

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 novembre 2017, in Altamura si sono incontrate:

la Banca Popolare di Puglia e Basilicata (di seguito, **Banca**) e
le Delegazioni Sindacali (di seguito, **OO.SS.**)

Fabi

First/Cisl

Fisac/Cgil

(di seguito, insieme, le **Parti**)

PREMESSO CHE

In data 6 ottobre 2017, con la consegna di una formale comunicazione indirizzata agli organi di coordinamento aziendali e qui integralmente richiamata, la Banca ha avviato le procedure di cui agli artt. 17 e 20 del vigente CCNL, dando conto di una situazione che rende necessario intraprendere azioni finalizzate a migliorare i livelli di efficienza e produttività, ad adeguare gli organici e, quindi, a conseguire un livello di redditività in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2017/2020, da raggiungere in arco piano.

Sono seguiti una pluralità di incontri tra la Banca e le OO.SS., svolti nei giorni 9, 13, 17, 20, 23, 27 ottobre e 6, 7 novembre, nel corso dei quali, attraverso il confronto contrattualmente previsto, le Parti hanno ricercato, individuato ed approfondito soluzioni condivise per:

- migliorare i livelli di efficienza e produttività aziendali;
- adeguare gli organici con il ricorso ad esodi incentivati ed agli ammortizzatori di settore;
- adottare ulteriori misure sui costi del personale al fine di evitare ricadute occupazionali.

Le Parti hanno preliminarmente condiviso:

- per quanto concerne l'art. 17 CCNL di riallocare il personale in servizio presso le sei dipendenze in chiusura (Mola di Bari, Taranto Ag.2, Ariano Irpino, Nola, Foggia Ag.1, Torremaggiore) contenendo, ove possibile, gli impatti derivanti dalla mobilità professionale e territoriale;
- una redistribuzione e riconversione di risorse su tre poli di back-office decentrati, sulla piazza di Taranto (15 risorse) e su quella di Avellino (10 risorse), entro il primo semestre del 2018;
- per quanto concerne l'art. 20 CCNL, di pervenire a una riduzione nel corso dell'anno 2017 fino ad un massimo di 40 unità in uscita con il "*Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito*" (per brevità, di seguito: Fondo di Solidarietà)

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue

Articolo 1 - Norme comuni

- a. La premessa forma parte integrante del presente Accordo il quale, unitario e inscindibile in ogni sua parte, si applica a tutto il personale dipendente.
- b. Il piano di riduzione degli organici si realizzerà nel mese di dicembre 2017, per cui la Banca si impegna a non adottare iniziative unilaterali volte alla risoluzione dei rapporti di lavoro per motivi economici nel 2017.

VERBALE DI ACCORDO

Articolo 2 - Piano di riallocazione del personale

Per quanto concerne l'art. 17 del vigente CCNL, contenuti gli impatti derivanti dalla mobilità sul territorio e sentite le osservazioni e le istanze sindacali, tenute presenti le esigenze organizzative, viene allegato al presente accordo il prospetto riepilogativo riportante le 23 riallocazioni scaturenti dalla prossima chiusura delle sei dipendenze, con le relative mansioni di nuova assegnazione, nonché del personale che andrà a costituire l'organico dei tre poli di back office decentrato (allegato n.1).

Articolo 3 - Piano di riduzione degli organici - Fondo di Solidarietà

- a. Per concorrere agli obiettivi di cui alla premessa e agli articoli che precedono, le Parti concordano sulla necessità di ricorrere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.
- b. L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che avverrà su base volontaria e incentivata, riguarderà il personale di ogni ordine e grado che entro il 30.11.2022 maturerà il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato.
- c. I lavoratori di cui al punto che precede dovranno presentare domanda vincolante di adesione al piano di riduzione degli organici (allegato n. 2) entro e non oltre il 16 novembre 2017; le conseguenti risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro avverranno con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà in data 01.12.2017 (ultimo giorno di lavoro: 30.11.2017).
- d. Ai lavoratori che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà corrisposto un incentivo all'esodo, al lordo delle ritenute di legge, come di seguito parametrato:
 - Permanenza nel fondo fino a 36 mesi: 0,70 mensilità per ogni anno di permanenza;
 - Permanenza nel fondo fino a 48 mesi: 0,75 mensilità per ogni anno di permanenza;
 - Permanenza nel fondo oltre 48 mesi: 0,80 mensilità per ogni anno di permanenza.L'importo sarà comunque calcolato pro rata rispetto agli anni e mesi di permanenza nel Fondo.
- e. Ai lavoratori che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà garantita la copertura della polizza sanitaria integrativa per tutto il periodo di permanenza nel Fondo, alle stesse condizioni del personale dipendente in servizio; si precisa che le condizioni di polizza sanitaria applicate in favore di coloro che accederanno al Fondo saranno quelle previste dall'*opzione base*.
- f. Le Parti concordano che la mensilità utile ai fini della determinazione dell'importo degli incentivi all'esodo di cui ai successivi articoli è pari a un dodicesimo della retribuzione annua lorda, comprensiva della tredicesima. Per retribuzione annua lorda si intende l'insieme dei seguenti elementi retributivi:
 - stipendio;
 - scatti di anzianità;
 - importo ex ristrutturazione tabellare;
 - assegno ex intesa 1/12/2000;
 - assegno ex intesa 8/12/2007;
 - *ad personam* ex intesa 11/7/1999;
 - assegno ex intesa 11/7/1999;
 - assegno di anzianità;
 - assegno *ad personam* per 12 mensilità;
 - assegno *ad personam* per 13 mensilità;
 - indennità di funzione;
 - automatismo economico;

VERBALE DI ACCORDO

- assegno di mantenimento (personale proveniente da acquisizione di sportelli di altre banche);
 - assegno *ad personam* dirigenti ex accordo CCNL 2015.
- g. Tali somme saranno erogate come incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR, soggetto alle medesime aliquote fiscali secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e/o relativa indennità sostitutiva.
- h. Ai lavoratori che risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro, nelle forme e nei termini previsti nel presente articolo, saranno riconosciuti gli incentivi all'esodo a condizione che si proceda alla sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale (allegato n. 3), nelle forme di cui agli artt. 2113, comma 4, c.c. e 410 e 412 *ter*, c.p.c., che prevedano espressamente la rinuncia all'impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché la rinuncia ad ogni pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua cessazione.
- i. La Banca accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno dei lavoratori in part time che intendano accedere al Fondo di Solidarietà.

Articolo 4 - Dimissioni Incentivate "One Shot"

- a. Sono interessati tutti i lavoratori che formalizzino apposita domanda di recesso su base volontaria dal rapporto di lavoro, che rispettino entrambi i due requisiti:
- anzianità di servizio in BPPB minima 5 anni, alla data di sottoscrizione del presente accordo;
 - assenza di contenzioso giudiziario con la Banca alla data di presentazione della domanda.
- b. Le domande di adesione *volontaria* dovranno essere presentate dagli interessati entro e non oltre il giorno 16 novembre 2017, con successiva cessazione dal servizio il 30.11.2017, inteso quale ultimo giorno di lavoro, mediante la compilazione dell'apposito modulo di dimissioni incentivate (allegato n. 2).
- c. Nei confronti dei lavoratori aderenti verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo onnicomprensivo lordo pari a sei mensilità della R.A.L. in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata come indicato al precedente articolo 3 punto f.
- d. Ai lavoratori che risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro, nelle forme e nei termini previsti nel presente articolo, saranno riconosciuti gli incentivi all'esodo a condizione che si proceda alla sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale (allegato n. 3), nelle forme di cui agli artt. 2113, comma 4, c.c. e 410 e 412 *ter*, c.p.c., che prevedano espressamente la rinuncia all'impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché la rinuncia ad ogni pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua cessazione.
- e. Tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno subordinate ad un impegno da parte del dipendente a non effettuare attività in concorrenza con la Banca.

Articolo 5 - Fruizione di ferie e festività

Tutti i lavoratori aderenti al piano di riduzione degli organici, di cui ai precedenti artt. 3 e 4, qualunque sia la modalità di uscita, saranno tenuti ad azzerare i saldi di ferie pro-rata e le festività maturate, nonché le ore di lavoro straordinario confluito in banca ore; con la sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale, nelle forme di cui agli artt. 2113, comma 4, c.c. e 410 e 412 *ter*, c.p.c., formalizzeranno la rinuncia alle ferie pro-rata, festività, ore di lavoro straordinario confluito in banca ore, che dovessero residuare al momento di cessazione del rapporto di lavoro.

VERBALE DI ACCORDO

Articolo 6 - Verifiche congiunte sulla riduzione di organici

Le Parti si incontreranno entro il 24 novembre 2017 per una verifica sul Piano di riduzione degli organici. Se da tale verifica dovesse emergere un disallineamento rispetto agli obiettivi numerici di cui alla premessa, le Parti concorderanno tempestivamente, entro il mese di marzo 2018, le iniziative ex art. 20 CCNL, che saranno ritenute efficaci ed opportune, da attuare entro il primo semestre del 2018.

Articolo 7 - Clausole di salvaguardia

Qualora, successivamente alla stipula del presente accordo, dovessero intervenire modifiche normative al regime pensionistico vigente tali da pregiudicare la maturazione del diritto a pensione e/o da posticiparne la decorrenza per i lavoratori aderenti alla forma di incentivazione all'esodo di cui all'articolo 3, le Parti si incontreranno per verificare gli effetti derivanti dalle suddette modifiche. La Banca, a garanzia dei lavoratori che si trovassero privi sia del trattamento pensionistico che dell'assegno straordinario, si impegna a corrispondere un importo equivalente all'assegno straordinario sino alla maturazione del diritto a pensione ovvero sino alla decorrenza del trattamento, maggiorato dell'ammontare della contribuzione volontaria e correlata ove necessaria al conseguimento del diritto a pensione.

Tale importo sarà corrisposto a titolo d'integrazione dell'incentivo all'esodo erogato a norma del precedente art. 3 e sarà subordinato alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione (allegato 3).

Analogamente alla salvaguardia in caso di modifiche normative, sarà attivata la suddetta procedura a garanzia dei lavoratori che, non avendo ricevuto dall'INPS l'estratto conto certificato (ECOCERT) al momento dell'ingresso nel Fondo di Solidarietà, dovessero ricevere attestazioni da parte dell'INPS stessa di non sussistenza dei requisiti pensionistici per disallineamenti sulle settimane contributive.

Articolo 8 – Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, congedi straordinari/aspettative e congedi parentali.

- a. Tempo parziale - Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento utile alla flessibilità ed all'articolazione della prestazione lavorativa, nonché alla riduzione dei costi, in coerenza con le premesse del presente accordo; per tale ragione, la Banca valuterà favorevolmente eventuali richieste di nuove trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nelle sue varie articolazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative, nei limiti previsti dall'art. 35 del CCNL vigente.

A tal proposito, le Parti convengono che a decorrere dal primo gennaio 2018 le domande dovranno pervenire direttamente agli uffici della Direzione Risorse che, al fine di poter valutare favorevolmente tale richieste, ne verificheranno la compatibilità con le esigenze organizzative.

- b. Congedi straordinari/aspettative - Al personale che farà richiesta di fruizione di nuovi periodi di congedo straordinario/aspettative non retribuiti (ai sensi dell'art. 57 CCNL vigente per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali e art. 15 CCNL vigente per i Dirigenti), in via sperimentale, a decorrere dal 01.01.2018 e fino al 31.12.2018, verrà erogata un'integrazione retributiva pari al 40% della RAL (calcolata come indicato al precedente articolo 3 punto f., riferita al periodo di assenza, nel limite di 3.000 giornate totali per l'anno 2018 e comunque non oltre 40 giorni pro capite; la pianificazione di dette giornate avverrà, a cura di ciascun dipendente, entro il 16.02.2018.

Durante i periodi di congedo tutto il personale dipendente interessato sarà comunque soggetto alla previsione dell'art. 38 comma 7 lettera a) del vigente CCNL per i Quadri

VERBALE DI ACCORDO

Direttivi e le Aree Professionali: " [...] salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, al personale è vietato prestare a terzi la propria opera o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio [...] " nonché alla previsione dell'art. 4 del vigente CCNL per i Dirigenti.

- c. Congedi parentali giornalieri - Al personale che farà richiesta a decorrere dal 01.01.2018 e fino al 31.12.2018 di nuovi congedi parentali con diritto all'indennità INPS del 30%, a prescindere dalle condizioni di reddito, verrà erogata un'integrazione retributiva pari al 20% della retribuzione lorda giornaliera per ogni giornata intera di fruizione. L'integrazione a carico della Banca non riguarderà i congedi parentali richiesti su base oraria.

Le modalità operative per la fruizione degli istituti sopra descritti saranno fissate a cura della Direzione Risorse entro il 13 dicembre 2017, con apposita circolare.

Le Parti dichiarano che gli istituti sopra indicati (part time, congedi straordinari/aspettative e congedi parentali) sono interventi rivolti ad attuare misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata delle Lavoratrici e dei Lavoratori (lifework balance) e di flessibilità organizzativa.

Dichiarazione a verbale: Le parti si impegnano ad utilizzare le disposizioni normative vigenti per la fruizione degli sgravi contributivi riconducibili alle misure sopra richiamate (interventi in area genitorialità, interventi area flessibilità organizzativa, lettera A) e B) del decreto Ministero Lavoro - Mef) per l'anno 2018, con la sottoscrizione di un apposito accordo in materia, che possa favorire una maggiore flessibilità lavorativa, anche con riferimento agli orari di lavoro.

Articolo 9 - Ulteriori interventi per la riduzione del costo del lavoro

Le Parti ribadiscono che le ferie e le festività soppresse devono essere fruiti nell'anno di competenza, secondo le regole previste dal CCNL; fermo restando quanto sopra, le Parti concordano altresì le seguenti misure di riduzione del costo del lavoro, fino al 31 dicembre 2018.

- a. Festività soppresse: le giornate di festività soppresse, ove non fruiti nell'anno di competenza, non saranno monetizzate.
- b. Ferie: le Parti concordano sulla necessità di fruizione dei periodi di ferie arretrate e di introduzione di prassi organizzative volte a prevenire in modo rigoroso l'accumulo di ulteriori residui; a tal fine, si conferma la necessità di fruizione delle ferie entro l'anno di maturazione, con la precisazione che, in difetto, la Banca potrà collocare in ferie il lavoratore interessato, entro il trimestre successivo all'anno di competenza. Per i lavoratori che alla data della firma del presente accordo abbiano un residuo di ferie superiore a 20 giorni, si conferma la facoltà della Banca di collocare gli stessi in ferie.
- c. Lavoro straordinario, supplementare e prestazioni aggiuntive: le Parti confermano che non saranno autorizzati lavoro straordinario, lavoro supplementare e prestazioni aggiuntive di lavoro, se non in casi eccezionali.
- d. Fermo restando che l'uso dell'auto propria per il personale inviato per ragioni di servizio fuori dalla sede di lavoro è consentito solo in assenza di mezzi pubblici, le Parti concordano che la relativa indennità chilometrica a titolo di rimborso forfettario delle spese di viaggio resta determinata in base al 20% del costo benzina rilevato il primo giorno del mese.
- e. Per quanto riguarda la categoria dei dirigenti, le parti convengono che, in deroga a quanto previsto dall'art. 19 del vigente CCNL per la categoria, per l'anno 2018, non verrà riconosciuto alcun trattamento di diaria al suddetto personale inviato in missione.
- f. Le Parti convengono sull'importanza della valorizzazione delle risorse interne e quindi del contenimento di assunzioni di personale dall'esterno.

VERBALE DI ACCORDO

Articolo 10 - Verifiche congiunte sulla riduzione del costo del lavoro

Le Parti si incontreranno entro il mese di marzo 2018 al fine di verificare quali effetti abbia avuto sul Piano Industriale 2017/2020 l'attuazione dei primi interventi di contenimento del costo del lavoro di cui al presente Verbale di Accordo. Se da tale verifica dovesse emergere un disallineamento rispetto agli obiettivi condivisi nel presente accordo e agli obiettivi complessivi di piano, le Parti si confronteranno per individuare, fra gli strumenti di cui all'art. 20 vigente CCNL, ulteriori misure da adottare e attuare entro il primo semestre del 2018.

Articolo 11 - Norme finali

La Banca dichiara la disponibilità a trasformare a tempo indeterminato, alla naturale scadenza, i contratti di apprendistato in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, avuto riguardo alla normativa vigente ed alla consolidata prassi aziendale in argomento.

Le Parti, nel concordare e sottoscrivere quanto sopra, si danno reciprocamente atto che ad ogni effetto di contratto sono state esperite le procedure di cui agli artt. 17 e 20 del vigente CCNL, avviate in data 6 ottobre 2017.

Si allegano al presente verbale di accordo, come parte integrante dello stesso, i seguenti documenti:

Allegato 1: prospetto di riallocazione del personale in forza nelle sei dipendenze in via di dismissione e del personale che andrà a costituire l'organico dei tre poli di back-office decentrati;

Allegato 2: modulo di domanda vincolante di adesione al piano di riduzione degli organici e di dimissioni incentivate.

Allegato 3: verbale di conciliazione individuale.

Altamura, 8 novembre 2017

Banca Popolare di Puglia e Basilicata

Fabi

First Cisl

Fisac/Cgil