

Il giorno 28 gennaio 2022, in modalità da remoto, si sono incontrate:

la Banca Popolare di Puglia e Basilicata (di seguito, Banca) e

le Delegazioni Sindacali (di seguito, OO.SS.)

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

(di seguito, insieme, le Parti)

PREMESSO CHE

Con la consegna, in data 3 gennaio 2022, di una formale comunicazione avente ad oggetto “Avvio di confronto sul ricambio generazionale”, qui integralmente richiamata, la Banca ha avviato un confronto sul tema con le OO.SS. aziendali articolatosi in diversi incontri.

Le Parti hanno ricercato, approfondito ed individuato soluzioni condivise per addivenire ad un accordo specifico, i cui esiti si presume possano contribuire, in coerenza con gli obiettivi previsti dal piano strategico 2021/2024 a garantire la competitività aziendale in un mutato contesto di settore, prevedendo assunzioni di giovani neolaureati a fronte di esodi incentivati, anche attraverso l’ingresso volontario nel Fondo di Solidarietà.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue

La premessa forma parte integrante del presente Accordo il quale, unitario e inscindibile in ogni sua parte, si applica al Personale dipendente inquadrato nelle categorie delle Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti.

Articolo 1. Obiettivo quantitativo

Le Parti hanno condiviso l’obiettivo di incentivare 90 uscite volontarie con gli strumenti di cui agli articoli successivi.

Potranno aderire al Fondo di Solidarietà di cui al successivo **Articolo 3** del presente Accordo anche i dipendenti ex UBI/ISP che abbiano già aderito al Fondo ai sensi di accordi sindacali precedenti (cfr. Accordo ISP 29 settembre 2020 richiamato nell’Accordo ISP/BPPB 11 febbraio 2021); in questo caso tali adesioni non verranno considerate nel limite quantitativo di cui sopra.

Articolo 2. Incentivi all’esodo

Sono previsti incentivi differenziati per i dipendenti in possesso del diritto al trattamento pensionistico alla data del primo marzo 2022, come di seguito dettagliato.

Dipendenti in possesso del:

- a) diritto al trattamento pensionistico “di anzianità”:
incentivo pari a 9 mensilità
- b) diritto al trattamento pensionistico “Opzione Donna”:
incentivo pari a 18 mensilità

VERBALE DI ACCORDO

- c) diritto al trattamento pensionistico “Quota 100” e “Quota 102”:
incentivo come da tabella sotto riportata

MESI DI ANTICIPO RISPETTO ALLA C.D. LEGGE FORNERO	NUMERO MENSILITA' INCENTIVO
fino a mesi 12	4
da 13 a mesi 24	7
da 25 mesi a 36	9
da 37 mesi a 48	12
oltre 48 mesi	15

I dipendenti sub b) e sub c) potranno optare per l'ingresso nel Fondo di Solidarietà, come disciplinato all'Articolo 3.

Viene, infine, previsto un ulteriore incentivo all'esodo “over50”, per i dipendenti non in possesso del diritto al trattamento pensionistico come sopra specificato, che alla data del primo marzo 2022 abbiano compiuto 50 anni, che siano o meno in possesso del requisito per aderire al Fondo di Solidarietà come appresso disciplinato (con permanenza nello stesso non inferiore a 12 mesi) e che abbiano intenzione di pervenire ad una cessazione consensuale del rapporto di lavoro in data 28 febbraio 2022: incentivo pari a 8 mensilità.

Le Parti convengono che le uscite relative a quest'ultimo paragrafo, unitamente a quelle di cui sub a), non rientreranno nei conteggi di cui agli Articolo 1 e Articolo 9 del presente Accordo.

Articolo 3. Accessi al Fondo di Solidarietà

- (a) Le Parti concordano il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.
- (b) L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che avverrà su base volontaria e incentivata, riguarderà i dipendenti che entro il 30 giugno 2028 matureranno il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato, con decorrenza dello stesso non successiva al primo luglio 2028; la permanenza nel Fondo avrà una durata massima di 48 mesi.
- (c) Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro comporteranno l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà in data primo marzo 2022 (ultimo giorno di lavoro: 28 febbraio 2022) per la prima “finestra” di uscita; le successive “finestre” vengono fissate al: primo ottobre 2022 (ultimo giorno di lavoro 30 settembre 2022), primo luglio 2023 (ultimo giorno di lavoro 30 giugno 2023), primo gennaio 2024 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2023), primo luglio 2024 (ultimo giorno di lavoro 30 giugno 2024).

Ai dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà corrisposto un incentivo all'esodo, al lordo delle ritenute di Legge, pari a una mensilità per ogni anno di permanenza; l'importo sarà calcolato pro rata rispetto ai mesi effettivi di permanenza nel Fondo, con un minimo di un mese.

VERBALE DI ACCORDO

Mesi di permanenza nel fondo	Mensilità di incentivo
da 1 a 12 mesi	1 mese
maggiore di 12 mesi	1/12 (di mensilità) X mesi di permanenza

- (d) Ai dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà garantita la copertura della polizza sanitaria integrativa per tutto il periodo di permanenza nel Fondo, alle stesse condizioni del personale dipendente in servizio.
- (e) La Banca accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno dei lavoratori in part time che intendano accedere al Fondo di Solidarietà (*Allegato 3*).

Articolo 4. Norme comuni agli esodi incentivati previsti dagli articoli precedenti

- (a) Le domande di adesione volontaria dovranno essere presentate dagli interessati entro le ore 17:10 del giorno 7 febbraio 2022 (con successiva cessazione dal servizio ed ultimo giorno di lavoro come da **Articolo 2** e Articolo 3) mediante la compilazione dell'apposito modulo (*Allegato 1*). Alla data di presentazione della domanda di adesione, i dipendenti dovranno essere in possesso dei requisiti richiesti; saranno prese in considerazione anche eventuali "adesioni con riserva", nei casi di riscatti, ricongiunzioni e/o pratiche sospese e già attivate presso Enti Previdenziali alla data di scadenza di presentazione della domanda di adesione; queste ultime verranno prese in considerazione "in coda" rispetto a tutte le altre (e, per il Fondo, in coda rispetto alla relativa finestra) e saranno oggetto di eventuale accoglimento come previsto al successivo **Articolo 11**.
- (b) Nei confronti dei dipendenti aderenti verrà riconosciuto, quale incentivo all'esodo, un importo onnicomprensivo lordo calcolato sulla retribuzione annua lorda (RAL) in essere al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata come indicato alla successiva lettera **(d)**.
- (c) Ai dipendenti che risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro, nelle forme e nei termini previsti nel presente Accordo, saranno riconosciuti gli incentivi all'esodo a condizione che si proceda alla sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale (*Allegato 4*), nelle forme di cui agli artt. 2113, comma 4, c.c. e 410 e 412 ter, c.p.c., che prevedano espressamente la rinuncia all'impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva, nonché la rinuncia ad ogni pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua cessazione, ivi compresi eventuali contenziosi in essere e fermo quanto previsto dagli artt. 42 e 43 del CCNL 2015 come modificato dal CCNL del 19 dicembre 2019.

- (d) Le Parti concordano che la mensilità utile ai fini della determinazione dell'importo degli incentivi all'esodo di cui ai precedenti articoli è pari a un dodicesimo della retribuzione annua lorda, comprensiva della tredicesima. Per retribuzione annua lorda (RAL) si intende l'insieme dei seguenti elementi retributivi:
- stipendio
 - scatti di anzianità
 - importo ex ristrutturazione tabellare
 - assegno ex intesa 01.12.2000
 - assegno ex intesa 08.12.2007
 - ad personam ex intesa 11.07.1999
 - assegno ex intesa 11.07.1999
 - assegno di anzianità
 - assegno ad personam per 12 mensilità
 - assegno ad personam per 13 mensilità
 - automatismo economico
 - assegno di mantenimento e altri assegni derivanti da accordi sindacali specifici per il personale proveniente da acquisizione di sportelli di altre aziende di credito
 - assegno ad personam dirigenti ex accordo CCNL 2015
- (e) Tali somme saranno erogate come incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo al TFR, soggetto alle medesime aliquote fiscali secondo le disposizioni di legge vigenti, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e/o relativa indennità sostitutiva.
- (f) Nei confronti dei dipendenti che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente Accordo, la Banca fisserà ferie, ex festività e banca ore relative all'anno di uscita, nonché gli eventuali residui relativi agli anni precedenti, affinché non sussistano residui al momento della cessazione del rapporto. Con espresso riferimento, poi, all'imminenza della prima uscita (primo marzo 2022, ultimo giorno lavorativo 28 febbraio 2022), eventuali residui non fruiti né fruibili per oggettiva impossibilità saranno comunque monetizzati come da previsioni contrattuali e di legge, fatta salva la possibilità per il lavoratore di destinarli alla Banca del Tempo Solidale.

Articolo 5. Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA)

Ai fini dell'opzione individuale "RITA", le Parti concordano di consentire ai dipendenti che ne facciano apposita richiesta (*Allegato 2*) entro il giorno 18 dell'ultimo mese di servizio, di trasferire al Fondo Pensione di appartenenza, il TFR pregresso accantonato in azienda fino al 31 dicembre 2006.

Articolo 6. Riscatto e ricongiunzione di periodi utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata, con versamento da parte del datore di lavoro tramite il Fondo di Solidarietà, ex art.22 D.L. 4/2019, convertito in Legge 26/2019

Per i dipendenti aderenti al Fondo di Solidarietà, è prevista altresì la possibilità di richiedere il riscatto di laurea (ordinario – calcolo con metodo della riserva matematica) e la ricongiunzione dei periodi utili per il conseguimento del trattamento di pensione anticipata, con versamento degli oneri

correlati da parte della Banca per il tramite del Fondo di Solidarietà, ex art. 22 D.L. 4/2019, convertito in Legge 26/2019.

Tali dipendenti saranno contattati dalla Banca per l'inoltro di apposita richiesta all'INPS, per il pagamento totale o parziale dell'onere di riscatto, funzionale ad anticipare la decorrenza del trattamento pensionistico o ridurre il periodo di permanenza nel Fondo. La Banca, valutata la singola posizione, deciderà se sostenere gli oneri di riscatto o di ricongiungimento contributivo per il periodo strettamente necessario per:

- a) il collocamento in quiescenza;
- b) la riduzione del periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, come disciplinato dal presente Accordo, con riconoscimento del relativo incentivo.

Tutti i dipendenti potenzialmente interessati verranno contattati dall'Azienda in tempo utile; per quanto riguarda la prima "finestra" di uscita (primo marzo 2022), la cessazione del rapporto subirà presumibilmente un differimento legato al perfezionamento della pratica con l'INPS.

Articolo 7. Differimenti delle uscite incentivate

Con riferimento alle uscite previste per il primo marzo 2022 (anche per accesso al Fondo) le Parti convengono che la Banca possa discrezionalmente decidere il posticipo di una parte delle stesse fino a 3 mesi, ove dovessero emergere delle effettive criticità organizzative correlate a particolari posizioni e/o mansioni svolte, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS..

Articolo 8. Clausole di salvaguardia

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

Tale importo sarà corrisposto a titolo d'integrazione dell'incentivo all'esodo erogato a norma del precedente Articolo 4 e sarà subordinato alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione (*Allegato 4*).

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

Articolo 9. Assunzioni

Per consentire l'acquisizione di nuove professionalità necessarie allo sviluppo aziendale a garanzia della competitività della Banca, considerato l'impatto delle uscite volontarie incentivate di cui al presente Accordo, si procederà, previa rigorosa selezione e garantendo una sostanziale parità di

VERBALE DI ACCORDO

genere, all'assunzione con contratti di lavoro a tempo indeterminato di giovani neo laureati, entro il 31 dicembre 2024, per un numero pari al 50% delle suddette uscite volontarie incentivate.

Le Parti convengono che entro il primo trimestre 2023 verranno effettuate 15 assunzioni; entro il primo trimestre 2024 verranno effettuate 20 assunzioni; entro il mese di dicembre 2024, verranno effettuate le restanti assunzioni (alle quali si aggiungeranno anche quelle rivenienti dall'Accordo ISP/BPPB dell'11 febbraio 2021).

Articolo 10. Criteri di accoglimento delle domande

Le Parti concordano di individuare i criteri di priorità di seguito riportati:

- 1) titolarità Legge 104/92 (per sé o per coniuge o figlio a carico) alla data di sottoscrizione del presente Accordo;
- 2) uscite per "Quota 100", "Quota 102", "Opzione Donna";
- 3) finestra di uscita (priorità alla precedente);
- 4) maggiore età anagrafica.

Articolo 11. Verifiche congiunte

Le Parti si incontreranno il 9 febbraio 2022 al fine di verificare se, alla luce delle adesioni pervenute, l'obiettivo quantitativo di cui al precedente **Articolo 1** sia stato conseguito.

Nell'ipotesi in cui risultasse un numero maggiore di adesioni rispetto all'obiettivo di cui all'**Articolo 1**, le Parti si danno atto che, sulla base delle disponibilità della Banca, si potrà procedere ad eventuali ulteriori accoglimenti, anche con riferimento a quanto previsto nell' **Articolo 4(a)**, del presente Accordo.

Le domande eventualmente non accolte formeranno una graduatoria prioritaria per i successivi eventuali piani di esodo che si dovessero realizzare in arco piano, ovvero entro il 2024.

Ulteriori incontri saranno programmati a monte di ciascuna finestra di uscita prevista dal precedente **Articolo 3**.

Infine, le Parti concordano che tre incontri di verifica verteranno sull'attuazione del piano di assunzioni di cui al precedente **Articolo 9**, e che questi si terranno entro giugno 2023, giugno 2024 e febbraio 2025.

Altamura, 28 gennaio 2022

ALLEGATI:

1. MODULO DI DOMANDA VINCOLANTE DI ADESIONE (pag.7) sempre accompagnato dal modulo di riferimento
2. Modulo RITA (pag. 13)
3. Modulo Ripristino Tempo Pieno (pag. 14)
4. Verbale di conciliazione individuale

Banca Popolare di Puglia e Basilicata
Fabi
First Cisl
Fisac Cgil