

ACCORDO SINDACALE

Il giorno 10 giugno 2020

tra

Banca Popolare di Bari S.c.p.A. in Amministrazione Straordinaria, nella persona dei Commissari Straordinari dott. Antonio Blandini e Enrico Ajello, assistiti da ABI

e

la Delegazione sindacale trattante rappresentata da:

FABI nelle persone dei sigg.: *Segr. Gen. Lando Maria Sileoni, Coord. Gianfranco Mosaico*

FIRST CISL nelle persone dei sigg.: *Segr. Gen. Riccardo Colombani, Coord. Stella Sanseverino*

FISAC CGIL nelle persone dei sigg.: *Segr. Gen. Giuliano Calcegi, Coord. Gaetano Errico*

UILCA nelle persone dei sigg.: *Segr. Gen. Massimo Masi, Coord. Ugo Pajero*

UNISIN nelle persone dei sigg.: *Segr. Gen. Emilio Contrasto, Coord. Giuseppe Copani*

premesso che

- a) In data 13 dicembre 2019 Banca d'Italia – ai sensi degli artt. 70 e 98 del TUB – ha disposto lo scioglimento degli organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Bari e ha sottoposto la stessa ad Amministrazione straordinaria a causa delle gravi perdite patrimoniali che hanno portato i requisiti prudenziali di vigilanza al di sotto dei limiti regolamentari, nominando contestualmente i Commissari Straordinari.
- b) Si sono ricercate quindi le misure per garantire la continuità aziendale, l'occupazione evitando i licenziamenti e consentire il rilancio della Banca, ferme le azioni di responsabilità volte ad accertare le ragioni che hanno condotto al commissariamento della banca. Nell'ambito dei procedimenti anche penali relativi al predetto accertamento delle responsabilità la Banca in data 4 giugno 2020 ha depositato richiesta di costituzione di parte civile;
- c) Banca d'Italia ha evidenziato che "la cessazione dell'attività della Banca implicherebbe il blocco dell'operatività con forte pregiudizio della continuità di finanziamento di famiglie e imprese; gli impatti sul territorio sarebbero considerevoli, anche alla luce della cospicua quota degli impieghi erogati dalla banca nelle regioni di insediamento. Anche gli impatti occupazionali (circa 2.700 dipendenti) sarebbero rilevanti e difficilmente assorbibili dalla debole economia locale. La crisi della banca potrebbe inoltre incrinare la fiducia dei depositanti di altre piccole banche locali innescando un effetto contagio."
- d) Nell'ambito del quadro di riferimento sopra richiamato, in data 31 dicembre è stato sottoscritto con FITD e Medio Credito Centrale S.p.a. (di seguito MCC) un Accordo quadro quale unica soluzione per la definizione del percorso per il rafforzamento patrimoniale e il rilancio della banca.

P/BIL

FIRST CISL

UILCA

UNISIN

Handwritten signature

Pertanto, verranno valutate ad ogni conseguente effetto dalla Banca le singole posizioni, fermo restando che la domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del presente articolo comporta il consenso all'eventuale richiesta di riscatto del periodo di laurea, impegnandosi il lavoratore a sottoscrivere la relativa domanda.

Art. 6 Risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti che non hanno maturato i requisiti per percepire la pensione A.G.O., anche tramite quota 100, che non abbiano i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM 83486 del 28/7/2014. (Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà).

6.1 Il personale che non maturi il diritto alla AGO entro il 31.12.2021, ovvero che non abbia i requisiti per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM 83486 del 28/7/2014 nei termini di cui all'art. 5, potrà manifestare, entro e non oltre il termine ultimo del 30 settembre 2020, il proprio consenso esplicito alla risoluzione del rapporto di lavoro con accesso alla sezione emergenziale del Fondo di solidarietà del DM 83486 del 28/7/2014, con riconoscimento dei trattamenti offerti dall'Azienda di cui al punto 6.6, accettando la risoluzione del rapporto, previa attivazione della prevista procedura di cui al comma 2 dell'art. 12, DM 83486 del 28/7/2014. Le manifestazioni di volontà in tal senso, da compilarsi su apposito fac-simile, verranno ricevute con le modalità che verranno indicate dalla Banca.

6.2 I lavoratori interessati dovranno sottoscrivere la manifestazione di volontà di non opporsi alla risoluzione del rapporto, con espressa accettazione della stessa comunicata dall'azienda, del correlato accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà e di tutto quanto previsto nel presente accordo e nell'accordo conclusivo della richiamata procedura di cui al comma 2 dell'art. 12, DM 83486 del 28/7/2014 che conterrà esclusivo riferimento al personale che abbia manifestato adesione allo strumento ai sensi del presente articolo.

6.3 L'accordo sindacale ad esito della predetta procedura – che verrà esperita in una settimana – confermerà che le cessazioni dal servizio del personale che abbiano aderito alla misura di cui al presente articolo avverranno a partire dal 31 ottobre 2020 ed entro il 31 gennaio 2021, nella data che verrà individuata dalla Banca.

6.4 Resta salva la facoltà dell'azienda di non dar seguito alle domande presentate da lavoratori in forza in filiali che siano interessate da eventuali cessioni ai sensi dell'art. 13.2 che segue.

6.5 Le manifestazioni di volontà di accesso alle prestazioni del Fondo emergenziale, nonché le conseguenti cessazioni dei rapporti di lavoro, verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c., dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

6.6 Al personale che vedrà risolto il rapporto di lavoro accedendo alle prestazioni del Fondo Emergenziale verrà riconosciuto, successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del previsto verbale di conciliazione, oltre ad una indennità sostitutiva del preavviso pari a una mensilità, una somma lorda onnicomprensiva a titolo di integrazione TFR e quale corrispettivo alla non opposizione al licenziamento, pari all'importo netto corrispondente a 12 mensilità nette (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto).

6.7 La Banca si rende disponibile a fornire ai dipendenti, che sottoscriveranno l'accordo di risoluzione ai sensi del precedente punto 6.5, un servizio di Outplacement erogato da primaria società per un massimo di 12 mesi, come previsto dall'art. 12, comma 1, lett. b) del DM n. 83486 del 28/7/2014.

6.8 Per il calcolo dell'incentivo si prende a riferimento 1/13 della retribuzione annua netta.

FIRENZE

1 MAR 2021

[Signature]

506
H
T
N

per il personale in servizio. Alla scadenza del periodo di permanenza nel Fondo, verranno applicate le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo vigenti per gli ex dipendenti pensionati con esclusione dei mutui/finanziamenti per i quali si manterranno le condizioni di sottoscrizione. Per la durata delle prestazioni straordinarie percepite in forma rateale verrà inoltre mantenuta l'assistenza sanitaria integrativa alle stesse condizioni tempo per tempo previste per il personale in servizio.

5.4 La cessazione dal servizio con successivo accesso al Fondo potrà avvenire a partire dal 30 settembre 2020 e sino al 31.12.2024 con le seguenti decorrenze di uscita:

- i lavoratori che maturano il diritto al trattamento A.G.O. entro il 31.12.2027, cesseranno il rapporto di lavoro con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo 36 mesi prima (prima data utile 30.9.2020) della data prevista di decorrenza delle prestazioni pensionistiche così da determinare una durata delle prestazioni straordinarie massima di 36 mesi;
- i lavoratori che maturano il diritto al trattamento A.G.O. successivamente al 31.12.2027 ed entro il 31.12.2029, cesseranno il rapporto di lavoro con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo alla data del 31.12.2024.

Resta salva la facoltà dell'azienda di non dar seguito alle domande presentate da lavoratori in forza in filiali che siano interessate da eventuali cessioni ai sensi dell'art. 13.2 che segue.

5.5 Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci – anche con riferimento a quanto previsto al punto 5.7 – attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c.. In prossimità della data di cessazione del rapporto – quale condizione per il riconoscimento dei trattamenti previsti nel presente accordo – verrà inoltre sottoscritto un secondo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c. dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

5.6 I lavoratori che si trovano nelle condizioni di poter accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo declinate nel presente articolo, non potranno aderire ad altre forme di esodo/incentivazione quali ad esempio l'esodo incentivato o l'accesso al Fondo emergenziale.

5.7 I lavoratori che aderiscono alle previsioni del presente articolo, e le cui prestazioni straordinarie abbiano una durata superiore a 36 mesi in forza delle previsioni che precedono, a decorrere dal 1° gennaio 2022 trasformeranno il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con orario non superiore al 70%. Nel mese precedente l'accesso alle prestazioni straordinarie, il rapporto verrà trasformato nuovamente a full time.

5.8 Qualora per i lavoratori attualmente assegnati a filiali in chiusura che aderiscano alle misure di cui agli artt. 3, 4 e 5, la correlata data di cessazione del rapporto risulti successiva alla chiusura della filiale di appartenenza e ne consegua una mobilità territoriale con aggravio della percorrenza casa-lavoro superiore a 70 Km a tratta, gli stessi potranno richiedere di essere collocati in aspettativa parzialmente retribuita al 60% dalla data di chiusura della filiale alla prevista data di cessazione del rapporto di lavoro.

5.9 per i lavoratori di cui al punto 5.7 e 5.8, verrà versata a previdenza complementare una contribuzione aggiuntiva pari al 10% della differenza tra retribuzione fissa al netto di quanto previsto dall'art. 10 e quella risultante dall'applicazione dei punti 5.7 e 5.8

Dichiarazione dell'Azienda: La Banca, qualora le previsioni di legge lo consentano, si rende disponibile a valutare la possibilità di accollarsi il riscatto della laurea tramite Fondo di solidarietà per quei dipendenti che già maturano il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. entro il 31/12/2029 e che, avendo aderito alla misura di cui al punto 4, in forza di tale riscatto potranno anticipare l'accesso alla pensione.

Il periodo oggetto di riscatto non potrà essere superiore al periodo di effettivo anticipo dell'accesso al trattamento A.G.O.

CAO

FREGES

VIC 20

TAR

alla data di maturazione del diritto alla percezione del citato trattamento pensionistico (inclusa la c.d. "finestra") – ovvero al 30 settembre 2020 se già maturato - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, verrà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo netto onnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto), corrispondente a nove mensilità nette.

4.2 Le adesioni verranno ricevute con le modalità che verranno indicate dalla Banca. Resta salva la facoltà dell'azienda di non dar seguito alle domande presentate da lavoratrici in forza in filiali che siano interessate da eventuali cessioni ai sensi dell'art. 13.2 che segue.

4.3 Le domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo Verbale di Conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c., dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

4.4 Il pagamento dell'incentivo avverrà solo successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del suddetto Verbale di Conciliazione, nel rispetto delle previsioni di legge e della Banca in materia di politiche di remunerazione. Tale pagamento avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto.

4.5 Per il calcolo dell'incentivo si prende a riferimento 1/13 della retribuzione annua netta.

4.6 Per retribuzione annua netta si intende la complessiva retribuzione annuale derivante dalla somma delle voci fisse con corresponsione periodica - con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili nonché delle indennità e dei rimborsi spese - al netto delle trattenute contributive e fiscali (aliquote Irpef).

4.7 Le lavoratrici che si trovano nelle condizioni di poter accedere alle prestazioni qui previste ("opzione donna"), non potranno aderire ad altre forme di esodo/incentivazione di cui agli articoli 6 e 7 che seguono.

Art. 5 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti che matureranno i requisiti per percepire la pensione A.G.O. entro il 31/12/2029 (Esodo con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà).

5.1 I lavoratori che matureranno il diritto al trattamento pensionistico A.G.O. (pensione anticipata o di vecchiaia) dopo il 31 dicembre 2021 ed entro il 31 dicembre 2029, potranno su base volontaria presentare – entro e non oltre il termine ultimo del 31 agosto 2020 – domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà attraverso la sottoscrizione della richiesta di risoluzione consensuale del rapporto con rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva.

Potranno altresì presentare domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà i lavoratori che a fronte del riscatto di periodi di laurea possono maturare entro il 31 dicembre 2029 il diritto alla pensione che in assenza del riscatto sarebbe maturato nel 2030 e 2031. Le relative domande di riscatto del periodo di laurea tramite Fondo di solidarietà e correlato accesso alle prestazioni straordinarie saranno accolte ove il costo complessivo per l'azienda non ecceda il costo di 60 mesi di prestazioni straordinarie e fermo restando che il periodo oggetto di riscatto non potrà essere superiore al periodo di effettivo anticipo dell'accesso al trattamento A.G.O.

5.2 Le adesioni verranno ricevute con le modalità che verranno indicate dalla Banca.

5.3 Al personale che accederà alle predette prestazioni straordinarie con erogazione rateale, dopo la cessazione del rapporto di lavoro verrà riconosciuto, per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, il mantenimento delle stesse condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore.

– ovvero alla data del 30 settembre 2020 per coloro già in possesso del predetto diritto alla percezione del trattamento pensionistico “quota 100” - con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, verrà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo netto onnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR (in aggiunta alle spettanze di fine rapporto), corrispondente a:

- due mensilità nette nel caso in cui la maturazione del diritto al pensionamento con “quota 100” avvenga fino a 12 mesi prima della maturazione del requisito AGO ordinario per pensione anticipata o di vecchiaia secondo le regole vigenti alla data di stipula del presente accordo;
- quattro mensilità nette nel caso in cui la maturazione del diritto al pensionamento con “quota 100” avvenga oltre 12 mesi e un giorno e fino a 24 mesi prima della maturazione del requisito AGO ordinario per pensione anticipata o di vecchiaia secondo le regole vigenti alla data di stipula del presente accordo
- sei mensilità nette nel caso in cui la maturazione del diritto al pensionamento con “quota 100” avvenga oltre 24 mesi e un giorno e fino a 36 mesi prima della maturazione del requisito AGO ordinario per pensione anticipata o di vecchiaia secondo le regole vigenti alla data di stipula del presente accordo
- otto mensilità nette nel caso in cui la maturazione del diritto al pensionamento con “quota 100” avvenga oltre 36 mesi e un giorno prima della maturazione del requisito AGO ordinario per pensione anticipata o di vecchiaia secondo le regole vigenti alla data di stipula del presente accordo

3.2 Le adesioni verranno ricevute con le modalità che verranno indicate dalla Banca.

3.3 Le domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo Verbale di Conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma del c.c., dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

3.4 Il pagamento dell'incentivo avverrà successivamente alla sottoscrizione del suddetto Verbale di Conciliazione, nel rispetto delle previsioni di legge e della Banca in materia di politiche di remunerazione. Tale pagamento avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto.

3.5 Per il calcolo dell'incentivo si prende a riferimento 1/13 della retribuzione annua netta.

3.6 Per retribuzione annua netta si intende la complessiva retribuzione annuale derivante dalla somma delle voci fisse con corresponsione periodica - con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili nonché delle indennità e dei rimborsi spese - al netto delle trattenute contributive e fiscali (aliquote Irpef).

3.7 I lavoratori che si trovano nelle condizioni di poter accedere alle prestazioni qui previste (“quota cento”), non potranno aderire ad altre forme di esodo/incentivazione di cui agli articoli che seguono.

4. Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro delle dipendenti che accedono ai trattamenti pensionistici A.G.O. attraverso la c.d. “opzione donna”.

4.1 A tutte le lavoratrici a tempo indeterminato che maturano il diritto alla prestazione pensionistica A.G.O. secondo le regole di calcolo del sistema contributivo ai sensi dell'art. 16 della legge n. 26/2019 (c.d. “opzione donna”) e successive modifiche, le quali – entro e non oltre il termine ultimo del 31 agosto 2020 – presentino su base volontaria domanda di risoluzione del proprio rapporto di lavoro

Finire ora
FIRSI CISC
VIRCH
TAR

all'obiettivo di rilancio della banca anche attraverso la riduzione del costo del lavoro e alla sua sostenibilità, nella consapevolezza della assoluta eccezionalità della situazione

- n) Nell'ambito del confronto le Parti – rispetto al predetto obiettivo dichiarato di riduzione del costo del personale – hanno individuato in 67 mln di euro l'obiettivo di riduzione del costo da conseguire con gli strumenti e le misure previsti nel presente accordo;
- o) le Parti hanno tenuto in adeguata considerazione la circostanza che Medio Credito Centrale (MCC), in linea con gli accordi definiti con la Banca e con il FIDT, e solo a seguito della trasformazione in società per azioni, della sottoscrizione dell'aumento del capitale previsto e del relativo versamento, diverrà il socio di riferimento della Banca. MCC, mediante l'intervento in Banca Popolare di Bari, nel rispetto dell'art. 1 del d.l. 16 dicembre 2019, n. 142, come convertito in l. 7 febbraio 2020, n. 5, promuove, secondo logiche, criteri e condizioni di mercato, lo sviluppo di attività finanziarie e di investimento, anche a sostegno delle imprese e dell'occupazione nel Mezzogiorno, e che le attività del caso si collocano nel novero della legge sopra richiamata;
- p) Il percorso di riorganizzazione e di efficientamento della Banca - attraverso il quale si procederà a raggiungere gli obiettivi del rafforzamento della posizione patrimoniale e di liquidità, il ritorno alla creazione di valore - ha una durata quinquennale (2020-2024). In tale contesto, ed anche alla luce del presente accordo sindacale, MCC, socio di riferimento, sempre in coerenza con il citato accordo quadro e nel solco di quanto stabilito dalla l. 5 del 2020, consente così la continuità aziendale, realizzando una banca di riferimento per il mezzogiorno focalizzata nel prestare servizi bancari alla clientela retail, famiglie, operatori economici e piccole e medie imprese, preservando vicinanza al territorio e all'economia locale.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno inteso definire e concludere positivamente la procedura contrattuale regolata dagli artt. 17 e 20 del C.C.N.L. condividendo tutto quanto segue:

Art. 1 – Premesse e ambito di applicazione.

1.1 Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1.2 Il presente accordo si applica a tutto il Personale dipendente di Banca Popolare di Bari S.c.p.A. in Amministrazione Straordinaria, e, con le specificità di volta in volta indicate, anche al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti per i quali restano ferme, salvo quanto previsto nel presente accordo, le norme di legge e di contratto loro applicabili.

1.3 La Banca continuerà ad applicare la contrattazione collettiva del credito al proprio personale ed ad aderire ad ABI, anche con conferimento di mandato sindacale.

Art. 2 – Riduzione di organici.

2.1 In coerenza con quanto indicato in premessa, le Parti convengono gli strumenti di cui agli articoli da 3 a 7 che seguono per dare corso all'efficientamento degli organici con il criterio della volontarietà.

Art. 3 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti che maturano entro il 31 dicembre 2021 il diritto alla prestazione pensionistica con i requisiti di cui al D.L. 4 del 28.01.2019 convertito dalla L. 26 del 28.03.2019 "Pensione quota 100".

3.1 A tutti i lavoratori a tempo indeterminato che matureranno il diritto alla prestazione pensionistica A.G.O. stabilita dal D.L. 4 del 28.01.2019 convertito dalla L. 26 del 28.03.2019 c.d. pensione "quota 100" entro il 31 dicembre 2021, anticipatamente alla decorrenza pensionistica AGO prevista per la c.d. pensione anticipata o di vecchiaia, i quali – entro e non oltre il termine ultimo del 31 agosto 2020 – presentino su base volontaria domanda di risoluzione proprio rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla percezione del citato trattamento pensionistico (inclusa la c.d. "finestra")

ELT C162

U...

FA...

- e) In particolare lo sviluppo e completamento dell'accordo quadro sottoscritto in data 31 dicembre 2019 con FITD e Medio Credito Centrale S.p.a. (di seguito MCC) prevede, per un verso, l'intervento del FITD - che ha già erogato un rilevantissimo sostegno, per 364,3 milioni di euro - e, per l'altro, di Medio Credito Centrale S.p.a. in coerenza con le modalità e con le finalità indicate nel d. l. n. 142/2019 (convertito con Legge n. 5/2020) e al verificarsi di una serie di condizioni che come rappresentato dall'Azienda sono: la sottoscrizione dell'accordo sindacale; la sussistenza delle necessarie autorizzazioni da parte delle Autorità competenti e i necessari requisiti, regolamentari e di Vigilanza; la ricapitalizzazione della Banca e l'intervento di FITD e di MCC a seguito dell'approvazione a cura dell'Assemblea dei soci delle deliberazioni in termini di rafforzamento patrimoniale e di trasformazione in s.p.a.;
- f) L'obiettivo è quello di realizzare una importante banca del Meridione. La nuova Banca Popolare di Bari, patrimonializzata ed efficiente, coniugherà innovazione e conoscenza del Territorio offrendo un'ampia gamma di servizi e prodotti alla clientela, in particolare, famiglie, piccoli operatori economici e piccole medie imprese.
- g) In coerenza con i provvedimenti legislativi adottati (D.L. 142/20219, convertito in L. 5/2020) e nel necessario rispetto del quadro regolamentare il richiamato intervento di MCC richiede, da un lato, un preventivo processo che comporti il puntuale accertamento e la copertura delle gravissime perdite maturate e, dall'altro, consenta alla Banca di operare sul mercato
- h) Il percorso di recupero in termini di redditività ed efficienza si rende necessario ed indispensabile per consentire il risanamento della banca – peraltro in un contesto di riferimento molto sfavorevole – e richiede misure di sviluppo delle attività, unitamente ad un' incisiva azione sui costi, con il fine di raggiungere un livello di *cost income* allineato ai *peers* ed il perseguimento di un *ROE* positivo e in linea con le *best practice* di mercato;
- i) Con informativa del 16 aprile 2020 è stata avviata la procedura sindacale ex artt. 17 e 20 del C.C.N.L. del Credito relativa al complessivo piano di riorganizzazione della Banca anche attraverso una riduzione del costo del personale del 40%, pari a circa 70 milioni di Euro – che la Banca ha dichiarato corrispondere ad una riduzione degli organici nella misura di 900 risorse – nonché una riorganizzazione, in ogni caso necessaria, della Rete e della Direzione attraverso i seguenti interventi e iniziative: (i) ottimizzazione della rete attraverso la chiusura di 94 filiali e la parziale redistribuzione delle risorse eccedenti; (ii) l'ottimizzazione della distribuzione del personale fra direzione e rete, anche attraverso il ricorso alla esternalizzazione delle attività non facenti parte del core business; (iii) una profonda revisione dei processi di funzionamento e del livello di digitalizzazione ed automazione, anche per favorire un maggior ricorso ai canali digitali; (iv) una rivisitazione del modello di business e di servizio anche al fine di migliorare la relazione con la clientela;
- j) si è fissato un calendario di incontri per dare corso all'esame congiunto di tutta la materia nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto vigenti, durante i quali le Parti hanno dato luogo ad un'ampia ed esaustiva discussione e disamina dei temi relativi;
- k) nel corso degli incontri sono stati illustrati, altresì, gli interventi di riduzione di tutti i costi diversi da quelli del personale – tra cui il taglio di oltre il 75% delle consulenze pari a 10 milioni di euro annui, la rivisitazione delle policy di spesa, la rinegoziazione dei contratti in essere - che contribuiscono a realizzare la complessiva riduzione dei costi necessaria a consentire il risanamento della Banca attraverso lo sviluppo e il piano sopra richiamato. Tali significativi interventi sulle altre spese hanno consentito di determinare in 70 milioni la riduzione del costo del lavoro, evitando misure ancor più incisive;
- l) In tale ambito nell'intento di consentire la realizzazione del programma di risanamento e, in particolare, l'intervento di FITD e di MCC, si sono ricercate le soluzioni per salvaguardare l'occupazione, favorendo il ricorso ad esodi su base volontaria attraverso gli strumenti di settore, e nel contempo favorire il futuro e la sostenibilità anche sociale della Banca Popolare di Bari quale banca per il sostegno e lo sviluppo dell'economia del mezzogiorno, con particolare attenzione alle famiglie e alle piccole e medie imprese;
- m) le Parti hanno quindi approfondito tutti gli strumenti per conseguire in modo sostenibile e responsabile l'obiettivo di riduzione del costo del lavoro, individuando forme di incentivo e sostegno all'esodo volontario attraverso gli istituti di settore nonché interventi solidaristici coerenti

rel. *del* *1/11/2020* *FITD CISC*

WIDU

EN D

1 Per retribuzione annua netta si intende la complessiva retribuzione annuale derivante dalla somma delle voci fisse con corresponsione periodica - con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili nonché delle indennità e dei rimborsi spese - al netto delle trattenute contributive e fiscali (aliquote def).

0 Il pagamento dell'integrazione al TFR avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto ed a condizione della sottoscrizione del verbale di conciliazione sopra citato.

1 A detto personale verranno mantenute le condizioni bancarie e creditizie tempo per tempo in vigore per il personale in servizio per un periodo di due anni dalla data di cessazione.

2 I lavoratori che maturano i requisiti A.G.O. entro il 31.12.2021 ovvero si trovano nelle condizioni poter accedere alle prestazioni di cui agli artt. 3-4-5, non potranno aderire alla presente misura.

t. 7 Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dipendenti che non hanno maturato, non matureranno, entro il 31/12/2021 i requisiti per percepire la pensione A.G.O. e che non biano prestato consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro con accesso alla sezione emergenziale del Fondo di solidarietà (Esodo incentivato).

Ai lavoratori di cui all'art. 6 comma 1, i quali - entro e non oltre il termine ultimo del 30 settembre 2021 - presentino su base volontaria domanda di risoluzione del proprio rapporto di lavoro senza accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di solidarietà, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, verrà riconosciuto, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo incomprendibile, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR (in aggiunta alle anzianità di fine rapporto), pari all'importo corrispondente a 18 mensilità nette, alle condizioni e con modalità di cui ai capoversi che seguono.

2 Le adesioni verranno ricevute con le modalità che verranno indicate dalla Banca.

3 La risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire, a partire dal 31 ottobre 2020 ed entro il 31 gennaio 2021 nella data che verrà individuata dalla Banca tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

4 Resta salva la facoltà dell'azienda di non dar seguito alle domande presentate da lavoratori in forza nelle filiali che siano interessate da eventuali cessioni ai sensi dell'art. 13.2 che segue.

5 Le domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno rese pienamente efficaci attraverso la sottoscrizione di un idoneo verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 ultimo comma c.c., dinanzi alle Commissioni contrattualmente previste, contenente la definizione di ogni profilo connesso alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

6 Il pagamento dell'incentivo avverrà solo successivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del suddetto verbale di conciliazione, nel rispetto delle previsioni di legge e della Banca in materia di politiche di remunerazione. Tale pagamento avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto.

7 Per il calcolo dell'incentivo si prende a riferimento 1/13 della retribuzione annua netta;

nonché delle indennità e dei rimborsi spese - al netto delle trattenute contributive e fiscali (aliquote Irpef).

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda non conferirà incarichi di consulenza/collaborazione al personale che abbia aderito agli strumenti di esodo di cui agli articoli da 3 a 7 che precedono.

Art. 8 – Ferie, ex festività, banca ore

8.1 Tutti i lavoratori per i quali si prevede la cessazione del rapporto di lavoro secondo le previsioni di cui agli articoli da 3 a 7, dovranno pianificare e fruire in forma specifica entro la data di cessazione dal servizio, l'intero quantitativo di ferie, ex festività sopresse e banca delle ore eventualmente residue, convenendosi fin da ora fra le Parti, che ogni eventuale residuo resterà comunque compensato con la correlata parte di incentivo all'esodo nelle condizioni, termini e modalità definite nel presente accordo.

Art. 9 – Modifiche al regime pensionistico

9.1 Qualora intervengano modifiche al regime pensionistico e/o alle norme contrattuali e/o alla regolamentazione del Fondo di solidarietà e delle sue prestazioni, le Parti si incontreranno per valutare quanto eventualmente definito in sede nazionale e confrontarsi sugli eventuali impatti.

Le domande di cui agli artt. 3, 4 e 5 si intendono accolte in base ai requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione della domanda.

Qualora successivamente all'accesso alle prestazioni straordinarie sopravvenissero modifiche legislative ai requisiti pensionistici che facciano venir meno il diritto alla pensione al termine delle prestazioni straordinarie, in assenza di altri strumenti anche pubblici di sostegno del reddito, la banca individuerà le opportune soluzioni a tutela degli interessati.

Art. 10 - Ulteriori misure

10.1 A decorrere dal 01.07.2020 fino al 31.12.2024 l'orario di lavoro ordinario per le aree professionali e i quadri direttivi viene individuato in 35 ore settimanali con corrispondente riproporzionamento della retribuzione rispetto all'orario settimanale di 37,5 ore. Tale articolazione dell'orario settimanale avviene attraverso la distribuzione durante la settimana (di norma 7 ore al giorno). Ferma l'erogazione mensile della retribuzione come sopra riproporzionata, la riduzione d'orario potrà essere fruita anche a giornate intere (pari a 7,5 ore) in ragione di 2,5 ore per ogni settimana di effettivo servizio con svolgimento dell'orario di 37,5 ore. Tale riduzione deve essere inderogabilmente fruita entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Con riferimento ai dirigenti verrà realizzata una equivalente riduzione della prestazione e correlata riduzione della retribuzione, in coerenza con la disciplina propria della categoria e le relative caratteristiche.

10.2 A far data dal 1° ^{settembre} luglio 2020 e sino al 31 dicembre 2024 al personale di ogni ordine grado, ivi inclusi i dirigenti, che abbia percepito nell'anno precedente una R.A.L. superiore alla retribuzione tabellare prevista dai c.c.n.l. per il relativo inquadramento (stipendio) e la corrispondente anzianità di servizio in azienda, sarà trattenuto un contributo di solidarietà nella seguente misura:

RAL ex ccnl corrispondente a inquadramento e anzianità	Quota eccedente fino a 10.000€ annui	Quota eccedente tra i 10.000 € e i 20.000€ annui	Quota eccedente tra i 20.000€ e i 40.000€ annui	Quota eccedente i 40.000€ annui
0%	5%	10%	15%	20%

Durante il periodo di applicazione della presente misura non verranno adottati interventi individuali compensativi del contributo di solidarietà.

10.3 A decorrere dal 1° ^{Settembre} luglio 2020 fino al 31.12. 2024:

- è sospesa l'erogazione del premio di rendimento eccedente lo standard di settore;
- la contribuzione datoriale a previdenza complementare a favore di ciascun lavoratore non può eccedere il 2% della relativa base di calcolo;
- il TFR è calcolato – per i dirigenti e ad ogni conseguente effetto – esclusivamente sull'importo della voce stipendio indicato nell'art. 8, comma 2 del c.c.n.l. 13 luglio 2015 e sull'eventuale importo di cui al comma 4 del medesimo articolo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA: la Banca proseguirà nell'adozione delle misure – richieste dalle condizioni richiamate in premessa e dagli obiettivi - di riduzione dei costi derivanti dall'assegnazione di alloggi a dipendenti e dal parco auto, favorendo l'utilizzo di auto aziendali e riducendo il numero delle assegnazioni individuali.

10.4 L'Azienda accoglierà, salve motivate esigenze, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo di applicazione del piano (2020/2024).

10.5 L'azienda conferma che non farà ricorso al lavoro straordinario. Prestazioni aggiuntive non preventivamente autorizzate dalla Direzione, non saranno riconosciute. Le prestazioni aggiuntive eccezionalmente autorizzate confluiranno in banca delle ore.

10.6 Si stabilisce che tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, dovrà inderogabilmente pervenire, entro l'anno di riferimento, all'esaurimento di tutte le ferie residue di competenza dell'anno medesimo e precedenti. Analogamente, tutto il personale, di ogni ordine e grado, dovrà tassativamente fruire entro l'anno di competenza, dei permessi per ex festività. Tali permessi dovranno essere programmati in via preventiva rispetto a periodi di ferie e l'azienda ne garantirà la fruizione. Il mancato godimento totale o parziale di tutti o di parte dei permessi di spettanza entro l'anno, comporta la decadenza totale dal diritto alla loro fruizione e non darà titolo ad alcuna monetizzazione o riporto/compensazione dei permessi e/o di quota oraria degli stessi.

L'ammontare orario delle prestazioni lavorative confluite nella cosiddetta "Banca delle ore", dovrà essere recuperato da ciascuno degli aventi titolo entro 12 mesi dalla relativa maturazione secondo quanto previsto dall'art. 106, c.c.n.l. 31 marzo 2015, rinnovato con accordo del 19 dicembre 2019. Gli eventuali residui di anni precedenti non usufruiti, non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione e dovranno essere tutti utilizzati entro il 30 giugno 2021

Art. 11 - Fase di verifica

11.1 Le Parti concordano un primo incontro di verifica, da tenersi il giorno 15 settembre 2020, nell'ambito del quale saranno esaminati i dati relativi alle domande pervenute ai sensi degli art. 3 – 7 che precedono. Un ulteriore incontro di verifica verrà effettuato entro il 15 ottobre 2020 in cui saranno esaminati i predetti dati a consuntivo. Ulteriori momenti di verifica verranno realizzati nell'ambito degli incontri di cui all'art. 14.

11.2 Tenuto conto della situazione richiamata in premessa, le Parti auspicano la massima adesione possibile agli strumenti di esodo individuati nel presente accordo, con particolare riferimento a quelli che consentono l'accompagnamento al trattamento pensionistico AGO. Qualora, tuttavia, il numero delle richieste/istanze presentate fosse insufficiente in concorso con le misure di cui all'art. 10 a conseguire gli obiettivi dichiarati di cui al Presente Accordo, le Parti valuteranno l'adozione di ulteriori misure volte a conseguirli, con la massima attenzione possibile all'occupazione. In tale ambito anche le ulteriori misure di riduzione del costo del lavoro riguarderanno - prioritariamente - i lavoratori rientranti nell'ambito di applicazione degli artt. 3, 4 e 5 che non abbiano concordato la risoluzione del rapporto di lavoro.

FARCI SC

UFORA

FARCI

Tale confronto si avvierà nella seconda metà di gennaio 2021 e dovrà concludersi entro 30 giorni.

Art. 12 - Ottimizzazione della rete e mobilità territoriale

12.1 La revisione del dimensionamento della rete – che allo stato prevede la chiusura di 94 filiali – avverrà nell'arco temporale dal 1 luglio 2020 al 31 dicembre 2022.

12.2 Anche al fine di tutelare l'occupazione per le filiali di cui è prevista la chiusura, con particolare riferimento alle predette filiali dell'Area nord e dell'area Calabria, la Banca ricercherà entro il 31.12.2020 la possibile cessione delle stesse ad altra Banca: pertanto la Banca potrà non dar seguito alle adesioni agli strumenti di esodo previsti dagli articoli da 3 a 7 presentate dai lavoratori delle filiali di cui sia stata definita la cessione e i lavoratori interessati dalla cessione verranno computati ai fini del conseguimento degli obiettivi dichiarati. In caso di mancata cessione entro il 31 dicembre 2020, le Parti si incontreranno in merito alle filiali oggetto di chiusura riducendo a n. 3 le filiali in chiusura nell'Area Calabria, e quindi a n. 91 le filiali complessive in chiusura.

12.3 Per la riassegnazione del personale attualmente addetto alle filiali che verranno chiuse e che non possa aderire agli strumenti di esodo di cui agli artt. 3-7 l'Azienda individuerà la nuova filiale di assegnazione, limitando per quanto possibile la mobilità territoriale.

12.4 Per i trasferimenti trovano applicazione le previsioni del ccnl alle condizioni ivi stabilite. Ove il trasferimento non richieda il cambiamento di residenza, per le ipotesi in cui la predetta mobilità territoriale determini un aggravio della percorrenza giornaliera casa-lavoro superiore a 30 Km rispetto alla situazione attuale verrà riconosciuto il seguente trattamento di mobilità giornaliera: $0,35 \text{ €} * (\text{km tratta} - 30 \text{ km}) * 2$, con un massimo di 70 km.

Tale trattamento verrà riconosciuto per ogni giorno di presenza in servizio in filiale senza diritto ad altri trattamenti di mobilità territoriale ed avrà una durata di 36 mesi e comunque fino al termine del piano..

12.5 I predetti trattamenti troveranno applicazione per i provvedimenti di mobilità territoriale disposti dalla Banca in attuazione del processo di riorganizzazione oggetto della presente procedura.

12.6 Nel confermare la collocazione delle strutture di direzione generale sugli attuali tre poli (Bari, Potenza, Teramo) le parti condividono che fino al 31.12.2024 per le missioni in Italia compete il solo rimborso spese (più di lista) nei limiti di cui all'art. 70 c.c.n.l. 31.03.2015, rinnovato con accordo 19.12.2019. Resta ferma, invece, la disciplina delle missioni c.d. a corto raggio.

12.7 Nell'ambito di uno specifico incontro da tenersi entro il 15 ottobre 2020 l'Azienda illustrerà la distribuzione territoriale del personale aderente agli strumenti di esodo di cui agli artt. 3-7 e i suoi riflessi sulle esigenze di mobilità territoriale del personale conseguenti alla chiusura delle filiali.

Art.13 – Mansioni, formazione e occupazione

13.1 Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 20 del c.c.n.l. 31 marzo 2015, rinnovato con accordo 19.12.2019, nell'attuazione del piano di riorganizzazione di cui alla presente procedura, i processi di mobilità professionale verranno realizzati ricercando l'assegnazione a mansioni coerenti con quelle da ultimo svolte (la raffrontabilità delle mansioni avverrà esclusivamente sulla base delle previsioni di cui al ccnl) e con salvaguardia dell'inquadramento acquisito e del livello retributivo corrispondente.

13.2 L'assegnazione alle nuove mansioni potrà avvenire attivando percorsi di riconversione/formazione per i cambi di ruolo che lo richiedono. In merito le Parti si impegnano all'analisi congiunta dei predetti percorsi formativi predisposti dalla Banca e a porre in essere quanto necessario ad accedere ai finanziamenti alla formazione previsti a livello di settore, nazionale e europeo.

13.3 Le Parti confermano l'attenzione all'occupazione sul territorio, in particolare quella giovanile, ricercando soluzioni anche innovative coerenti con la situazione attuale della Banca. L'Azienda si impegna ad assumere entro il 31.10.2020 – in relazione al piano di uscite - a tempo indeterminato i 14 lavoratori con contratto a termine in essere alla data di sottoposizione ad Amministrazione straordinaria, 13 dicembre 2019. Tenuto conto della eccezionalità della situazione e dell'importanza di

FIRCA S.p.A.

sostenere l'occupazione, le Parti richiamano il ruolo centrale del FOC per questi fini anche attraverso interventi straordinari sulla riassunzione/stabilizzazione dei predetti lavoratori.

Art. 14 – Incontri di aggiornamento

14.1 Le parti, considerata la complessità degli interventi previsti nel presente Accordo e la loro progressività, convengono sulla necessità di prevedere momenti periodici - di massima trimestrali - di aggiornamento sugli stessi. Nell'ambito di un incontro da tenersi nel primo trimestre 2021 si effettuerà una verifica sui costi, anche con riferimenti alle misure di cui all'art. 10.3 primo e secondo alinea.

Art. 15 – Precondizione per le misure di cui al presente accordo e per la loro attuazione

15.1 Resta inteso che quanto disciplinato nel presente Accordo è espressamente condizionato ad ogni conseguente effetto alle seguenti ulteriori inderogabili condizioni:

- che sussistano le necessarie autorizzazioni da parte delle Autorità competenti e i necessari requisiti amministrativi, regolamentari e di Vigilanza;
- che vi sia la ricapitalizzazione della Banca e l'intervento di FITD e di MCC a seguito dell'approvazione a cura dell'Assemblea dei soci delle deliberazioni in termini di rafforzamento patrimoniale e di trasformazione in s.p.a.

Art. 16 - Dichiarazione e riconoscimenti delle Parti in merito alla procedura

16.1 Le Parti si danno atto e confermano di aver regolarmente esperito, ad ogni effetto, formale e sostanziale, la procedura prevista dagli artt. 17 e 20 del C.C.N.L. 31/3/2015 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, rinnovato con l'Accordo 19 dicembre 2019.

16.2 Le Parti confermano che tutte le pattuizioni del presente Accordo sono state assunte ai sensi e per tutti gli effetti di cui alle normative vigenti che attribuiscono deleghe e facoltà alla contrattazione collettiva e si impegnano ad assumere e mantenere, per tutto quanto di rispettiva competenza, comportamenti coerenti con quanto pattuito e con l'esigenza di realizzare gli obiettivi dichiarati.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione trattante:

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Banca Popolare di Bari S.c.p.A. in Amministrazione Straordinaria

FISAC

FIRST-CISC

1111111111