

VERBALE DI ACCORDO

In Bari, il giorno 30 dicembre 2015, presso la sede legale della Banca

tra

Banca Popolare di Bari, rappresentata dai sigg. Ostuni Angelo, Fabio, Lovero Giuseppe, Caricato Arcangelo Fabrizio, Alto Libera, Muncipinto Roberto e Corallo Francesco

e

le Organizzazioni Sindacali Aziendali come sotto rappresentate

- FABI: Moliterni Canio, Canzoniero Francesco, Trupo Pasquale;
- FIRST-CISL: Loconsole Girolamo, Lucarelli Sergio, Sanseverino Stella, Ferrante Isabella, Aiello Francesco;
- FISAC-CGIL: Errico Gaetano, Bove Michele, Atella Vincenzo, Iandolo Carmine;
- SINFUB: Sciaraffia Federico, Scardicchio Alfredo, Santangelo Francesco, Catalano Emilia;
- UILCA: Pojero Ugo Federico, Introna Pierluigi, Putignano Giovanni, Castello Antonio;
- UNISIN: Violante Leonardo, De Palma Vito, Ladisa Pietro;

premessato che

- con nota del 20 novembre 2015 (da intendersi qui integralmente riportata e trascritta), la Banca, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012, forniva alle organizzazioni sindacali aziendali apposita informativa riguardante la revisione degli assetti delle strutture centrali aziendali;
- la revisione degli assetti delle strutture centrali aziendali rappresenta per la Banca una misura necessaria in vista della realizzazione del progetto di integrazione delle banche Tercas e Caripe che verrà attuato presumibilmente entro il primo semestre del 2016;
- la comunicazione del 20 novembre 2015, oltre ad evidenziare i motivi e gli obiettivi dell'iniziativa aziendale ed a delinearne le linee di intervento, precisava che il nuovo assetto organizzativo, comportando il ridimensionamento delle unità organizzative, determinava inevitabilmente, anche alla luce del mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici di cui al Verbale di accordo del 29/9/2012, una strutturale eccedenza di personale;
- in data 9 dicembre 2015 si dava avvio al confronto sindacale volto a ricercare le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in azienda;
- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, le Parti, dopo ampia discussione, nello spirito di cui al 2° comma dell'art. 20 del CCNL, hanno concordato di attivare un complesso di strumenti, in appresso meglio specificati, in grado di consentire di cogliere gli obiettivi di efficientamento perseguiti;

tutto quanto premesso, le Parti, dopo approfondito confronto, convengono quanto segue

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Di seguito verranno indicate, per singoli capitoli d'argomento, le previsioni normative complessive.

Articolo 1

Riduzione degli organici

Le Parti, nell'ambito della procedura ex artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012, convengono di conseguire un obiettivo di riduzione degli organici pari a n. 85 unità.

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.

Allo scopo di consentire l'individuazione delle risorse potenzialmente interessate dalla presente procedura di riduzione degli organici, le Parti convengono che il Personale nato entro il 31 dicembre 1962 compreso, dovrà entro e non oltre il 31 gennaio 2016 in alternativa:

- compilare e sottoscrivere la delega (allegato 1) per la richiesta presso l'INPS dell'estratto conto certificativo (cd. ECOCERT), allegando copia di un documento d'identità, e compilare il questionario previdenziale (allegato 2);
- consegnare alla propria Azienda di appartenenza copia dell'estratto conto certificativo (cd. ECOCERT) aggiornato e compilare il questionario previdenziale (allegato 2).

In caso di consegna di delega all'acquisizione dell'estratto conto certificativo (cd. ECOCERT), l'Azienda invierà l'originale del documento stesso all'interessato, trattenendone copia.

Al fine di velocizzare la raccolta dei dati previdenziali, in attesa di ricevere l'estratto conto certificativo (cd. ECOCERT), il Personale nato entro il 31 dicembre 1962 compreso dovrà consegnare all'Azienda il proprio estratto conto contributivo. A tal fine si precisa che tutti i lavoratori possono accedere al proprio estratto conto contributivo (i) direttamente on line dal sito istituzionale dell'INPS, www.inps.it, dotandosi del proprio codice di identificazione personale (PIN), che si può richiedere sempre on line dal sito www.inps.it, ovvero (ii) telefonicamente rivolgendosi ai recapiti indicati sempre sul sito www.inps.it, ovvero (iii) rivolgendosi a un Patronato.

Le Parti, considerando la produzione di quanto sopra richiesto alla stregua di ogni altro obbligo contrattuale, verificheranno, entro il mese di marzo 2016 i dati relativi alla documentazione pervenuta.

Articolo 2

Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici a far tempo dal 1 gennaio 2017 ed entro il 31 dicembre 2022 - Ricorso al Fondo di Solidarietà

Per favorire la gestione della riduzione degli organici, come sopra definita, 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 Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486, per 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 il diritto al trattamento pensionistico nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2022, anche con diritto di mantenimento in servizio.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà su base esclusivamente volontaria. Pertanto, al Personale avente i requisiti di cui sopra, utili per accedere al Fondo di Solidarietà, è data facoltà di risolvere consensualmente ed irrevocabilmente il rapporto di lavoro a

fronte dell'erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito (ex art. 5, comma 1, lettera b, DI n. 83486/2014).

Il Personale interessato all'accesso al Fondo di Solidarietà dovrà avanzare apposita istanza di adesione attraverso la compilazione del modello allegato al presente accordo (allegato n. 3) che, debitamente sottoscritto dal dipendente, dovrà pervenire all'Azienda nel rispetto delle tempistiche appresso indicate:

- entro e non oltre il 30 aprile 2016, per coloro che maturano i requisiti pensionistici dal 1° gennaio 2017 al 30 giugno 2021;
- entro e non oltre il 31 maggio 2016, per coloro che maturano i requisiti pensionistici dal 1° luglio 2017 al 31 dicembre 2021;
- entro e non oltre il 31 luglio 2016, per coloro che maturano i requisiti pensionistici dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, previo accreditamento da parte dell' INPS e fermo restando il limite massimo di 60 mesi previsto dall' art. 5, co. 3, del DI n. 83486/2014, avverrà a far data dal 1° marzo 2016.

Al Personale che manifesti la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, in linea con quanto previsto dal verbale di accordo del 29/9/2012, sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnicomprendivo lordo da erogarsi a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto e soggetto alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge, così determinato:

- 10 % della Retribuzione Annuale Lorda (RAL);
- 0,50 % della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), da moltiplicarsi per i mesi di permanenza al Fondo;
- per il Personale iscritto a forme di previdenza complementare, un importo una tantum pari al valore della contribuzione annuale stabilita a carico dell'Azienda;
- per coloro che invieranno l'apposito modulo di adesione sopra citato almeno trenta giorni prima rispetto alle scadenze previste, un'ulteriore somma, a titolo di "premio di tempestività", pari al 10 % della Retribuzione Annuale Lorda (RAL).

Si specifica che la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale, e con l'esclusione, quindi, di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente ovvero erogata a titolo di indennità e rimborso spese, premio incentivante, premio aziendale, "una tantum annuali" e liberalità.

Con riferimento al Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che manifesti la volontà di aderire alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà – secondo le previsioni di cui al presente accordo – l'Azienda accoglierà le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dal mese antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro. In ogni caso, ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al presente articolo, verrà considerata quale base di calcolo la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita fino al mese antecedente la trasformazione del contratto di lavoro part-time in contratto di lavoro full-time.

L'erogazione delle somme riconosciute quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali, in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto, con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro intercorso (allegato n. 4).

Il Personale, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovrà fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

In considerazione del fatto che l'obiettivo di riduzione degli organici dovrà avvenire necessariamente in modo da garantire la complessiva funzionalità aziendale, anche sotto l'aspetto economico-finanziario, è data facoltà alla Banca, fermo restando il rispetto dei criteri previsti dall'art. 8 del DM 83486/2014, di accettare le istanze di adesione al Fondo di Solidarietà con gradualità, posticipando, prioritariamente nei 6 mesi e comunque con un massimo di 12 mesi, e comunque nel limite del 10% del personale aderente alle varie forme di esodo di cui al presente accordo, la data di effettiva cessazione del rapporto, in presenza di motivate esigenze aziendali.

Qualora le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà dovessero risultare superiori rispetto all'obiettivo di riduzione degli organici, come sopra definito ed al netto delle risoluzioni consensuali ed incentivate di cui all'art. 4 del presente accordo, si procederà secondo l'ordine di priorità di cui all'art. 8 del DM 83486/2014.

Articolo 3

Trattamenti accessori per coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà

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) assistenza sanitaria: proseguimento della copertura sanitaria alle stesse condizioni e con la medesima ripartizione del contributo tempo per tempo in vigore per il personale in servizio;
- c) polizza infortuni extra professionali: proseguimento della copertura assicurativa per i rischi extra professionali prevista tempo per tempo per il personale in servizio;
- d) provvidenza caso morte: vengono garantite le provvidenze previste in caso di morte dei dipendenti in servizio tempo per tempo vigenti.

Articolo 4

Conseguimento dei requisiti pensionistici a seguito dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo c.d. "opzione donna"

Nei confronti delle lavoratrici che, avendone i requisiti, decidono di esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art.1, co. 9, L. n. 243/2004 (c.d. "opzione donna"), verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo onnicomprensivo lordo pari almeno al 150% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Le lavoratrici interessate dovranno manifestare il proprio interesse mediante la compilazione dell'apposito modulo (allegato n.5) che dovrà essere consegnato all'Azienda entro e non oltre 31 maggio 2016.

L'importo dell'incentivo all'esodo, 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 presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto (allegato n. 6).

Si precisa che la data di riferimento per la cessazione dal servizio sarà quella della maturazione del diritto al trattamento pensionistico (cd. finestra pensionistica).

Articolo 5

Clausola di salvaguardia

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative e/o regolamentari (ad es. circolari INPS, etc.) al regime pensionistico vigente, ovvero modifiche al vigente Regolamento del Fondo di Solidarietà, tali da pregiudicare per i lavoratori aderenti alle forme di incentivazione all'esodo, di cui agli articoli che precedono, il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali, gli stessi avranno diritto, esaurito l'intero periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, ad un importo a carico azienda equivalente al trattamento pensionistico e contributivo necessario, fino alla prima maturazione del diritto alla percezione 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.

Articolo 6

Modalità accessorie

I dipendenti che risolveranno il loro rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti del presente Accordo non potranno prestare attività lavorativa, in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale con tutte le Aziende del Gruppo.

Articolo 7

Altri strumenti contrattuali

Nello spirito di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 20 del CCNL, al fine di rendere pienamente operativi ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro, le Parti concordano di regolamentare i seguenti istituti: lavoro a tempo parziale, aspettativa non retribuita, fruizione delle dotazioni di cui al CCNL, lavoro straordinario.

1) Lavoro a tempo parziale e aspettativa non retribuita.

Le Parti concordano sulla necessità di favorire sia il ricorso al lavoro a tempo parziale, in tutte le sue forme, che la concessione di congedi e aspettative non retribuite richiesti per motivi personali e familiari.

2) Fruizione delle dotazioni di cui al CCNL.

Le Parti sottolineano la necessità di assicurare, in linea con quanto previsto dal CCNL, la completa pianificazione delle ferie di competenza, ponendo in essere le azioni mirate ad evitare l'accumulo di residui delle ferie nell'anno successivo e a prevedere il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti con l'obiettivo di un effettivo smaltimento.

3) Lavoro straordinario.

Le Parti concordano che per il Personale appartenente alle Aree Professionali il ricorso al lavoro straordinario, così come disciplinato dal CCNL, avvenga previa preventiva autorizzazione e solo per fronteggiare situazioni di eccezionalità non diversamente gestibili.

Articolo 8

Fase di verifica

Le Parti firmatarie si incontreranno entro il mese di luglio 2016 per monitorare e controllare l'attuazione del presente Accordo.

Qualora in fase di verifica venisse riscontrato che le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà di cui al precedente art. 3 dovessero risultare superiori rispetto al citato obiettivo di riduzione degli organici di cui all' art. 1, le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per valutare la possibilità, anche in termini di compatibilità economico-finanziaria, di accogliere anche tali istanze.

Articolo 9

Commissione

Viene istituita una commissione paritetica formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla firmataria del presente accordo e da rappresentanti aziendali. La commissione sarà presieduta da un membro di nomina sindacale, Tale commissione avrà il compito di monitorare e verifica costantemente la puntuale applicazione degli impegni assunti con il presente accordo. La commissione dovrà acquisire e predisporre per tempo tutti i documenti e le informazioni necessarie al proficuo svolgimento dei lavori.

Articolo 8

Conclusione della Procedura

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo, è stata esperita, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 17, 20 del CCNL 19 gennaio 2012.

Le Parti si danno inoltre atto che nel corso del mese di gennaio 2016 il confronto proseguirà sulle tematiche (ad es. formazione e mobilità territoriale e funzionale dei lavoratori interessati dalla riorganizzazione) non definite nel presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCA POPOLARE DI BARI

OO.SS.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UNISIN

UILCA

Verbale di accordo del 30/12/2015 – Lettera a latere

La Banca, alla luce delle responsabilità dimostrata dalle OO.SS. nel corso del negoziato che ha portato alla firma del verbale di accordo del 30 dicembre 2015, venendo incontro ad una legittima esigenza dalle stesse manifestata nel corso del confronto sindacali, considerato che entro il primo semestre del 2016 verrà portato a termine il processo di integrazione delle banche Tercas e Caripe, dal quale potrebbe derivare la eventuale necessità di rivisitare il dimensionamento degli organici in un'ottica di un miglior efficientamento degli stessi, si impegna a raggiungere tale efficientamento tenendo conto, ricomprendendolo a deconto, del numero dei lavoratori aderenti alle misure di esodo incentivato di cui agli artt. 2 e 4 del verbale del 30/12/2015.

SERVIZIO RISORSE UMANE