

VERBALE DI ACCORDO

In Teramo/Pescara, il giorno 16 luglio 2015

tra

Banca Tercas Spa e Banca Caripe Spa rappresentate dal Consigliere Delegato, Dr. Gianluca Jacobini, e dal Direttore Generale, Dr. Nicola Loperfido, e dalla Delegazione aziendale della Capogruppo Banca Popolare di Bari, composta dal Dr. Fabio Ostuni, Dr. Giuseppe Lovero, Dr. Paolo Falini, Dr. Roberto De Luca e Dr.ssa Nadia Di Geronimo

e

le Delegazioni Sindacali:

Fabi, nelle persone di: Silvano Iannetti e Ettore Mancini;

First-CISL, nelle persone di: Claudio Bellini, Mauro Cirilli, Eliseo Antonini, Stefano Cirilli, Cesare De Sanctis e Guido Miccoli;

Fisac-CGIL, nelle persone di: Francesco Buzzetti, Massimiliano Di Carlo, Francesco Corsetta e Luigi Mincarelli;

Ugl-Credito, nelle persone di: Domenico Narcisi e Alessandro Bucci;

Uilca, nelle persone di: Paola Flamminii, Maurizio D'Antonio, Alberto Tommarelli e Amedeo Fatarelli;

premesse che:

- in un contesto caratterizzato dalle rilevanti ricadute sociali rivenienti dalla crisi, con particolare riferimento alla progressiva perdita di posti di lavoro ed alla disoccupazione giovanile che ha recentemente toccato i massimi livelli, le Parti hanno inteso definire un accordo connotato da una forte valenza sociale, introducendo e rafforzando strumenti utili per fronteggiare efficacemente l'attuale fase e, al tempo stesso, in grado di cogliere i segnali della ripresa;

- sussistono sia una marcata incertezza del contesto economico che una perdurante situazione di fragilità dell'economia del paese le quali si riflettono negativamente sulla redditività delle banche italiane; in tale ambito sono rilevanti le ricadute sociali derivanti dalla crisi con una progressiva perdita di posti di lavoro, quest'ultima aggravata dalla precarizzazione del mondo del lavoro in essere da alcuni anni;

- occorre considerare la situazione di forte difficoltà in cui si è venuta a trovare Banca Tercas ad opera della precedente imprudente gestione (carenze nei controlli e danno patrimoniale), stato di fatto che ha generato, nel corso dell'ultimo triennio, le difficoltà patrimoniali della controllata Banca Caripe, portando entrambe, pur se con modalità, durata e tempi diversi, all'amministrazione straordinaria da parte della Banca d'Italia;

- è necessario considerare anche il notevole danno ricaduto sulle lavoratrici e sui lavoratori di Banca Tercas e Banca Caripe;

- bisogna tenere in considerazione altresì l'impegno profuso dal Personale, spesso con i soli propri mezzi, per arginare la situazione di forte difficoltà reputazionale verificatasi, difficilmente altrimenti gestibile;

- valutata complessivamente, alla luce delle nuove dinamiche di Gruppo, la condizione organizzativa, gestionale ed economica di Banca Tercas e Banca Caripe riveniente dalla precedente gestione Commissariale, si rende necessario procedere ad una prima fase di ristrutturazione volta a migliorarne l'efficienza ed a rivedere la struttura dei costi;

- le Aziende hanno già espresso, nel corso degli incontri che hanno portato alla sottoscrizione di questo accordo, la volontà politica di disdettare, nella forma ed entro i termini stabiliti, l'Accordo Quadro sottoscritto in Tercas e Caripe il 13.12.2012 avente scadenza 31.12.2015, in particolare per quando riguarda la parte relativa alle fasce di mobilità territoriale;

- in data 23 febbraio 2015, le Aziende, nel dare formalmente avvio alle procedure ex artt. 17 e 20 del CCNL, hanno consegnato alle OO.SS. una specifica informativa per illustrare le iniziative che intendono adottare al fine di avviare i necessari programmi di allineamento operativo con la Capogruppo, nonché di recupero di produttività ed efficienza (tale documento è da intendersi qui come integralmente riportato e trascritto);

- nello specifico sono state espone le linee di intervento identificate, in un'ottica di recupero della redditività aziendale, per procedere ad una ristrutturazione complessiva degli assetti organizzativi degli Uffici delle Direzioni Generali di Banca Tercas e Banca Caripe volta a migliorarne l'efficienza ed a operare un'efficace razionalizzazione dei costi, anche rendendo il tutto coerente con gli apparati della Capogruppo;

- l'adozione del nuovo modello organizzativo comporterà la ridefinizione del dimensionamento degli organici delle strutture organizzative interessate; sono stati pertanto esaminati congiuntamente gli strumenti giuridico-contrattuali per la gestione delle ricadute occupazionali derivanti dal progetto complessivo di riorganizzazione;

- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, le Parti hanno convenuto di avviare un percorso comune volto alla ricerca condivisa delle soluzioni, delle misure e degli strumenti maggiormente idonei a contenere le conseguenze occupazionali e sociali derivanti dall'attuazione del progetto; a tal proposito, dopo ampia discussione, a conclusione del confronto e nello spirito di cui al 2° comma dell'art. 20 del CCNL, le Parti 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 ciò 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; le eventuali premesse e dichiarazioni delle Parti (singolarmente e/o congiuntamente espresse) poste in apertura di ogni singolo capitolo d'argomento fanno parte integrante del presente accordo.

Articolo 1
Riduzione degli organici

Allo scopo di recuperare produttività ed efficienza e conseguire il riequilibrio strutturale del complesso dei costi aziendali in rapporto alle condizioni ed alle situazioni generali e specifiche indicate in premessa, le Parti, nell'ambito della procedura ex artt. 17 e 20 del CCNL 19/01/2012, convengono di conseguire un obiettivo di riduzione degli organici pari a n. 15 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 agosto 2015 in alternativa:

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

In caso di consegna di delega all'acquisizione dell'ECOCERT, l'Azienda invierà l'originale del documento stesso all'interessato, trattenendone copia.

Dette possibilità verranno riconosciute anche al Personale nato dopo il 31 dicembre 1962 eventualmente interessato.

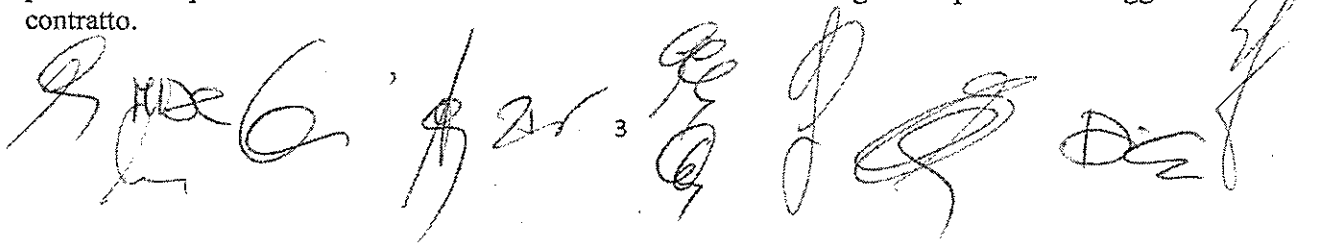
Le Parti, considerando la produzione di quanto sopra richiesto alla stregua di ogni altro obbligo contrattuale, verificheranno, nel corso del mese di settembre 2015, i dati relativi alla documentazione pervenuta.

Articolo 2

Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che ha maturato o maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici entro il 31 ottobre 2015

Ai Dipendenti di ogni ordine e grado – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – appartenenti alle Banche Tercas e Caripe che siano già in possesso, alla data di sottoscrizione del presente accordo, dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell'A.G.O. o che maturino i predetti requisiti entro il 31 ottobre 2015, anche con diritto di mantenimento in servizio, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro compilando l'apposito modulo di adesione allegato al presente accordo (allegato n. 3) che, debitamente sottoscritto dall'interessato, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 15 settembre 2015.

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui al presente accordo decorreranno con la effettiva maturazione del trattamento pensionistico e saranno formalizzate presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto.



Al Personale che manifesti la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro 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, da calcolarsi sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento della risoluzione del rapporto secondo le percentuali di seguito indicate:

età al momento della cessazione del rapporto	% RAL di incentivo all'esodo
fino al compimento del 62° anno di età	80% RAL
dal 62° e fino al compimento del 64° anno di età	60% RAL
oltre il compimento del 64° anno di età	40% 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.

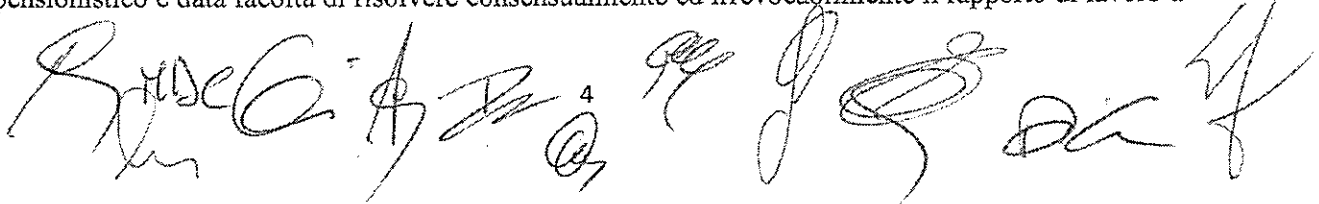
L'erogazione delle somme riconosciute, quale incentivo alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali, in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto, con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

Articolo 3

Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici a far tempo dal 1° novembre 2015 ed entro il 31 dicembre 2020 - 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" (Fondo di Solidarietà) di cui al DM n. 83486/2014, 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° novembre 2015 ed il 31 dicembre 2020, anche con diritto di mantenimento in servizio.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà su base esclusivamente volontaria ed in maniera irrevocabile nell'arco temporale 1° novembre 2015 - 31 dicembre 2015; pertanto, al lavoratore con diritto a percepire, entro e non oltre il 31 dicembre 2020, il trattamento pensionistico 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, DM 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. 5) che, debitamente sottoscritto dal dipendente, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 30 settembre 2015.

Al Personale che manifesti la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro sarà riconosciuto, quale incentivo all'esodo e con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, un importo omnnicomprensivo lordo da erogarsi a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto, e soggetto alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge pari, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà:

- allo 0,25% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di terzo e quarto livello, con un minimo pari ad almeno il 2,5 %;
- allo 0,35% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), per il Personale appartenente ai Quadri Direttivi di primo e secondo livello, con un minimo pari ad almeno il 3,5 %;
- allo 0,45% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), per il Personale appartenente alle Aree Professionali, con un minimo pari ad almeno il 4,5 %.

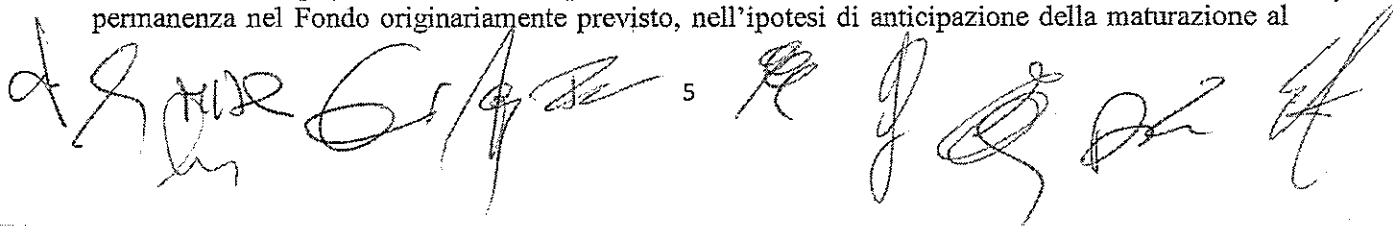
Si specifica che la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale, e con l'esclusione, quindi, di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente ovvero erogata a titolo di indennità e rimborso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

Per coloro che invieranno l'apposito modulo di adesione sopra citato entro e non oltre il 15 settembre 2015 si prevede il riconoscimento di un'ulteriore somma, a titolo di "premio di tempestività", pari ad € 1.000,00. Anche tale somma sarà erogata, in aggiunta agli incentivi definiti dal presente articolo, a titolo di integrazione al trattamento di fine rapporto, e soggetta alle medesime aliquote secondo le vigenti disposizioni di legge.

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:

- le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio;
- la copertura sanitaria aziendale alle stesse condizioni tempo per tempo in essere per il personale in servizio;
- in quanto iscritto alla forma di previdenza complementare, un importo pari al valore della contribuzione stabilita a carico dell'Azienda, commisurato ai mesi di effettiva permanenza al Fondo, da calcolarsi sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento della cessazione del rapporto. Tale importo viene erogato a titolo di ulteriore incentivo all'esodo e ad integrazione del TFR;
- la possibilità di accedere, alle condizioni aziendali previste e con onere a carico di ogni singolo aderente, alle coperture assicurative "caso morte" tempo per tempo stipulate per i dipendenti in servizio.

Le Aziende si impegnano a mantenere quanto normato agli alinea che precedono, sino al termine di permanenza nel Fondo originariamente previsto, nell'ipotesi di anticipazione della maturazione al



diritto dell'assegno pensionistico per effetto di successive variazioni della vigente normativa previdenziale.

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. 6).

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 – le singole Aziende accoglieranno le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dal mese antecedente la 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.

In considerazione che l'obiettivo di riduzione degli organici dovrà avvenire necessariamente in modo da garantire la complessiva funzionalità aziendale, anche sotto l'aspetto economico, è data facoltà alle Aziende, 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 12 mesi e comunque con un massimo di 18 mesi, la data di effettiva cessazione del rapporto, in presenza di motivate esigenze aziendali.

In presenza di un giuridico interesse da parte aziendale a coltivare un contenzioso nei confronti di un dipendente che presenti istanza di adesione al Fondo di Solidarietà di settore, è data facoltà alla stessa di non accettare la predetta istanza.

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 agli artt. 2 e 4 del presente accordo, si procederà, in via prioritaria, all'accoglimento delle istanze presentate dalle Risorse con maggiore prossimità al raggiungimento dei requisiti pensionistici. In via subordinata, verrà applicato il criterio dell'assegnazione, alla data di sottoscrizione del presente Verbale, alle strutture delle Direzioni Generali.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. rappresentano la necessità di estendere la copertura assicurativa "caso morte", alle stesse condizioni previste dal presente articolo, al Personale che ha avuto accesso al Fondo di Solidarietà ai sensi degli Accordi del 13/12/2012 e 06/12/2013.

Dichiarazione Aziendale

Le Aziende si impegnano a supportare detta istanza presso i broker assicurativi di riferimento.

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 decidono volontariamente di esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art.1, comma 9, della legge 243/2004 c.d. "opzione donna" (attualmente prevista solo per coloro che matureranno il diritto al trattamento pensionistico - cd. assegno pensionistico - entro il 31 dicembre 2015 con maturazione dei requisiti al 30 novembre 2014) così anticipando il pensionamento rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero a quella anticipata, verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo omnnicomprensivo lordo pari al 160% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

Le lavoratrici interessate all'opzione previdenziale per il calcolo della pensione con il metodo contributivo dovranno manifestare il proprio interesse mediante la compilazione dell'apposito modulo (allegato n.7) che dovrà essere consegnato all'Azienda entro e non oltre il 15 settembre 2015.

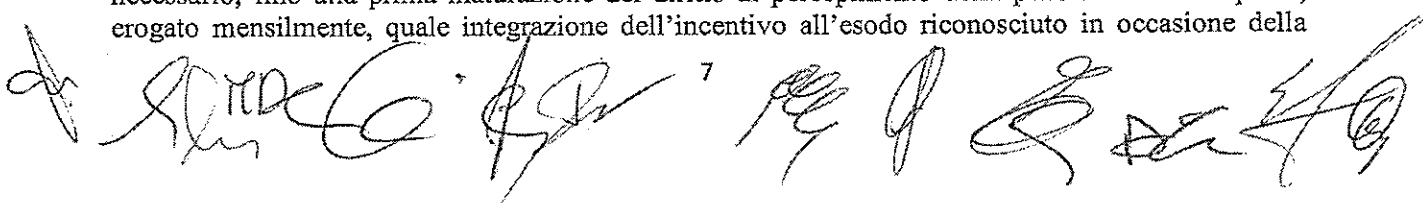
Si precisa che la data di riferimento per la cessazione dal servizio sarà quella della maturazione del diritto al trattamento pensionistico (cd. finestra pensionistica).

Le lavoratrici che rientrano nel campo di applicazione di quanto sopra previsto in tema di "Risoluzione consensuale ed incentivata del rapporto di lavoro per il personale che ha maturato o maturerà i requisiti per i trattamenti pensionistici entro il 31 ottobre 2015" di cui all'art.1, sono escluse dai benefici del presente articolo.

Articolo 5

Clausola di salvaguardia

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative 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 al percepimento dei trattamenti previdenziali, 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 il 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, erogato mensilmente, 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.

Tale previsione verrà riportata nei singoli accordi/contratti sottoscritti tra le Aziende ed i Lavoratori.

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.

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente Accordo è data facoltà alle Aziende di fissare ferie e banca delle ore affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

Articolo 7 Lavoro a tempo parziale

Le Parti, nell'ottica di adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sul personale, in considerazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL, concordano di introdurre misure volte ad incrementare sensibilmente il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le forme possibili (verticale, orizzontale, misto), fatte salve comunque le percentuali massime di cui al CCNL. A tal proposito, ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, le Parti convengono di adottare le seguenti regole:

a) le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno essere inviate direttamente all'Area Risorse Umane / Ufficio Risorse Umane;

b) le suddette domande verranno accolte tenendo anche conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive presenti presso l'unità produttiva del dipendente richiedente ed avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di accoglimento. In tutti i casi in cui le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive ostino all'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dopo le approfondite e dettagliate verifiche, le Banche, proprio al fine di favorire l'accoglimento, proporranno al lavoratore interessato il trasferimento ad altra sede presente entro 20 km e/o una diversa articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;

c) in ogni caso, la Banca accoglierà le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate nel corso del periodo di vigenza del presente accordo fino al limite massimo del 20% del personale a tempo indeterminato e ad orario pieno e nel rispetto dei limiti e delle condizioni di seguito indicati:

- le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono prevedere una riduzione dell'orario di lavoro non inferiore a 1/3 dell'orario normale;

- le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere a tempo determinato e per un periodo massimo di tre anni, eventualmente rinnovabile;

- le richieste di trasformazione presentate dai dipendenti che abbiano sede di lavoro in unità produttive di ridotte dimensioni ove è già presente personale che svolge, a qualsiasi titolo, la prestazione lavorativa ad orario ridotto, potranno essere accolte nel rispetto dei seguenti limiti: unità

produttive che occupino da 4 a 6 dipendenti, un solo part-time; unità produttive che occupino da 7 a 10 dipendenti, massimo due part-time;

d) tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché quelle di proroga, dovranno essere riscontrate dall'Azienda entro 30 giorni dalla ricezione.

Al Personale con contratto part-time verrà erogato un buono pasto pari ad € 2,64.

Entro i due mesi precedenti la scadenza dei contratti a tempo parziale il Personale interessato sarà contattato dalle competenti strutture delle Risorse Umane per una definizione futura secondo le esigenze espresse dalla lavoratrice o dal lavoratore.

Le Aziende forniranno con cadenza semestrale alle OO.SS. un quadro dettagliato per singola banca ripartito per mansioni, inquadramento e territorio del numero dei part time richiesti, concessi e negati, nonché delle eventuali criticità emerse.

Le Parti confermano che lo stato di lavoratrice/lavoratore a tempo parziale non dovrà in alcun modo risultare discriminante, neppure ai fini dell'attribuzione del giudizio professionale.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano un'estensione temporale, oltre la scadenza naturale del presente accordo, delle previsioni in materia di part time.

Articolo 8 Aspettativa non retribuita

Le Aziende si impegnano, tenuto anche conto delle esigenze di servizio, a concedere periodi di aspettativa non retribuita, anche frazionabili, della durata massima di 36 mesi richiesta anche per motivi diversi da quelli indicati dall'art. 57 comma 3 del CCNL.

Articolo 9 Completa fruizione delle dotazioni di cui al CCNL

Si conferma quanto previsto dall'ordinamento giuridico in tema di diritto alle ferie e riposo settimanale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le Parti, condividendo gli obiettivi e le finalità rappresentate all'art. 20 del CCNL, concordano sulla necessità di porre in essere tutte le possibili misure dirette a favorire la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per riduzione di orario, banca delle ore, ex festività e ferie.

A tal fine, si ribadisce il principio in virtù del quale sia le ferie che le ex festività dovranno essere fruiti nell'anno di competenza, secondo le regole previste dal CCNL.

Le Parti condividono l'esigenza che le Aziende collochino in ferie tutto il Personale che abbia residui riferiti agli anni precedenti, con la finalità di azzerarli, e secondo le modalità di cui all'art.55, comma 4 e 6, del vigente CCNL. Tale fruizione, tramite adeguate pianificazioni, dovrà

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom center and several smaller ones on the left and right margins.]

essere effettuata, compatibilmente con le esigenze aziendali e fatte salve eccezionali situazioni di natura organizzativa, entro e non oltre il 31 dicembre 2015.

In assenza di iniziativa da parte del lavoratore, l'azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione, i quali verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori ed inseriti in procedura, secondo le previsioni ex art. 55 c. 4 CCNL 19.01.12.

Per l'anno 2015 tre giornate di festività soppresse saranno programmate e, ove non fruite entro il 31 dicembre, non saranno monetizzate.

Ferme restando le vigenti disposizioni legislative in materia, in caso di particolari necessità, a fronte di specifiche richieste, le Aziende potranno consentire fruizioni anticipate di periodi feriali in "conto anno 2016".

Le Parti confermano che le assenze della lavoratrice/lavoratore legate alla fruizione di ferie e monte banca delle ore non dovranno in alcun modo risultare discriminanti, neppure ai fini dell'attribuzione del giudizio professionale.

Articolo 10

Limitazione al ricorso delle prestazioni aggiuntive e del lavoro straordinario

Le Parti concordano sulla assoluta necessità di contenere al massimo il ricorso "al lavoro straordinario" e al "lavoro supplementare" che potrà essere autorizzato dalle Aziende soltanto sulla base di particolari esigenze e situazioni tecniche, produttive ed organizzative di effettiva straordinarietà, in un'ottica - per quanto ovvio - di massima trasparenza sulla gestione di tali prestazioni lavorative. A tal proposito, solo in via eccezionale, ciascun Responsabile gerarchico avrà facoltà di disporre prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. Le eccedenze saranno attentamente valutate dalle competenti strutture del Personale per ogni opportuna iniziativa volta a contenere il fenomeno e per le necessarie valutazioni di natura organizzativa.

In ordine alle dotazioni inerenti le prestazioni aggiuntive confluite nella "banca delle ore" le Parti concordano che, al fine di procedere ad un sostanziale abbattimento del monte ore complessivo in essere, le Aziende procederanno al recupero secondo le previsioni del CCNL vigente, previo accordo con la risorsa coinvolta.

La banca delle ore maturata dovrà essere abbattuta nell'anno in corso di almeno il 90%, con azzeramento nell'anno successivo.

Le parti si incontreranno entro il 30.09.2015 per una verifica congiunta, in relazione all'abbattimento della banca delle ore, per valutare, ove necessario, iniziative risolutive per il completo raggiungimento dell'obiettivo di azzeramento del monte ore residuo.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano alle Aziende un attento monitoraggio, affinché non si verifichino casi alcuni di prestazioni straordinarie effettuate e non retribuite, in palese violazione a leggi e norme dello Stato, di natura retributiva, previdenziale, fiscale, assicurativa o altro.

Articolo 11 Mobilità territoriale

L'implementazione del progetto organizzativo delle aziende non prevede fenomeni di mobilità collettiva e straordinaria del Personale.

Qualora l'attuazione delle fasi operative dei piani di riorganizzazione/ristrutturazione comporti specifici interventi di mobilità territoriale, gli spostamenti saranno contenuti al minimo indispensabile sia in relazione al numero degli addetti coinvolti, sia in relazione alle distanze.

Viene altresì ribadito l'impegno a privilegiare il mantenimento degli attuali ambiti di collocazione territoriale nel rispetto dei criteri contrattuali, nazionali ed aziendali, favorendo come prioritari i seguenti principi:

- trasferimento delle attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane;
- tutela e valorizzazione delle risorse mediante l'utilizzazione delle professionalità esistenti;
- accoglimento di domande volontarie di trasferimento.

Ferme restando le disposizioni legislative e contrattuali tempo per tempo vigenti, i trasferimenti del Personale inquadrato fino al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi disposti su iniziativa Aziendale possono avvenire nell'ambito di fasce territoriali (fasce di competenza) la cui distanza dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale) è direttamente correlata all'anzianità di servizio come sotto indicata:

- fino a 70 km per il Personale con anzianità superiore a 10 anni;
- fino a 30 km per il Personale con anzianità pari o superiore a 22 anni.

I trasferimenti del Personale inquadrato nel 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, con anzianità di servizio pari o superiore a 30 anni, disposti su iniziativa Aziendale possono avvenire fino a 100 km dalla residenza del lavoratore (intesa come dimora abituale).

Per i trasferimenti disposti dall'Azienda oltre le distanze sopra indicate è necessario il preventivo consenso del lavoratore ad esclusione del Personale preposto o da proporre a succursali/unità organizzative comunque denominate; il trasferimento ad una sede di lavoro ubicata oltre i limiti sopra indicati dovrà essere connesso allo sviluppo in percorsi professionali che rappresentino per il lavoratore un'effettiva opportunità di crescita professionale da ricollegarsi ad un possibile miglioramento di carriera e/o economico, quest'ultimo anche di carattere temporaneo.

Con riguardo alla mobilità territoriale di cui al presente accordo, il preventivo consenso sarà necessario anche per il Personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età minore di 3 anni;
- padre con figlio in affidamento condiviso, congiunto o esclusivo di età minore di 3 anni;
- portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistono con continuità un parente o affine entro il secondo grado (terzo grado, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (legge 104/92);
- personale con contratto di part-time interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km.

L'Azienda terrà inoltre in particolare considerazione i casi di colleghi affetti da malattie di carattere oncologico.

Misure alternative alle erogazioni previste dal CCNL in caso di trasferimento

Le singole Aziende non riconosceranno alcun pagamento d'indennità e/o di trattamento economico sostitutivo qualora il lavoratore venga trasferito ad una unità produttiva ubicata a meno di 45 km per le Aree Professionali, 60 km per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e 70 km per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale).

Qualora il lavoratore venga trasferito ad una sede di lavoro ubicata a distanze superiori a quelle indicate al precedente comma, verrà riconosciuta al medesimo un'apposita "indennità di pendolarismo" così determinata:

Aree Professionali	
Fasce km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 44,99 km	€ 0,00
oltre 45 km	€ 5,00 per km con franchigia per i primi 30 km
indennità massima erogabile	€ 500,00

Quadri Direttivi 1° e 2° livello	
Fasce km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 59,99 km	€ 0,00
oltre 60 km	€ 5,00 per km con franchigia per i primi 40 km
indennità massima erogabile	€ 500,00

Quadri Direttivi 3° e 4° livello	
Fasce km solo andata	Indennità mensile
da 0 a 69,99 km	€ 0,00
oltre 70 km	€ 5,00 per km con franchigia per i primi 50 km
indennità massima erogabile	€ 500,00

Le distanze chilometriche indicate sono quelle tra comune di residenza (intesa come dimora abituale) e il comune di lavoro, calcolate in un sol senso dal centro del comune di residenza al centro del comune di destinazione, considerando il "percorso più breve" dalle mappe di www.viamichelin.it o altro software specifico.

La previsione di cui al comma precedente è vincolante, sia al fine della determinazione del diritto all'indennità (soglia minima dei 45 km per le Aree Professionali, 60 km per i Quadri Direttivi di 1°

e 2° livello e soglia minima dei 70 km per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello), sia per la quantificazione dell'indennità stessa.

Le singole Aziende, tuttavia, si riservano di adottare il criterio del "percorso più veloce" e/o "percorso consigliato" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere, in quei casi particolari in cui l'adozione della regola generale risulti, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.

Resta inteso che nel caso di cambiamento di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'Azienda ai sensi del vigente CCNL, la misura dell' indennità di pendolarismo sarà rideterminata con riguardo alla distanza tra la nuova residenza e la sede di lavoro.

L'erogazione dell'indennità di pendolarismo è ragguagliata alle giornate di effettiva presenza presso la sede di lavoro e viene corrisposta, a far tempo dalla sottoscrizione del presente verbale di accordo e per tutta la durata dello stesso, per la durata massima di 12 mesi dall'effettivo trasferimento ed inizio del "pendolarismo".

L'indennità di pendolarismo non è computabile ai fini del TFR e della Previdenza Complementare.

Qualora il trasferimento ad unità operativa distante oltre 100 km comporti per il lavoratore l'effettivo cambio di residenza e questi decida di usufruire di un alloggio, la singola Azienda potrà prospettare, in prima istanza, una proposta a proprio intero carico per la durata di 5 anni (ovvero per la minor durata del trasferimento). Tale beneficio non è comprensivo degli oneri accessori.

Ove il dipendente preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'Azienda competente potrà stipulare direttamente il relativo contratto di affitto e se ne assumerà gli oneri fino ad una concorrenza massima di € 1.250,00 mensili per la durata di 5 anni (ovvero per la minor durata del trasferimento). Tale importo non è comprensivo degli oneri accessori.

Nell'individuazione del Personale da trasferire, ricercandone il consenso ed in linea con le esigenze della presente riorganizzazione, saranno comunque prese in considerazione le problematiche di natura personale, familiare e parentale rappresentate dalla lavoratrice/lavoratore e la possibilità di impiegare la risorsa in altro ambito di minor impatto da un punto di vista di trasferimento casa - lavoro.

Le Aziende si impegnano a valutare con la massima attenzione le istanze di riavvicinamento al luogo di residenza (intesa come dimora abituale) dei lavoratori che, a far tempo dalla firma del presente accordo, si trovino assegnati da oltre 12 mesi ad una unità produttiva ubicata "oltre fascia chilometrica".

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. invitano le Aziende a non utilizzare la mobilità in termini di condizionamento professionale e/o di tempo vita.

Articolo 12
Distacchi infragruppo (Tercas-Caripe)

Le Aziende confermano che l'utilizzo del distacco non può essere strumento contrattuale sostitutivo della mobilità territoriale. Eventuali distacchi che comportino un formale spostamento della sede di lavoro saranno attuati nel rispetto della normativa di cui al presente accordo.

Le singole Aziende s'impegnano, prioritariamente, a ricercare le professionalità necessarie al proprio interno.

Al Personale distaccato sarà:

- confermato l'intero trattamento economico e normativo (compreso il premio aziendale) applicato alla data del distacco presso l'azienda distaccante e le successive modifiche dello stesso;
- applicato l'eventuale sistema incentivante previsto presso l'Azienda distaccataria;
- formulata la valutazione professionale secondo la metodologia e con gli strumenti previsti per il Personale dell'Azienda distaccataria;
- garantita la prosecuzione del percorso professionale già iniziato;
- computata l'anzianità maturata durante il periodo di distacco, al fine del riconoscimento dei premi di fedeltà, applicabili al lavoratore alla data del distacco;
- mantenuto fino alla scadenza l'eventuale rapporto a tempo parziale in essere e, di norma, l'eventuale flessibilità di orario;
- riconosciuto il diritto di partecipare alle Assemblee indette presso l'Azienda distaccante ovvero distaccataria, in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

Qualora per il ruolo professionale ricoperto dall'interessato presso l'Azienda distaccataria sia previsto uno specifico livello inquadramentale/retributivo diverso da quello assunto dalla risorsa, l'eventuale differenza economica favorevole sarà riconosciuta al lavoratore attraverso l'erogazione di una indennità provvisoria (erogata su tredici mensilità e in relazione all'effettivo svolgimento del ruolo); tale erogazione cesserà al momento del rientro dell'interessato nell'Azienda di provenienza. In caso di passaggio definitivo presso l'Azienda distaccataria tale corresponsione viene consolidata secondo la normativa vigente presso la distaccataria alla data del distacco.

Le competenze acquisite e l'esperienza professionale maturata nel periodo di distacco saranno valutate, sia in costanza del periodo di distacco, sia nel caso di rientro nell'Azienda distaccante che nel caso di passaggio alla distaccataria, ai fini delle opportunità di valorizzazione e sviluppo professionale. Particolare attenzione sarà posta alle esigenze di formazione che si rendessero necessarie, sia durante il periodo di distacco, sia, più in particolare, in caso di rientro nell'Azienda di provenienza, per favorire la riqualificazione e la ricollocazione professionale.

Nel corso degli incontri di verifica, le Aziende forniranno alle OO.SS. un quadro dettagliato, per singola Banca, ripartito per mansione, inquadramento e territorio, del numero dei distacchi in essere, delle domande di passaggio o di ricollocazione presentate, accolte e non accolte, nonché delle eventuali criticità emerse nelle fasi gestionali della ricollocazione o del passaggio.

Nelle valutazioni iniziali, richieste, rientri e nel processo di ricollocazione dei distacchi verranno valutate:

- le condizioni personali e di famiglia (lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età minore di 3 anni, padre con figlio in affidamento condiviso, congiunto o esclusivo di età minore di 3 anni, figli minori, portatori di handicap e/o familiari che li assistono, situazioni di particolari carichi familiari, ecc.) con particolare attenzione per i lavoratori a contratto a tempo parziale la cui collocazione dovrà essere coerente e compatibile con il ridotto orario di lavoro;
- le situazioni di effettivo disagio determinato da specifiche caratteristiche del territorio anche per spostamenti inferiori alle distanze chilometriche disciplinate nell'art. 11 ("Mobilità territoriale").

Il distacco avrà una durata di 12 mesi, prorogabile alla scadenza.

Viene previsto il rientro presso la società distaccante del lavoratore in caso di cessione delle aziende distaccataria e/o distaccante.

Il passaggio del dipendente distaccato alle dirette dipendenze della Società distaccataria, nonché gli eventuali passaggi infragruppo, avvengono attraverso lo strumento della cessione del contratto ex art. 1406 c.c. e con le tutele previste dall'art. 2112 c.c..

Articolo 13

Ambito di applicazione e decorrenza

Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa in materia di "Mobilità territoriale" in essere presso le Aziende destinatarie e si applica ai trasferimenti ed ai distacchi di personale disposti dalle citate Aziende dalla data di sottoscrizione della presente intesa e per tutto il periodo di vigenza della stessa.

Le previsioni del presente accordo non trovano in ogni caso applicazione qualora il Personale sia assegnato/trasferito presso l'unità produttiva più vicina alla propria residenza (intesa come dimora abituale).

Le indennità di pendolarismo già erogate dalle Aziende alla data di sottoscrizione della presente intesa, in forza dell'art.9 dell'Accordo del 13 dicembre 2012, continueranno ad essere applicate al personale interessato sino alla scadenza ivi prevista.

Raccomandazione delle OO.SS.

In tema di efficientamento si sottolinea la necessità di utilizzare al meglio tutte quelle risorse poste dall'azienda in condizioni economiche di privilegio perché oggetto di corresponsione di liberalità.

Articolo 14

Formazione

Premessa

In relazione alla complessità ed elevata competitività dei mercati in cui si opera, la formazione rappresenta una leva strategica per promuovere lo sviluppo organizzativo attraverso l'accrescimento delle competenze, coinvolgimento e motivazione delle risorse umane.

La formazione continua rappresenta uno strumento prioritario per lo sviluppo professionale di tutto il Personale e costituisce fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita delle Aziende, in coerenza con i valori di etica e responsabilità sociale dell'impresa, nonché di supporto ai territori di appartenenza.

I programmi formativi, in un'ottica multidisciplinare, consentiranno l'evoluzione delle varie figure professionali con l'acquisizione sia di un maggior bagaglio di conoscenze tecnico specialistiche che di più avanzate competenze relazionali, commerciali e gestionali, rendendole sempre più rispondenti alle sfide del cambiamento. Si prevede, in favore del Personale dipendente, un capillare piano formativo di manutenzione delle professionalità, conseguente le mutate esigenze aziendali e di mercato e le nuove priorità di settore.

Le Parti condividono, a tal proposito, per il Personale interessato dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione, la necessità di addivenire ad iniziative di natura formativa e processi di riconversione/riqualificazione professionale, valorizzando le attitudini dei singoli.

La valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo professionale delle stesse si realizza attraverso un'adeguata fase di addestramento, un'esperienza pratica di lavoro, nonché idonee iniziative formative articolate anche in percorsi professionali, formazione di ruolo e di copertura dei "gap" di competenza; ciò consentirà di privilegiare le risorse umane interne del Gruppo nella copertura delle posizioni professionali.

Al Personale neoassunto e/o ricollocato e/o riqualificato verrà erogata apposita formazione, in relazione all'incarico preposto, riservando, altresì, un adeguato periodo di affiancamento comunque non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Le Aziende e le OO.SS. si impegnano ad istituire un tavolo di confronto per la definizione condivisa e puntuale dei percorsi professionali e di carriera entro il 31.12.2015.

Tanto premesso, in relazione alle iniziative formative, si conviene quanto segue:

- le singole Aziende promuoveranno corsi di formazione in aula per il Personale interessato, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità;
- per agevolare i cambiamenti di mansione del Personale interessato conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, dovranno essere predisposti specifici ed adeguati piani di formazione e affiancamento. Tali corsi verranno erogati nell'imminenza dell'inserimento nella mansione o ruolo;
- nell'ambito di appositi incontri sarà fornita informativa dettagliata degli interventi formativi posti in essere, inoltre saranno oggetto di confronto le eventuali ulteriori esigenze formative;
- i suddetti piani formativi saranno gestiti tenuto conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti e l'inquadramento di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal CCNL;
- laddove possibile ed al fine di agevolare la partecipazione ai corsi del Personale con rapporto di lavoro a part-time, ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla legge 104/92, saranno organizzati corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;

- gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di riorganizzazione/ristrutturazione e, considerata la finalità di favorire un'adeguata preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, potranno rientrare anche tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, attraverso specifici accordi sindacali;
- le Aziende si impegnano affinché la formazione relativa ad argomenti "sensibili" (quali ad es. antiriciclaggio, MiFid, operatività di sportello, compliance, operatività di cassa, corsi IVASS, gestione crediti problematici e deteriorati, ecc.) venga svolta in aula, ricorrendo alla modalità di e-learning - per altri argomenti - solo in casi residuali ovvero per aggiornamenti parziali delle normative;
- la formazione funzionale all'eventuale implementazione di un nuovo sistema informatico dovrà essere oggetto di apposito confronto tra Aziende ed OO.SS.;
- Andranno tenute in debito conto le professionalità e le esigenze formative del personale over 50.

Art.15

Mobilità funzionale ed inquadramenti

Premessa

La valorizzazione delle risorse umane è strategica per lo sviluppo ed il successo dell'impresa; essa è assicurata anche da un sistema di inquadramenti che accompagni i percorsi di sviluppo professionale e che sia correlato allo svolgimento delle mansioni, ai momenti valutativi ed ai piani formativi.

E' impegno congiunto delle Parti individuare e definire nuovi percorsi professionali a livello di Gruppo.

La realizzazione dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione potrebbe comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, rendendo necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative e comunque nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità.

Il conseguente processo di ricollocazione del Personale interessato dovrà:

- ricercare il consenso degli interessati;
- prevedere la tutela e la valorizzazione delle professionalità acquisite;
- prevedere la partecipazione ad adeguati interventi formativi per lo svolgimento delle nuove mansioni.

Le Aziende si impegnano, altresì, a fornire alle OO.SS., nell'ambito degli incontri bimestrali programmati, un'informazione sulla situazione in atto in ogni singola Azienda e sull'entità del fenomeno, per una verifica al riguardo da parte delle OO.SS. medesime.

Dichiarazione delle Parti

Al fine di consentire la completa attivazione del nuovo modello delle Direzioni Generali, le Parti s'impegnano ad una definizione condivisa degli inquadramenti (implementando il presente accordo) una volta acquisiti tutti gli elementi necessari - comunque entro 6 mesi dall'attuazione dei nuovi modelli organizzativi.

Articolo 16

Fase di verifica - Procedura ex lege n. 223/91

Le Parti firmatarie si incontreranno entro il 15 ottobre 2015 per verificare, valutata anche l'efficacia degli altri strumenti utilizzati, se le uscite che interverranno ai sensi del presente accordo

siano sufficienti a garantire gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza, di revisione della struttura dei costi e di riduzione degli organici nei termini indicati nell'art. 1.

Nel caso in cui dalla verifica dovesse risultare che le istanze inoltrate da parte degli aventi diritto siano inferiori rispetto al dato numerico indicato all'art.1, le Parti si adopereranno al fine di ricercare, entro e non oltre il 30 ottobre 2015, ogni opportuna soluzione atta a garantire il raggiungimento del suddetto obiettivo. In caso di esito negativo, si procederà all'attivazione della procedura ex artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991, individuando, entro e non oltre 15 giorni dalla data dell'avvio della procedura, condivisi criteri di scelta. Le parti si danno atto che ai lavoratori che vedranno il proprio rapporto di lavoro risolto unilateralmente ai sensi del presente articolo non sarà riconosciuta alcuna forma di incentivazione all'esodo.

Laddove le richieste di adesione dovessero risultare superiori rispetto al citato obiettivo di cui all'art.1, le Parti verificheranno la possibilità di accogliere anche tali istanze.

Articolo 17 Stabilizzazioni dei rapporti di lavoro

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ferme restando le esigenze indicate di riduzione degli organici alle condizioni e con le modalità specificate dal presente accordo, in considerazione delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro derivanti dall'applicazione degli strumenti individuati e da esperire in via preliminare alle procedure ex *lege* 23 luglio 1991 n.223, le Aziende procederanno alla progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro in essere a tempo determinato e/o apprendistato professionalizzante, tempo per tempo in scadenza.

Pertanto, ciascun Istituto proseguirà, in presenza di una valutazione complessiva positiva:

1. nelle trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato attualmente in essere;
2. nelle stabilizzazioni dei contratti di apprendistato professionalizzante attualmente in essere.

Al Personale, in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale, i cui contratti verranno trasformati da tempo determinato e/o apprendistato professionalizzante a tempo indeterminato non si applicheranno le disposizioni contenute nel cd. "jobs act", per quanto concerne le modifiche apportate in tema di tutela di cui all'art. 18 *lege* 300/70. Tale previsione viene estesa alle stabilizzazioni intercorse dall'entrata in vigore del "jobs act", 7 marzo 2015, sino alla data di sottoscrizione della presente intesa.

Articolo 18 Decorrenza, validità e verifica

Il presente Accordo si rende necessario per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del progetto di riorganizzazione delle Direzioni Generali delle Banche Tercas e Caripe in una logica di allineamento funzionale con la Capogruppo Banca Popolare di Bari.

Le normative contenute nel presente Accordo decorrono dalla data di stipulazione e sono applicabili nei confronti di tutto il Personale dipendente delle Aziende stipulanti.

Si prevedono incontri bimestrali di verifica in ordine ai contenuti del presente accordo; eventuali ulteriori verifiche potranno avere luogo anche su richiesta di una delle Parti.

Il presente Accordo scadrà il 30 giugno 2016, se disdetto con un preavviso almeno di tre mesi. Ove non intervenga disdetta sarà prorogato di un ulteriore anno e così successivamente per eguali periodi di tempo. La disdetta va comunicata dalla Parte interessata alla controparte con lettera raccomandata a.r..

Dichiarazione aziendale

Le Aziende con la sottoscrizione del presente verbale di accordo procedono alla formale disdetta del Verbale di Accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2012.

**Articolo 19
Conclusione della Procedura**

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

BANCA TERCAS SPA

BANCA GARIFE SPA

[Handwritten signatures for Banca Tercas and Banca Garife]
Delegazioni Sindacali

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL-CREDITO

UILCA

[Handwritten signatures for FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UGL-CREDITO, and UILCA]

Allegato n. 1 al Verbale di accordo del 16 luglio 2015

Spett.le
Area Risorse Umane/Ufficio Risorse Umane
Banca Tercas Spa/Banca Caripe Spa

Il/La sottoscritto/a

Cognome _____ Nome _____ Matr. _____

Luogo di nascita _____ Data di nascita ____/____/____ Sesso M F

Codice fiscale _____

Comune di residenza _____ Provincia _____

Indirizzo _____ C.A.P. _____

Telefono n. _____ Dipendente di Banca Tercas Spa/ Banca Caripe Spa

In considerazione dell'intesa intervenuta tra l'Istituto e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori di cui al Verbale di accordo del 16 luglio 2015 in ordine all'esigenza di accertare la complessiva anzianità contributiva

DELEGA

Banca Tercas Spa / Banca Caripe Spa ad acquisire presso l'INPS - ovvero presso eventuali altri Enti Previdenziali e/o Amministrazioni di pertinenza - la propria posizione contributiva complessiva ed, in particolare, a richiedere e ritirare:

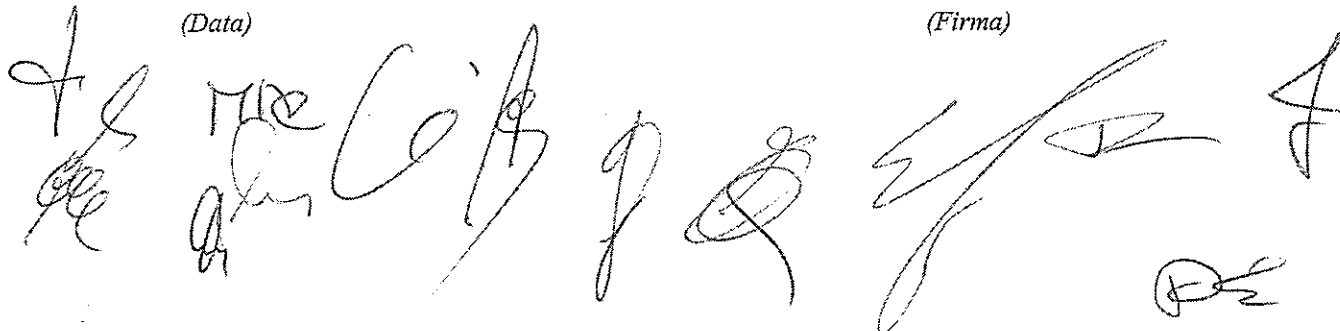
- o l'estratto conto ex art. 54 legge n. 88/1989 (ECOCERT);
- o l'estratto conto previdenziale.

Esprime con riferimento a tutto quanto sopra esposto il consenso al conseguente relativo trattamento dei dati personali anche sensibili così come previsto dalle vigenti leggi in materia ed in particolare dal Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003.

Allega copia di un documento d'identità in corso di validità

(Data)

(Firma)

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left side, there are vertical initials 'AL', 'L', and 'UH'. Below the 'Allega copia...' line, there are two horizontal lines for signatures. The left line is labeled '(Data)' and contains several signatures, including one that appears to be 'C. B.'. The right line is labeled '(Firma)' and contains several more signatures, including one that is a large, stylized signature.