



Alle prime luci dell'alba di sabato 29 settembre si è chiusa, con la sottoscrizione di un verbale di accordo, la procedura avviata in data 22/06/2012 a seguito della presentazione da parte della Banca alle OO.SS., del Piano Industriale BPB 2012-2016.

E' stata una trattativa difficile e complessa sia per le richieste iniziali dell'Azienda, sia per i cambiamenti legislativi in materia di pensioni e la conseguente incertezza del quadro normativo - risoltasi solo nei primi giorni di agosto -, nel contesto di profonda crisi che attraversa tutto il sistema.

Siamo riusciti a rintuzzare i principali "attacchi" alle retribuzioni quali la riduzione dell'orario del lavoro, la decurtazione del cd. extrastandard e scongiurato l'obbligatorietà per l'accesso al Fondo di Solidarietà del settore, contenuta la riduzione degli organici ed evitata la diminuzione del contributo aziendale al Fondo Pensione, misure, queste, paventate dall'Azienda nelle prime fasi della trattativa.

Abbiamo inserito, di contro, con la previsione dei contratti di "solidarietà espansiva", le premesse per creare buona e nuova occupazione e, con gli incentivi previsti per le donne che vogliono fruire della cd. "opzione donna", un'ulteriore opportunità di uscita "morbida" dal lavoro.

Per il resto, abbiamo previsto un sistema di tutele in linea con gli accordi analoghi che si stanno chiudendo nei grandi gruppi bancari italiani.

E veniamo ai dettagli:

- Riduzione Organici:

"...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%..."

- Esodi incentivati:

a) Ai dipendenti di ogni genere e grado – compresi i dirigenti (...) – che (...) 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.

b) Ai dipendenti di ogni genere e grado – compresi i dirigenti (...) – 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 (...). Il modulo dovrà essere inviato a decorrere dal 15/3/2013 e dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 30/5/2013.

Al personale di cui al punto precedente verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo 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 %

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.

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.

Procedura ex L. n. 223/91

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 (dal 1/1/2014 al 31/12/2016), 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, vale a dire la maturazione entro il 31/12/2016 dei requisiti pensionistici.

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, (...) - 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.

Le parti firmatarie del presente accordo si danno atto che ai lavoratori che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente, non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Ricorso al Fondo di Solidarietà di settore

1. Per realizzare compiutamente l'obiettivo di riduzione dell'organico, 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>> 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. 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, (...) – 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. Il personale interessato dovrà avanzare la domanda di adesione all'accesso al Fondo di Solidarietà che dovrà pervenire alla Banca dal 15/3/2013 e non oltre il 30/9/2013. (...). Al personale di cui al punto precedente verrà riconosciuto un importo omnicomprendivo lordo corrispondente al 10 % della RAL, comprensiva della voce EDR, in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

Per coloro che faranno pervenire l'apposito modulo di adesione sopra citato entro e non oltre il 31/7/2013, il suddetto incentivo all'esodo 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.

Si precisa che anche le somme di cui sopra saranno riconosciute a titolo di incentivo all'esodo aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti. Considerato che il conseguimento degli obiettivi di riduzione degli organici 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.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che manifesti l'adesione all'accesso al Fondo di Solidarietà 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.

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 trattamenti riservati al personale in servizio.

Esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1 comma 9 della L.n. 243/2004 (opzione donna)

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

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.

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.

Le lavoratrici interessate ad esercitare l'opzione previdenziale di cui sopra dovranno manifestare il proprio interesse mediante la compilazione dell'apposito modulo che dovrà essere consegnato all'Azienda dal 15/3/2013 ed entro il 31/5/2013.

- Clausola di salvaguardia

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 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.

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 verrà erogato a titolo di

trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti.

Lavoro a tempo parziale

Le Parti (...) 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.

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.

Ferie - Festività soppresse.

Le Parti, (...) ribadiscono il principio in virtù del quale sia le ferie che le ex festività dovranno essere fruite nell'anno di competenza, secondo le regole previste dal CCNL.

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

Le ferie residue riferite agli anni precedenti dovranno essere fruite 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 fruirsi 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.

Limitazione al ricorso delle prestazioni aggiuntive e del lavoro straordinario

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. 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.

Mobilità e fungibilità

(...) 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 accogliimento, ove possibile, alle richieste di trasferimento avanzate dal personale. 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.

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.

Ex premio di rendimento (cd. extra standard)

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.

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%.

Limitazione del costo delle consulenze

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.

Formazione

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, oggetto di lavoro per la costituenda commissione di verifica.

Contratti di solidarietà espansivi

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.

Alla luce delle faticose trattative ancora in atto nei grandi gruppi bancari, ed alle iniziali proposte aziendali, queste Organizzazioni Sindacali sono convinte di aver ottenuto un risultato significativo per tutti i lavoratori, al di là dell'appartenenza generazionale, che guarda al prossimo futuro con un pizzico di ottimismo in più.

Bari, li 1 ottobre 2012

**Le Segreterie di Coordinamento
Banca Popolare di Bari
Dircredito – Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Sinfub - Ulca**