

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14 gennaio 2011, presso i locali della Banca siti in Bari – San Domenico, sono presenti la delegazione aziendale - composta dal Direttore Generale, Pasquale Lorusso, e dai sigg.ri Carmine Del Monaco, Giuseppe Lovero, Francesco Nardulli, Angelo, Fabio Ostuni, Libera Alto, Francesco Corallo e Roberto Muncipinto, assistita dal dr. Giovanni Pentassuglio,

e le Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO-FD, rappresentata dai sigg.ri Luciano Prota e Francesco Faniuolo;

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

FIBA/CISL, rappresentata dai sigg.ri Giacinto Palladino, Filippo Mastrovito, Teresa Guerricchio, Girolamo Loconsole, Sergio Lucarelli, Vincenzo Manfredino, Rosaria Muolo e Nicola Giampaolo;

FISAC/CGIL, rappresentata dai sigg.ri Mario Gentile, Michele Bove, Ivan Mariani, Gaetano Errico, Vincenzo Atella, Maria Teresa Montanaro e Annamaria Strisciulli;

SINFUB, rappresentata dai sigg.ri Federico Sciaraffia, Carmine Iandolo, Corrado Datena, Emilia Catalano, Angelo Ardone, Stefano Pinna, Gennaro Giammatteo e Michele Gabriele;

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

### Premesso che

- in data 22 novembre 2010, l'Azienda consegnava alle OO.SS. la comunicazione del 19/11/2010 con cui si dava avvio alla procedura ex artt. 15 e 18 del CCNL 8 dicembre 2007;
- in particolare, la Banca chiariva che le proprie iniziative (riorganizzazione e razionalizzazione della rete sportellare, revisione dei processi interni presenti nelle strutture centrali) sono finalizzate a migliorare i livelli di efficienza e produttività, ad adeguare gli organici e, quindi, a conseguire condizioni di operatività/produttività in grado di generare indicatori di natura economico-finanziaria in linea con gli obiettivi di medio periodo e con i dati di sistema;
- la Banca dichiarava un'eccedenza di personale pari a 280 unità, comprensiva delle risorse interessate alla cessione delle 11 filiali a Cassa di Risparmio di Orvieto per effetto della quale il numero effettivo dell'eccedenze si riduceva a 227 unità come da lettera dell'Azienda del 6/12/2010;
- su richiesta delle OO.SS. si dava luogo agli incontri previsti dalla procedura disciplinata dagli artt. 15 e 18 del vigente CCNL iniziati il 29/11/2010. Nel corso di tali incontri l'Azienda ha illustrato e consegnato il Piano Industriale 2011-2013, i cui contenuti sono alla base delle decisioni assunte nell'ambito della presente procedura. Le OO.SS., allo scopo di disporre di ulteriori e migliori elementi conoscitivi della complessiva realtà aziendale, hanno formalmente richiesto la consegna di dati ed informazioni a prevalente carattere gestionale (organici per filiale ante progetto di ristrutturazione, analisi del costo del lavoro, evoluzione per anno dei dati economici del piano industriale, dati numerici sui contratti a tempo determinato, dettaglio organico al 31/10/2010 e al 31/12/2010, dati sulle attività in outsourcing, dati sui contratti di consulenza, dati disaggregati su lavoro straordinario e part time) che l'Azienda ha successivamente provveduto a fornire;

- a conclusione del confronto avviato nel corso degli incontri previsti dalla citata procedura e dopo ampia discussione, nello spirito di cui al secondo comma dell'art. 18 del CCNL vigente, le Parti concordavano 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. 120 unità, superando le previsioni del Piano Industriale.

Tutto quanto premesso, le Parti convengono quanto segue

### **Art. 1**

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

### **Art. 2 - Mobilità**

La gestione del presente accordo e del percorso organizzativo conseguente all'applicazione del Piano Industriale potrà comportare un limitato ricorso alla mobilità territoriale. A tal proposito, l'Azienda, ferme restando la normativa di legge e di contratto, si impegna a:

- tenere in considerazione eventuali gravi situazioni personali e/o familiari o di rilevante disagio individuale dei dipendenti interessati alla mobilità;
- individuare percorsi professionali idonei a favorire la riallocazione ottimale delle risorse, anche a mezzo di specifiche iniziative formative e congrui periodi di affiancamento che favoriscano il rinnovamento delle professionalità;
- privilegiare, ove possibile, l'accoglimento delle richieste di trasferimento.

In caso di attribuzione a mansioni nuove o diverse, la stessa avverrà nell'ambito dell'area professionale di appartenenza e, comunque, secondo quanto disposto dal vigente CCNL.

### **Art. 3 - Riduzione degli organici e accesso al Fondo**

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 in merito all'attivazione, nell'arco del triennio 2011-2013, di un piano di esodi incentivati volontari o obbligatori per complessive 120 risorse, da attuarsi di massima nel modo seguente:

- 40 unità nel corso del 2011;
- 40 unità nel corso del 2012;
- 40 unità nel corso del 2013.

Resta inteso che eventuali scostamenti in eccesso o in difetto rispetto al numero stimato per ciascun anno (40 unità) saranno compensati negli anni successivi, fermo restando il numero complessivo fissato in n. 120 unità.

Considerata la parzialità dei dati allo stato noti in ordine alla posizione previdenziale dei lavoratori e dei termini previsti per la consegna degli ECOCERT, le Parti concordano che i termini, le modalità e i criteri individuati nel presente accordo per raggiungere l'obiettivo di riduzione del personale solo in applicazione dei criteri individuati (volontari e obbligatori), rimarranno invariati anche nell'ipotesi in cui le domande di risoluzione incentivata o di risoluzione unilaterale dovessero subire una variazione, per eccesso o per difetto, contenuta entro i limiti del 10%.

Nel caso in cui, attraverso lo strumento dell'esodo incentivato volontario (o, in alternativa, obbligatorio), non si raggiunga il predetto numero, tenuto conto di quanto specificato al precedente terzo comma, questo sarà raggiunto con l'accesso al Fondo di cui ai D.M. 158/2000 e D.M. 226/2006, su base esclusivamente volontaria e per la durata compresa tra l'1/1 ed il 31/12 2014.

Tale strumento sarà dunque attivato per il personale che maturerà il diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia entro il 31/12/2014 (con finestra pensionistica nei successivi 12 mesi).

#### **Art. 4 - Criterio della volontarietà**

Ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri previsti all'art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori esodabili, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità e vecchiaia entro i termini di cui agli articoli che seguono.

#### **Art. 5 – Esodo incentivato/Risoluzione volontaria del rapporto di lavoro**

In applicazione del criterio della volontarietà di cui al precedente art. 4, 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 entro il 31/12/2013 maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia (indipendentemente dal fatto che abbiano optato per il mantenimento in servizio) e che, fino alla concorrenza delle previste quantità di cui al precedente art. 3, manifestino la loro adesione volontaria, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data di effettivo percepimento del trattamento pensionistico spettante, previa presentazione, entro il 15/02/2011, del modulo allegato (all. 1), che l'Azienda provvederà ad accettare, fatte salve le necessarie verifiche sulla sussistenza delle condizioni di legge.

A detto personale verrà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo comprendente l'indennità di mancato preavviso contrattualmente prevista.

Tale importo verrà erogato in dipendenza della definitiva cessazione del rapporto di lavoro quale incentivo all'esodo aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti come da tabella seguente.

12 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica non superiore ai 61 anni compiuti
10 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 61 anni e sino al compimento del 63° anno di età
8 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 63 anni e sino al compimento del 64° anno di età
6 mensilità	per coloro che, all'atto della risoluzione del rapporto, hanno un'età anagrafica superiore ai 64 anni e sino al compimento del 65° anno di età

Si precisa che per “mensilità di incentivo” si intende la mensilità calcolata secondo i criteri del preavviso definiti nel CCNL, ripartita in 13 mensilità.

In aggiunta alle suddette mensilità, per ciascuna delle fasce di età indicate nella tabella di cui sopra verrà erogata - sempre quale incentivo all'esodo come sopra specificato – la somma di euro 2.000,00 lordi.

Resta inteso che i benefici del presente accordo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori/lavoratrici verso i quali sarà possibile la risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 71 lett. b) del vigente CCNL.

Qualora le adesioni volontarie presentate ai sensi del presente articolo risultino in numero superiore rispetto alle unità complessive come indicate al precedente art. 3, fermo restando il numero massimo di esodi su base annua, si darà priorità nell'uscita a coloro che saranno maggiormente prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici pieni (40 anni di contribuzione) e, nei casi di parità di tale requisito, a coloro che presenteranno una maggiore anzianità anagrafica.

Limitatamente ad un numero marginale di risorse che hanno maturato i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia entro il 31/12/2010 e che ricoprono posizioni con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza, l'Azienda si riserva la possibilità di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro per il tempo strettamente

necessario a predisporre adeguate forme di sostituzione e, comunque, non oltre la data del 31/12/2011. Tali eccezioni non potranno, comunque, eccedere il 5% delle risorse complessivamente interessate dall'esodo.

Le Parti precisano che tutte le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo saranno ratificate mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi dei vigenti CCNL, come da allegato n. 4, contenente idonea transazione generale nel cui ambito verrà riconosciuto al lavoratore l'incentivo all'esodo previsto nei termini che precedono, con contestuale rinuncia all'indennità sostitutiva del mancato preavviso.

#### **Art. 6 - Criteri di individuazione degli ulteriori lavoratori esodabili**

Esclusivamente nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale ai sensi del precedente art. 5 risultino in numero inferiore rispetto alle unità complessive come indicate al precedente art. 3, viene stabilito tra le Parti, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, di ricorrere ai criteri di individuazione dei lavoratori esodabili previsti dal comma 1 dell'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

#### **Art. 7 – Esodo obbligatorio/Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**

In applicazione di quanto stabilito al precedente art. 6, da parte dell'Azienda, effettuata la verifica di cui al successivo art. 13 e constatato il mancato raggiungimento della riduzione di organico complessivamente prevista all'art. 3, verrà attivata – mediante apposita comunicazione – la procedura ex artt. 4 e 24 della legge 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 i criteri di scelta di cui all'art. 6 del presente accordo.

Esaurita la procedura sopra 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 31/12/2013 maturino i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia anche con diritto al mantenimento in servizio - fino alla concorrenza delle previste quantità di cui al precedente art. 3 e tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 5 - fermo restando le previsioni di cui al CCNL in materia.

Qualora il suddetto personale risulti in numero superiore agli esodi previsti al precedente art. 3 tenuto conto delle adesioni volontarie di cui al precedente art. 5, saranno considerati i carichi di famiglia.

#### **Art. 8 – Accesso al Fondo di Solidarietà**

Nel caso in cui le uscite volontarie incentivate e le uscite obbligatorie non raggiungano le unità complessive come indicate al precedente art. 3, si farà ricorso al Fondo di Solidarietà per il Sostegno al Reddito di cui al D.M. 158/2000 ed al D.M. 226/2006.

Le modalità di accesso al Fondo per quanti si trovino nella condizione indicata all'ultimo capoverso del precedente Art. 3 (maturazione del diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia entro il 31/12/2014 con finestra pensionistica nei successivi 12 mesi), saranno definite nel corso degli appositi incontri di verifica previsti dal successivo Art. 13.

La richiesta di adesione al fondo sarà formalizzata dall'Azienda entro trenta giorni dalla conclusione degli incontri di verifica fissati allo scopo di accertare il numero complessivo dei lavoratori esodabili e, conseguentemente, l'eventuale ricorso al fondo.

#### **Art. 9 – Istruzioni operative (Ecocert)**

Allo scopo di favorire l'individuazione del Personale di cui ai precedenti articoli, ciascun dipendente nato sino a tutto il 1959, entro e non oltre il 15/02/2011, potrà o compilare la delega in favore dell'Azienda ai fini della richiesta dell'estratto conto ex art. 54 L.88/89 (all. 2) oppure

consegnare il Modello ECOCERT già in proprio possesso e il questionario previdenziale (all. 3) nel medesimo termine.

Entro il 28/02/2011 i dipendenti interessati dovranno presentare l'allegato modulo di adesione (all. 1) per manifestare la loro intenzione di aderire all'esodo incentivato volontario secondo quanto previsto al precedente art. 5.

Al Personale di cui al comma 1 del presente articolo sarà fornita tempestivamente –attraverso i mezzi di comunicazione interna aziendale- ampia e completa documentazione ed ogni informazione utile per un'approfondita conoscenza del quadro normativo e regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione del presente accordo.

L'Azienda dichiara che la consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte del Personale interessato costituiscono obbligo per il dipendente.

#### **Art. 10 – Ulteriori strumenti**

Relativamente all'adozione degli ulteriori strumenti di cui al secondo comma dell'art. 18 del vigente CCNL, considerate le oggettive condizioni di applicabilità degli stessi nel contesto aziendale, le Parti hanno convenuto di adottare le seguenti misure:

- **Part Time:** favorire la presentazione e l'accoglimento di trasformazioni di orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sia nelle strutture centrali che nella rete, anche in deroga alle percentuali previste dal vigente CCNL. Il personale interessato dovrà far pervenire entro la data del 15/02/2011 la relativa richiesta utilizzando l'allegato n. 5 direttamente al Servizio Gestione, Sviluppo e Amministrazione del Personale e per conoscenza alla struttura di appartenenza. Le parti terranno appositi incontri di verifica entro il 15/03/2011 per le valutazioni di compatibilità tra le domande avanzate e le esigenze tecniche, organizzative e produttive;

- **Lavoro straordinario:** al fine di raggiungere una riduzione delle ore di straordinario e dei relativi costi, le Parti convengono che le prime 25 ore oltre il limite di cui al comma 2 dell'art. 100 del vigente CCNL danno diritto al recupero secondo il meccanismo della Banca Ore, da fruirsi anche in deroga ai limiti di preavviso previsti dal vigente CCNL. Tale meccanismo avrà vigenza nei limiti di durata del presente accordo.

#### **Art. 11 – Riqualificazione professionale e tutela delle professionalità**

Nell'ottica di valorizzare e non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in Azienda, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale, con particolare attenzione a quello interessato da processi di riconversione e riqualificazione professionale.

In tale ottica le Parti concordano che gli interventi formativi, che terranno conto delle pregresse conoscenze/esperienze delle singole risorse coinvolte, assicureranno adeguati periodi di affiancamento operativo e/o l'eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione organizzati da soggetti terzi e al di fuori dell'azienda.

Le Parti si danno atto che gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.

La Banca al fine di ricercare, nell'attribuzione dei nuovi incarichi, le soluzioni che consentono la maggiore e più efficace valorizzazione delle professionalità e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, anche in una logica di continuità, provvederà ad individuare mansioni consone alle specifiche esperienze possedute e a contenere i disagi conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale trasformando, ove possibile, i cambiamenti in opportunità e valorizzazione delle persone e delle professionalità.

Nell'ambito dei programmi di formazione e riqualificazione rivolti a tutto il personale della Banca, la stessa potrà presentare progetti alle OO.SS. aziendali da far cofinanziare dal Fondo FBA ovvero dal Fondo di Solidarietà per il Sostegno al Reddito di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

### **Art. 12 – Stabilizzazione e nuova occupazione**

Le Parti convengono di attivare percorsi di stabilizzazione concernenti il personale a tempo determinato che abbia svolto dal 2008 in poi attività lavorativa per periodi superiori a 12 mesi.

Pertanto a partire dal secondo semestre del 2011, l'Azienda darà corso, tenendo conto anche della durata complessiva del/i rapporto/i di lavoro, alla progressiva stabilizzazione di tale personale mediante inserimento con contratto di lavoro a tempo indeterminato con le seguenti tempistiche: 12 unità nel corso del 2011, almeno 12 unità nel corso del 2012, almeno 12 unità nel corso del 2013. Anche a favore di tali soggetti verranno garantiti i percorsi di formazione e di addestramento.

A fronte dei suddetti processi di stabilizzazione, l'Azienda si impegna (con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo e sino a tutto il primo semestre 2012) al blocco del *turn-over* in relazione alle risorse il cui rapporto di lavoro cesserà in applicazione del presente accordo.

Alla data del 01/07/2012 le parti si incontreranno, alla luce dei risultati conseguiti negli indicatori di costo aziendali, del numero delle riduzioni di organico raggiunte ai sensi del presente accordo, dei livelli di efficienza degli organici conseguiti, per verificare la possibilità di procedere a nuova occupazione che tenga conto percentualmente dell'insediamento nei singoli territori dall'Azienda presidiati. In tale occasione l'Azienda si impegna a redigere con le OO.SS. un apposito Protocollo sulla politica di nuova occupazione.

L'insieme di questi strumenti, al pari degli altri, contenuti nell'accordo è parte determinante per lo sviluppo e il rilancio della Banca, in una prospettiva di ripresa economica produttiva e commerciale, nell'ottica di valorizzazione del potenziale umano in termini di competenze, capacità professionali, sostenibile stabilità occupazionale e nuove opportunità di ingresso.

### **Art. 13 – Incontri di verifica**

Le Parti si incontreranno successivamente al 28.02.2011 ed entro il 15.03.2011, al fine di verificare il numero delle richieste di adesione consensuale pervenute nei termini e alle condizioni previste nel presente accordo nonché il numero complessivo di lavoratori che matureranno il requisito pensionistico entro il 31.12.2013. Nel corso di tali incontri sarà, altresì, verificata l'eventuale applicazione delle procedure relative alle risoluzioni unilaterali e l'adesione al Fondo di Solidarietà per il Sostegno al Reddito di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

Per tutta la vigenza del presente accordo le Parti, al fine di verificare lo stato complessivo della presente intesa e la sua efficacia, si incontreranno entro il 31 dicembre di ogni anno.

Eventuali ulteriori incontri di verifica si terranno anche su richiesta di una sola delle parti firmatarie del presente accordo.

### **Art.14 – Esternalizzazione/internalizzazioni attività**

Per effetto del presente accordo e dei suoi contenuti, la Banca si impegna, per la durata del piano industriale e, quindi fino al 31/12/2013, a non procedere alla esternalizzazione di servizi allocati presso le strutture centrali di Bari e Potenza.

Peraltro, nell'ottica di perseguire maggiori livelli di efficienza e produttività l'Azienda prevede di internalizzare completamente le attività, ad oggi parzialmente esternalizzate, ricomprese nelle aree di seguito indicate:

- a) Anagrafe;
- b) Tesoreria Enti;
- c) Titoli;
- d) Help Desk e Call Center;
- e) Protocollo;
- f) Archivio;
- g) Legale.

## **Art. 15 – Disposizioni finali**

Le Parti, con lo spirare dei termini contrattualmente previsti che sono stati concordemente prorogati sino alla data di sottoscrizione del presente accordo, 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.

Relativamente al premio di anzianità di cui all'art. 15 del vigente CIA le Parti convengono che, nei confronti del personale esodato che avrebbe maturato in servizio il requisito di anzianità in assenza di risoluzione anticipata ai sensi e per gli effetti del presente accordo, sarà corrisposto un importo pro quota proporzionato per gli anni interi effettivamente lavorati.

Al personale esodato, per quanto attiene alle condizioni riservate al personale dipendente in materia di c/c, mutui, finanziamenti, ecc., nonché in materia di polizza sanitaria, si applicheranno le medesime norme e prassi in uso per il personale in quiescenza.

Nei confronti dei lavoratori che risolveranno il rapporto di lavoro in applicazione del presente accordo non saranno attivate forme di collaborazione e/o lavoro autonomo nell'arco della vigenza triennale del piano. Peraltro, l'Azienda si impegna a continuare nella politica di massimo contenimento dei costi relativi all'attivazione di contratti di collaborazione.

Qualora durante il periodo di vigenza del presente accordo dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale, le Parti s'impegnano ad incontrarsi per definire soluzioni utili ad evitare riflessi negativi sui/lle lavoratori/trici interessati/e.

Il presente accordo, fatta eccezione per quanto specificatamente indicato nei singoli articoli, decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31/12/2013 producendo effetti sino al 31/12/2014 (finestre pensionistiche 2015).

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCA POPOLARE DI BARI

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA