

VERBALE DI ACCORDO

In Bari, il giorno 9 ottobre 2015

tra

Banca Popolare di Bari, in qualità di Capogruppo nonché in nome e per conto delle banche Tercas e Caripe, rappresentata dai sigg.ri Ostuni Angelo Fabio, Falini Paolo, Sacchi Claudio, Lovero Giuseppe, Caricato Arcangelo Fabrizio, Alto Libera, Muncipinto Roberto e Corallo Francesco

e

la Delegazione sindacale di gruppo costituita ai sensi degli artt. 21, CCNL 19 gennaio 2012, e 25, Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010, composta dai signori:

- in rappresentanza di FABI: Xausa Giuliano, Moliterni Canio, Canzoniero Francesco, Iannetti Silvano, Mancini Ettore, Censi Gianluca, Dominici Bruno;
- in rappresentanza di FIRST-CISL: Brezzo Sabrina, Loconsole Girolamo, Rescigno Antonio, Faniuolo Francesco, Lucarelli Sergio, Sanseverino Stella, Antonini Eliseo, Cirilli Mauro, Bellini Claudio, De Sanctis Cesare, Calistrone Laura;
- in rappresentanza di FISAC-CGIL: Gentile Mario, Lopez Rosalia, Errico Gaetano, Atella Vincenzo, Bove Michele, Santarelli Fabio, Corsetta Francesco, De Lauretis Gaetano, Mincarelli Luigi, Di Carlo Massimiliano, Fattorini Carlo;
- in rappresentanza di SINFUB: Passerini Gianluca, Sciaraffia Federico, Scardicchio Alfredo, Santangelo Francesco, Pinna Stefano;
- in rappresentanza di UGL-CREDITO: Milanese Amendoni Enrico, Dinice Umberto, Abbrescia Giulio, Soglia Silvano, Aiello Blasi Rocco, Gabriele Michele, Narcisi Domenico;
- in rappresentanza di UILCA: Pepe Vito, Pojero Ugo Federico, Introna Pierluigi, Metastasio Pietro, Flamminii Paola, Tommarelli Alberto, Pinciarelli Pierfrancesco, Di Sante Carla, Da Fermo Giuseppe;
- in rappresentanza di UNISIN: Violante Leonardo, De Palma Vito, Ladisa Pietro, Copani Giuseppe, De Benedictis Patrizia, Vitulli Marcella;

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;
- con Verbale di Accordo del 16 luglio 2015 è terminato il percorso contrattualmente previsto inerente alla ristrutturazione/allineamento funzionale delle Direzioni Generali delle due Banche (Tercas e Caripe) alle strutture della Capogruppo;
- in data 26 agosto 2015, le Aziende, nel dare formalmente avvio alle procedure ex artt. 17, 20 e 21 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 della rete Commerciale delle Banche Tercas e Caripe con la Capogruppo (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 della Rete Commerciale 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;
- a fronte dell'informativa aziendale le OO.SS., nell'aderire alla richiesta aziendale hanno comunicato i nominativi dei componenti la delegazione sindacale a livello di gruppo;
- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, il cui primo incontro si è svolto il 16 settembre 2015, 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 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, 20 e 21 del CCNL 19 gennaio 2012, convengono di conseguire un obiettivo di riduzione degli organici delle banche Tercas e Caripe pari a n. 65 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 di utilizzare la documentazione previdenziale acquisita in occasione dell'accordo del 16 luglio 2015.

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 dicembre 2015

Ai Dipendenti di Tercas e Caripe 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 dicembre 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. 1) che, debitamente sottoscritto dall'interessato, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 15 novembre 2015.

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di cui al presente articolo 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 suddetto 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. 2).

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 gennaio 2016 ed entro il 31 dicembre 2022 - Ricorso al Fondo di Solidarietà

Per favorire la gestione della riduzione degli organici, come sopra definita, le Parti concordano sulla necessità di ricorrere, ove giuridicamente possibile, alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (Fondo di Solidarietà) di cui al DM n. 83486/2014, per il Personale di Tercas e Caripe di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturerà il diritto al trattamento pensionistico nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2016 ed il 31 dicembre 2022, anche con diritto di mantenimento in servizio.

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà su base esclusivamente volontaria ed in maniera irrevocabile nell'arco temporale 1 febbraio 2016 - 1 gennaio 2018; pertanto, al lavoratore con diritto a percepire, entro e non oltre il 1 gennaio 2023, 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. 3) che, debitamente sottoscritto dal dipendente, dovrà pervenire all'Azienda entro e non oltre il 15 dicembre 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 onnicomprensivo 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 30 novembre 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 TFR 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. 4).

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 del Gruppo accoglieranno le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dal mese antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In ogni caso, ai fini dell'erogazione dell'incentivo di cui al presente articolo, verrà considerata quale base di calcolo la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita fino al mese antecedente la trasformazione del contratto di lavoro part-time in contratto di lavoro full-time.

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 6 mesi e comunque con un massimo di 12 mesi, e comunque nel limite del 10% del personale aderente alle varie forme di esodo di cui al presente accordo, la data di effettiva cessazione del rapporto, in presenza di motivate esigenze aziendali.

Qualora le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà dovessero risultare superiori rispetto all'obiettivo di riduzione degli organici, come sopra definito ed al netto delle risoluzioni consensuali ed incentivate di cui agli artt. 2 e 4 del presente accordo, si procederà secondo l'ordine di priorità di cui all'art. 8 del DM 83486/2014, fatto salvo comunque quanto previsto all'art. 10, ultimo capoverso, del presente accordo.

Dichiarazione aziendale

In presenza di un giuridico interesse da parte aziendale a coltivare un contenzioso nei confronti di un dipendente di Tercas o Caripe che presenti istanza di adesione al Fondo di solidarietà di settore, è data facoltà all'Azienda di non accettare la predetta istanza.



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 di Tercas e Caripe 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 omnicomprensivo lordo pari al 160% della RAL in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

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.5) che dovrà essere consegnato all'Azienda entro e non oltre il 15 novembre 2015.

L'importo dell'incentivo all'esodo, calcolato come sopra, sarà erogato a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR e soggetto alle medesime aliquote secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e la sua erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto (allegato n. 6).

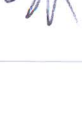
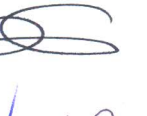
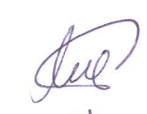
Si precisa che la data di riferimento per la cessazione dal servizio sarà quella della maturazione del diritto al trattamento pensionistico (cd. finestra pensionistica).

Articolo 5

Clausola di salvaguardia

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative e/o regolamentari (ad es. circolari INPS, etc.) al regime pensionistico vigente, ovvero modifiche al vigente Regolamento del Fondo di Solidarietà, tali da pregiudicare per i lavoratori aderenti alle forme di incentivazione all'esodo, di cui agli articoli che precedono, il diritto 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 corrisposto 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.

Articolo 7
Rinvio

In materia di lavoro a tempo parziale, aspettativa non retribuita, fruizione delle dotazioni di cui al CCNL, limitazione al ricorso delle prestazioni aggiuntive e del lavoro straordinario, mobilità territoriale, distacchi infragruppo (Tercas-Caripe) e stabilizzazioni dei rapporti di lavoro troverà applicazione la disciplina contenuta negli articoli da 7 a 13, e 17 del verbale di accordo del 16 luglio 2015.

Art. 8

Mobilità funzionale ed inquadramenti

La realizzazione del nuovo modello distributivo potrebbe comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, rendendo necessario il ricorso alla mobilità funzionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative.

Il tutto dovrà avvenire comunque nel rispetto delle norme del CCNL vigenti in tema di mutamento di mansioni e di fungibilità.

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

Con l'implementazione del nuovo modello distributivo e la conseguente introduzione delle nuove figure professionali, Tercas e Caripe si impegnano ad allineare gli inquadramenti professionali alle regole presenti nella Capogruppo mediante applicazione dell'art. 9 del CIA BPB con decorrenza 1° gennaio 2017, previo inquadramento delle figure non ancora normate nello stesso che dovrà avvenire entro il 30 settembre 2016.

Dichiarazione aziendale

Alla data del 31 dicembre 2016, in concomitanza con il suddetto allineamento alle regole in materia di inquadramenti professionali della Capogruppo, le Aziende comunicano sin d'ora la disapplicazione delle previsioni in materia di inquadramenti minimi e indennità di ruolo attualmente inserite negli accordi collettivi vigenti in Tercas e Caripe, senza necessità di ulteriori formalizzazioni.

Raccomandazione sindacale

Le OO.SS., in riferimento al dettato della normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, rappresentano la necessità di un'attenta verifica relativa al mantenimento del numero non inferiore a due unità degli addetti delle filiali di Tercas e Caripe che saranno interessate dalle implementazioni del nuovo modello distributivo della Capogruppo.

Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, some with initials like 'FARM' and 'L. G.'.

Articolo 9 Formazione

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, il coinvolgimento e la 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 30 giugno 2016.

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;

Handwritten signatures and initials in blue ink along the right margin of the document.

Handwritten signatures and initials in blue ink along the left margin of the document.

- 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'idonea 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.

L'impegno nella formazione sarà supportato con l'ausilio di primarie strutture specialistiche e con il ricorso, ove possibile, al FBA.

Articolo 10
Fase di verifica

Le Parti firmatarie si incontreranno entro il mese di febbraio 2016 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, al quale verrà comunque applicata una tolleranza nel limite del 10%, le Parti si adopereranno al fine di ricercare, entro e non oltre il 31 marzo 2016, ogni opportuna soluzione atta a garantire il raggiungimento del suddetto obiettivo.

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.

Dichiarazione aziendale

L'Azienda, alla luce della complessità dell'attuale contesto socio-economico di riferimento delle banche Tercas e Caripe, nell'evidenziare la straordinarietà delle misure contenute nel presente accordo volte a garantire il minor impatto sociale nel perseguimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui al precedente art. 1, esorta tutti i dipendenti rientranti nel campo di applicazione degli artt. 2, 3 e 4 di cui sopra a cogliere appieno le opportunità del presente Accordo.

[Handwritten signatures and initials in the left margin]

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art. 11

Commissione di controllo e monitoraggio

Viene istituita una commissione paritetica formata da due rappresentanti sindacali per ogni sigla componente la delegazione sindacale ad hoc e da altrettanti rappresentanti aziendali. La commissione sarà presieduta da un membro di nomina sindacale. Tale commissione avrà il compito di monitorare e verificare costantemente la puntuale applicazione degli impegni assunti, ivi incluso il roll-out del nuovo modello distributivo. La commissione dovrà acquisire e predisporre per tempo tutti i documenti e le informazioni necessarie al proficuo svolgimento degli incontri di verifica previsti in altra parte del presente accordo.

Articolo 12

Nuove occupazione

In considerazione della presenza delle banche Tercas e Caripe in territori nei quali sono date minori opportunità di impiego ed in aree caratterizzate da difficoltà occupazionali e in relazione alla volontà di contribuire a garantire condizioni di equilibrio sociale sui diversi territori, l'Azienda si impegna a promuovere le ricerche di personale, al fine di coprire le esigenze che si apriranno nei territori delle due Banche, secondo i criteri utilizzati presso la Capogruppo, con una particolare attenzione alle candidature pervenute dai detti territori.

Dichiarazione sindacale

In materia di nuova occupazione le OO.SS. raccomandano all'Azienda di aver cura di ricercare il personale tra i giovani in cerca di prima occupazione e/o inoccupati.

Articolo 13

Decorrenza, validità e verifica

Il presente Accordo si rende necessario per i processi riguardanti la realizzazione delle fasi attuative del progetto di riorganizzazione della rete distributiva 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 di Tercas e Caripe.

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 31 dicembre 2017, fatte salve diverse scadenze previste per singoli istituti.

Resta inteso che la disciplina della mobilità territoriale di cui all'art. 11 dell'accordo del 16 luglio 2015, richiamato dal precedente art. 7, scadente al 30 giugno 2016, viene prorogata al 31 dicembre 2016.

Articolo 14

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, 20 e 21 del CCNL 19 gennaio 2012.

BANCA POPOLARE DI BARI anche in qualità di Capogruppo

BANCA TERCAS SPA

BANCA CARIPE SPA

Delegazione Sindacale ad hoc del Gruppo Banca Popolare di Bari

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGLCREDITO

UILCA

UNISIN