità di assunzione: assunzione a tempo pieno con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs n. 167/2011 e dell'Accordo ABI 24/4/2012.
2. L'azienda si riserva di valutare puntualmente oltre ai requisiti curriculari e formativi dei candidati all'assunzione anche la praticabilità tecnico-organizzativa caso per caso della solidarietà espansiva avuto riguardo alle caratteristiche tanto del lavoratore che accede alla riduzione di orario quanto del neo assunto.
3. I lavoratori interessati ad accedere al percorso di solidarietà espansiva dovranno presentare entro il 30/9/2013 la propria volontaria adesione allo stesso mediante la sottoscrizione dell'apposito modulo che sarà predisposto a cura dell'Azienda e portato a conoscenza del personale.
4. Resta inteso che i lavoratori beneficiari della solidarietà espansiva di cui al presente articolo, qualora rientranti nel campo di applicazione delle norme della presente intesa che regolano gli esodi incentivati ovvero il Fondo di Solidarietà, non avranno diritto ad usufruire delle misure e degli incentivi di cui ai precedenti articoli 3, 5 e 7.
5. Laddove dovessero sopraggiungere modifiche normative tali da rendere più oneroso il costo aziendale del rapporto di lavoro dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario, le Parti firmatarie del presente accordo si riuniranno al fine di ricercare le soluzioni più opportune.

Art. 20 - Commissione di controllo e monitoraggio

1. Viene istituita una commissione paritetica formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla firmataria del presente accordo e da altrettanti rappresentanti aziendali. La commissione, cui possono partecipare anche membri esterni sia di nomina aziendale che sindacale, sarà presieduta da un membro di nomina sindacale. Tale commissione avrà il compito di monitorare e verificare costantemente la puntuale applicazione degli impegni assunti con il presente accordo con particolare riferimento al part-time, al programma di formazione, al controllo degli straordinari, allo smaltimento di ferie e permessi. La commissione dovrà

acquisire e predisporre per tempo tutti i documenti e le informazioni necessarie al proficuo svolgimento degli incontri di verifica previsti in altra parte del presente accordo.

Art. 21 - Decorrenza

1. Le Parti, si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione dello stesso è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 15 e 18 del CCNL 8/12/2007.
2. Il presente accordo decorre dall'1/1/2013, salvo quanto espressamente previsto in singole norme.
3. Con la sigla della presente intesa, le Parti, preso atto che la recente riforma pensionistica ha vanificato gli impegni assunti con la sigla dell'accordo del 14/1/2011, convengono di recedere anticipatamente dal citato accordo, il quale, pertanto, cesserà di produrre effetti il 31/12/2012, fatta eccezione per quanto espressamente previsto al punto 1) dell'art. 3 che precede.

Banca Popolare di Bari

Dircredito-FD

Fabi

Fiba-Cisl

Fisac-Cgil

Sinfub

Uilca

Adesione volontaria all'esodo incentivato ex art. 3 punto 2) del Verbale di accordo del 29/9/2012.

Spett.le
Banca Popolare di Bari
Servizio Gestione, Sviluppo e
Amministrazione delle Risorse Umane
C.so Cavour, 19
70122 – Bari

Il/La

sottoscritto/a _____

, nato/a il _____ a _____ provincia di _____

matr. _____,

in adesione alle previsioni di cui all'art. 3 del Verbale di accordo del 29/9/2012, considerato che dalla documentazione previdenziale in proprio possesso risulta che alla data del ___/___/_____ matura i requisiti pensionistici previsti dalla legge per avere diritto al trattamento pensionistico a carico dell'AGO,

COMUNICA

in via irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con codesta Azienda a decorrere dall'ultimo giorno del mese di maturazione dei requisiti pensionistici, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dall'art. 3 del predetto accordo del 29/9/2012.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

_____/_____/_____
(data)

(firma)

Adesione volontaria al Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito ex art. 5 punto 3. del Verbale di Accordo del

Spett.le
Banca Popolare di Bari
Servizio Gestione, Sviluppo e
Amministrazione delle Risorse Umane
C.so Cavour, 19
70122 Bari

Il/La

sottoscritto/a _____

, nato/a il _____ a _____ provincia di _____

matr. _____,

preso atto

della disciplina del <<Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito>> contenuta nel DM n. 158/2000 – prorogata dal DM n. 226/2006 - e nel DM n. 67329/2012 di recepimento dell'Accordo 8/7/2011 e dei successivi Accordi interpretativi 20/10/2011 e 12/1/2012;

del contenuto del Verbale di Accordo del 29/9/2012, con particolare riferimento all'art. 5;

atteso che

dalla documentazione previdenziale in proprio possesso risulta che alla data del ___/___/_____ matura i requisiti pensionistici previsti dalla legge per avere diritto al trattamento pensionistico a carico dell'AGO,

comunica

in via irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con codesta Azienda a decorrere dal ___/___/_____ con adesione al Fondo di Solidarietà dal ___/___/_____, anche al fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati dall'art. 5 del predetto accordo del 29/9/2012.

Il/La sottoscritto/a, inoltre, dichiara di:

- non essere titolare di assegno ordinario o pensione di invalidità;

- esercitare la seguente opzione (barrare la casella prescelta):
 - richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale con prosecuzione del versamento dei contributi sindacali a favore dell'Organizzazione Sindacale cui risulta iscritto alla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in forma rateale senza versamento dei contributi sindacali;
 - richiedere la liquidazione dell'assegno straordinario in un'unica soluzione.

Il/La sottoscritto/a, infine,

- prende atto che il rapporto di lavoro si risolverà alla data sopra riportata ovvero ad altra data successiva comunicata dall'Azienda;
- si impegna a comunicare tempestivamente all'Azienda ed al Fondo di Solidarietà l'eventuale instaurazione – nel corso del periodo di erogazione delle prestazioni straordinarie – di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro.

In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

_____/_____/_____
/ /

(data)

(firma)

Opzione donna ex art. 7 del Verbale di Accordo del 29/9/2012

Spett.le
Banca Popolare di Bari
Servizio Gestione, Sviluppo e
Amministrazione delle Risorse Umane
Corso Cavour, 19
70122 Bari

La sottoscritta _____ nata il
_____ a _____ prov. _____, matr _____,

con la presente

manifesta il proprio interesse all'esercizio dell'opzione previdenziale di cui all'art.1, co. 9, L n. 243/2004, così come disciplinato all'art. 7 dell'Accordo del 29 settembre 2012.

La sottoscritta, infine, si riserva di fornire propria adesione irrevocabile solo alla completa acquisizione delle informazioni di cui al comma 4 del citato articolo 7.

_____/_____/_____
(data)

(firma)