

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
PER MITIGARE LE RICADUTE GIURIDICHE, ECONOMICHE E SOCIALI
CHE IL PROCESSO DI AGGREGAZIONE POTREBBE AVERE SUI "LAVORATORI"**

Il 26 settembre 2016, alle ore 11:00, a Grosseto (GR), presso la sede di Banca della Maremma, Credito Cooperativo di Grosseto, in Grosseto, Corso G. Carducci, 14, si sono riunite:

- Banca della Maremma, Credito Cooperativo di Grosseto, in persona del Presidente, Francesco Carri, e del Direttore Generale, Fabio Becherini, Banca di Saturnia e Costa d'Argento Credito Cooperativo, in persona del Presidente, Fernando Antonio Andreini, e del Vice Direttore Generale, Franco Ferrari, e Banca di Credito Cooperativo di Pitigliano in persona del Presidente, Stefano Conti;
- e
- FABI (di seguito "Sindacato"), rappresentata dal Dirigente Nazionale Stefano Tassi e dal Coordinatore regionale Daniela Piccini, dai Dirigenti Provinciali Monica Grechi, Silvia Fommei e Silvia Donati, dal Segretario della RSA di Banca della Maremma – Credito Cooperativo, Paolo Pallari, dal Segretario della RSA di Banca di Credito Cooperativo di Pitigliano, Roberto Caporali, dal Segretario della RSA di Scabanca, Ernesto Giomarelli;
- FIRST-CISL (di seguito "Sindacato"), rappresentata dal Coordinatore regionale BCC Nicola Spinetti, dalla Segretaria Provinciale Siena-Grosseto Loredana Marletta, dai Dirigenti Sindacali Pierluigi Bordoni, Gabriele Giglietti e Mauro Santini, dal Segretario della RSA di Banca della Maremma – Credito Cooperativo, Andrea Greco, dal Segretario della RSA di Banca di Credito Cooperativo di Pitigliano, Leonardo Dainelli;
- FISAC-CGIL (di seguito "Sindacato"), rappresentata dal Segretario Provinciale Grosseto, Luciano Sottani, dal Segretario della RSA di Banca della Maremma – Credito Cooperativo, Andrea Carboni;
- UGL (di seguito "Sindacato"), rappresentata dal Segretario della RSA di Banca della Maremma – Credito Cooperativo Fabrizio Rossi
- UIL.CA (di seguito "Sindacato"), rappresentata dal Dirigente Nazionale Fabio Dameno e dal Coordinatore Nazionale Giovanni Gianninoto



Premesso che



- a) in data 8 agosto 2016, Banca d'Italia ha rilasciato il provvedimento - previsto dall'art. 57 del TUB – recante l'autorizzazione alla fusione per unione di Banca della Maremma Credito Cooperativo di Grosseto, Banca di Saturnia e Costa d'Argento Credito Cooperativo e Banca di Credito Cooperativo di Pitigliano;
- b) la data per l'approvazione del progetto di fusione da parte delle assemblee straordinarie dei soci è prevista, per le tre banche interessate, in prima convocazione per il giorno 1 ottobre 2016 e in seconda convocazione in data 2 ottobre 2016;
- c) il 1°/9/2016 la FTBCC ha inviato al Sindacato, per conto delle banche proponenti la fusione, un'informativa – ai sensi di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL per i quadri direttivi, impiegati e ausiliari (di seguito "CCNL") e dall'art. 47 della legge 428/1990 – con la quale si comunicava che i rispettivi Consigli di Amministrazione hanno deliberato di procedere ad una fusione ex art. 57 del TUB e che la banca risultante dalla fusione assumerà la denominazione di "Terre Etrusche e di Maremma - Credito Cooperativo Società cooperativa", con sede legale e amministrativa nel comune di Orbetello in località Albinia, di seguito Banca TEMA.
- d) le Aziende e il Sindacato si sono incontrati il 6/9/2016, il 13/09/2016, il 21/09/2016 e in data odierna per analizzare le conseguenze giuridiche, economiche e sociali della fusione per i lavoratori, nonché le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
- e) la recente normativa sul gruppo bancario cooperativo, e le conseguenti disposizioni attuative, incideranno significativamente sugli assetti organizzativi delle BCC, e quindi su condizioni e posizioni lavorative;
- f) in coerenza coi criteri di responsabilità sociale e sensibilità ambientale da sempre dichiarata e praticata dalle BCC e in aderenza ai principi della mobilità sostenibile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la nuova BCC si è impegnata ad adottare tutte le iniziative possibili e compatibili con la funzionalità ed economicità aziendale per minimizzare gli effetti della fusione sulle condizioni di vita e di lavoro del personale;



Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:



1. Allo scopo di favorire nuova e stabile occupazione secondo criteri di sostenibilità – garantendo, al contempo, il mantenimento degli attuali livelli occupazionali – la Banca TEMA, con riferimento alle risorse ad oggi in servizio presso le tre BCC con contratto di lavoro:

- a) di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 30 del CCNL: trasformerà tali rapporti di lavoro in contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, una volta concluso il

contratto in corso, salvo il ricorrere di giusta causa o giustificato motivo di recesso *ante tempus* nei casi previsti dagli artt. 1 e 3 della legge 15/7/1966 n. 604;

b) a tempo determinato:

1. saranno stabilizzati i lavoratori titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alla data di decorrenza della fusione.

Questa norma non si applica ai lavoratori che alla data di sottoscrizione del presente accordo hanno già il diritto alla pensione;

2. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra l'1/11/2016 e il 31/12/2017, il termine di 12 (dodici) mesi dalla scadenza del contratto, entro il quale il lavoratore che abbia prestato attività per più di sei mesi con contratto a termine può esercitare il diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. 81/2015, verrà incrementato di ulteriori 12 (dodici) mesi, per un periodo complessivo, pertanto, di 24 (ventiquattro) mesi;

c) Subordinati a tempo determinato e di somministrazione lavoro a tempo determinato residenti nella zona di competenza territoriale di Banca TEMA (con priorità dei lavoratori subordinati rispetto ai contratti di somministrazione): qualora per i 2 anni successivi alla fusione la Banca TEMA necessiti di personale per lo svolgimento di funzioni analoghe o fungibili con quelle svolte dai lavoratori in parola, assumerà tali lavoratori con contratto a tempo determinato. A questi ultimi si applica il comma b) del presente punto.

Resta inteso che alle eventuali assunzioni descritte al punto a), b) e c) si applicherà l'attuale l'art. 78 CCNL.

2. Ai sensi dell'art. 123 CCNL, l'intervallo per la colazione (pranzo) è di 60 minuti. In alternativa, con decorrenza 01/03/2017, può essere scelto da ciascun lavoratore un intervallo minore, fino a 30 minuti, posticipando l'uscita alle ore 14:00 con rientro alle ore 14:30 (ovvero 13.30- 14,00), anticipando quindi l'uscita serale. La riduzione della pausa vale anche per il recupero della flessibilità e spostamento d'orario.

Le modalità di attuazione e la tempistica saranno stabilite in modo più specifico con separato accordo che deve essere sottoscritto entro il 28/02/2017.

3. Per il periodo di vigenza delle prossime dieci graduatorie semestrali (quello compreso fra l'1/3/2017 e il 28/2/2022):

a) Ferme restando le percentuali di utilizzo della flessibilità e delle spostamento di orario di cui all'art. 23 del CSLL (5% ciascuno), il mancato utilizzo fino ad esaurimento di tale percentuale in una delle graduatorie, comporterà il corrispondente incremento di percentuale nell'altra graduatoria, garantendo, quindi, una percentuale di utilizzo totale del 10%;


b) viene mantenuta invariata la percentuale attuale del 10% di utilizzo del part-time di cui all'art. 24 del CSLL, tenendo esclusi per sempre dal conteggio i contratti di lavoro part-time a tempo indeterminato.

Nel caso di un ritardo occasionale entro i 15 minuti è permesso il recupero della stessa entità, di norma, a fine giornata. E' esclusa in ogni caso una penalizzazione eccedente il tempo di ritardo.

4. A partire dal 01/11/2016, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL e dell'art. 33 bis del CSLL, la BCC:

- procederà al trasferimento del personale prioritariamente su base volontaria;

15-



- potranno essere trasferite solo con il loro consenso le lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 3 anni (ovvero i padri lavoratori, nel caso di affidamento esclusivo dei figli);

- i limiti chilometrici entro i quali il lavoratore potrà essere trasferito senza il proprio consenso sono:

- a) per il personale appartenente alle Aree Professionali: 55 chilometri (110 km andata e ritorno) dalla propria dimora abituale al luogo di lavoro;
- b) per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo: 60 chilometri (120 km andata e ritorno) dalla propria dimora abituale al luogo di lavoro;;
- c) per i lavoratori in part time: in una delle 4 filiali/unità organizzative più vicine alla dimora abituale del lavoratore;
- d) per il personale in stato di famiglia monoparentale (esempio madri o padri lavoratori, nel caso di affidamento esclusivo dei figli) con figli conviventi di età inferiore ai 12 anni: in una delle 4 filiali/unità organizzative più vicine alla dimora abituale del lavoratore.
- e) alle succitate garanzie, derivanti dal presente accordo, si integrano le tutele del CCNL e del CSLL attualmente in vigore.

Il personale di cui alla lettera a) che ad oggi lavora oltre i limiti chilometrici previsti nei punti a), b) e c) sarà ravvicinato, entro tali limiti, nell'arco di due anni.

Quanto previsto al presente punto 4, solo per i punti a), b), c) e d), non si applica nei seguenti casi:

- -chiusura e/o spostamento di unità produttive;
- -adibizione preposto o da proporre a succursali o responsabili di ufficio e/o area che abbiano l'inquadramento di quadro direttivo. (o pari trattamento retributivo).

La distanza viene calcolata dall'azienda in base al percorso più rapido rilevato dal sito www.viamichelin.it

5. Fermo restando il punto e) delle premesse, e con lo scopo di mantenere un efficace e proficuo rapporto TERRITORIO-LAVORATORE-BCC, per almeno 5 anni dalla fusione la nuova BCC si impegna a mantenere le sedi di Capalbio, Grosseto, Pitigliano e Saturnia, funzionanti con la presenza di presidi operativi degli uffici centrali, salvo diverse disposizioni che dovessero essere impartite dalla futura Capogruppo dopo l'introduzione della riforma del sistema del Credito Cooperativo, prevista nei prossimi anni.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2017 per adottare le opportune iniziative per favorire l'applicazione della normativa incentivante la mobilità sostenibile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

6. A partire dal 01/11/2016 Banca TEMA riconoscerà, in caso di decesso del dipendente, numero 10 mensilità a titolo di indennità sostitutiva. La presente norma riassume fino a concorrenza quanto previsto dalla contrattazione collettiva;

7. A decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2021 la BCC riconoscerà ai propri dipendenti un contributo aziendale di euro 30,00 (trenta) mensili in aggiunta a quello tempo per tempo dovuto dall'Azienda sulla rispettiva posizione accesa presso il Fondo Pensione Nazionale BCC/CRA (FPN);

8. Il Premio di risultato (PDR) o strumento analogo eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, relativo ai primi tre esercizi successivi all'integrazione (bilanci 2016, 2017

e 2018, rispettivamente in pagamento negli anni 2017, 2018 e 2019) sarà disciplinato dalla normativa collettiva nazionale e/o locale *pro-tempore* vigente. Al contempo si prevede, quale clausola di salvaguardia, che la BCC, in presenza di un utile netto di esercizio pari ad almeno 1.000.000 euro, individui quale *floor* minimo da erogare un importo medio *pro capite* pari al PDR medio regionale, determinato nell'anno di riferimento in rapporto al numero effettivo dei dipendenti interessati e sulla base di quanto emerso in sede di verifica locale annuale. Nel caso in cui l'utile netto di esercizio della BCC sia inferiore a 1.000.000 euro le parti si incontreranno tempestivamente per assumere le opportune decisioni. Con riferimento al PDR 2017 (base di calcolo bilancio 2016) le parti convengono che, in assenza del raggiungimento del floor minimo, il PDR sarà liquidato secondo la seguente formula:

- Media semplice degli ultimi tre PDR medi per dipendente liquidati dalle tre B.C.C. partecipanti alla fusione. A tale risultato si applicherà un coefficiente di rettifica pari allo scostamento tra la media dei PDR medi regionali anno 2013, 2014 e 2015 e il PDR medio regionale 2016.




9. Le parti concordano sull'utilità e l'opportunità di avvalersi, sia in via ordinaria, sia in via straordinaria, dello strumento del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo di cui al DM 82761/2014 e successive modificazioni e integrazioni. Le modalità di attuazione e la tempistica sono pattuite con accordo che verrà stipulato entro il 31/01/2017. Le parti sin d'ora convengono che avranno priorità di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo i lavoratori che hanno già manifestato il loro intento di avvalersi delle previsioni degli accordi sottoscritti nel 2015 per la BCC di Pitigliano e 2016 per la Banca della Maremma, formalizzandolo con comunicazione pervenuta alla Banca prima della data di sottoscrizione del presente accordo con modalità che consenta di accertarne la data di ricezione (lettera raccomandata a.r.; posta elettronica), purché i richiedenti siano alla data odierna già in possesso dei requisiti;

10. Le condizioni relative alle provvidenze economiche di cui beneficiano i dipendenti in servizio presso le banche interessate dall'operazione di fusione, verranno adeguate alle migliori in uso, fra le tre banche e applicate ai dipendenti, qualora già vigenti in almeno una delle Bcc, ferme restando le condizioni minime previste dall'art. 28 del CSLL. La BCC procederà ad una verifica congiunta con le OO.SS. aziendali entro il 31/12/2016.

11. Entro il 30/06/2017 verrà istituita, con apposito accordo aziendale, una "Banca del Tempo" per rendere operativa la possibilità di cessione, fra i dipendenti della nuova Banca, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi, spettanti in base al CCNL, in favore del dipendente assente per malattia e/o genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute. La Banca interverrà aggiungendo annualmente ulteriore tempo a quanto donato dal dipendente a favore dei beneficiari delle prestazioni della "Banca del tempo";

12. Entro il 31/12/2016 per uniformare l'attività di comunicazione della nuova Banca sia interna che esterna all'azienda, verrà creata una casella di posta elettronica (e-mail) per ogni dipendente, ufficio, unità operativa e per ogni RSA e RLS esistente in azienda.

13. Entro il 30/06/2017 la BCC metterà a disposizione idonei locali per l'attività sindacale e completi di attrezzature (computer, stampante, fax, telefono, ecc.).



14. I permessi sindacali di competenza dalla RSA aziendale potranno essere usufruiti con comunicazione scritta all'azienda dal responsabile e dal suo vice. Entro il 30/06/2017 sarà completato, da parte del Sindacato, il processo di unificazione delle RSA costituite nelle banche interessate all'operazione di fusione.


15. Entro il 30/06/2017 verranno indette dalle OO.SS. aziendali l'elezione per la nomina dei tre Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con i criteri previsti dall'allegato G del CCNL.

16. Le Parti si incontreranno:

- entro il 30/06/2017, per verificare l'adeguatezza, quantitativa e qualitativa, dell'organico aziendale ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 del CSLL e/o dall'art. 17 del CCNL. La nuova BCC si impegna a consegnare al Sindacato Aziendale e Locale, entro il 30/04/2016, i rispettivi organigrammi qualitativi (inquadramenti) – quantitativi (numerici). Nell'occasione verrà valutata:
 - a) l'opportunità di riconoscere l'inquadramento nella terza area secondo livello a tutto il personale che ha maturato l'assegno mensile (art. 115 CCNL) di importo equivalente a tale inquadramento;
 - b) gli effetti della fusione sul personale post fusione (mobilità, riduzione o variazione di posizioni professionali, ecc.);
 - c) gli adeguamenti quantitativi e qualitativi della nuova BCC e qualitativi maturati prima della fusione;
 - d) l'opportunità di uniformare i trattamenti economici e normativi previsti per i lavoratori alle migliori prassi tenute dalle BCC prima della fusione


-entro il 30/06/2017, per valutare i risultati e lo stato di avanzamento della specifica formazione inserita nella parte ordinaria del Fondo di Solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale credito cooperativo;

- entro il 30/06/2018 per valutare l'opportunità di istituire un sistema incentivante che preveda l'erogazione di premi subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi diversi da quelli previsti dal PDR secondo le modalità contenute nell'art. 50 del vigente CCNL;

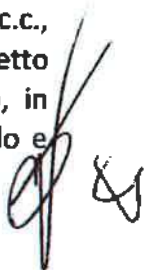


- entro il 30/06/2017 ovvero entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per analizzare congiuntamente eventuali necessità di contemperare le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali su specifiche tematiche organizzative e gestionali quali mobilità, piano ferie, compreso lo smaltimento di quelle arretrate, riconversione professionale, ecc.







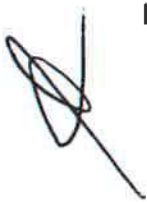
-entro il 31/03/2017 per sottoscrivere l'accordo per la disciplina sulle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi previsto all'art. 16 del CSLL.



17. L'efficacia del presente accordo è sospensivamente condizionata, ex art. 1353 c.c., all'approvazione del documento da parte delle assemblee del personale delle BCC e del progetto di fusione da parte delle assemblee dei soci del BCC ai sensi dell'art. 2502 c.c. Pertanto, in mancanza anche di una sola delle suddette condizioni, il presente accordo si intenderà nullo e privo di qualsiasi effetto.

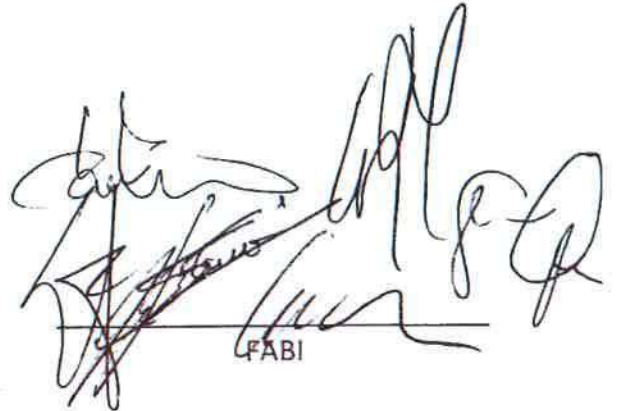


Letto, approvato e sottoscritto alle ore 19,00.





Banca della Maremma, Credito Cooperativo di Grosseto



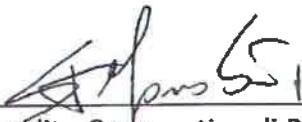
FABI



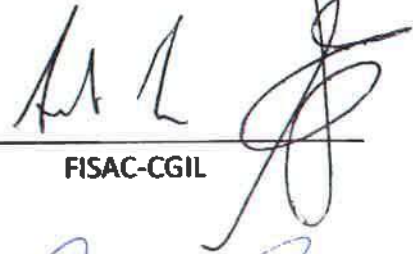
Banca di Saturnia e Costa d'Argento Credito Cooperativo



FIRST-CISL



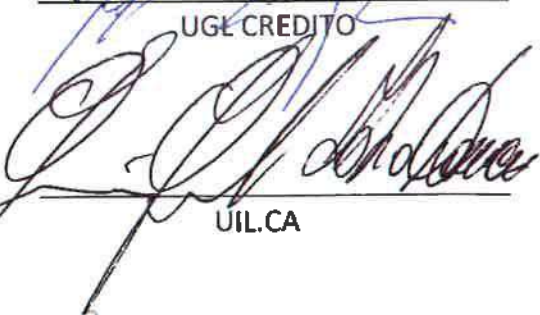
Banca di Credito Cooperativo di Pitigliano



FISAC-CGIL



UGL CREDITO



UIL.CA

