

## VERBALE DI ACCORDO

In Bari, il giorno 10 marzo 2016

Tra

Banca Popolare di Bari, rappresentata dai sigg.ri Ostuni Angelo, Fabio, Direttore Centrale Responsabile del Servizio Risorse Umane, Alto Libera, Caricato Arcangelo Fabrizio, Corallo Francesco, Lovero Giuseppe e Muncipinto Roberto, Quadri Direttivi del Servizio Risorse Umane

e

la Delegazione sindacale, composta dalle OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN come sotto rappresentate;

### premesse che

- con nota del 20 novembre 2015 (da intendersi qui integralmente riportata e trascritta), la Banca, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012, ha fornito alle organizzazioni sindacali aziendali apposita informativa riguardante la revisione degli assetti delle strutture centrali aziendali;
- la revisione degli assetti delle strutture centrali aziendali rappresenta per la Banca una misura necessaria in vista della realizzazione del progetto di integrazione delle banche Tercas e Caripe, che avverrà nel mese di giugno del 2016;
- l'Azienda si dichiara fermamente intenzionata a confermare e non variare l'assetto organizzativo di BPB derivante dal nuovo riassetto delle strutture centrali anche dopo la fusione delle banche Tercas e Caripe;
- in data 9 dicembre 2015 si è dato avvio al confronto sindacale volto a ricercare le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in azienda;
- nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, le Parti, dopo ampia discussione, nello spirito di cui al 2° comma dell'art. 20 del CCNL, hanno raggiunto in data 30 dicembre 2015 un primo accordo vertente sugli strumenti finalizzati a cogliere gli obiettivi di efficientamento perseguiti, rinviando la trattazione di altre importanti tematiche (come ad es. formazione e mobilità territoriale e funzionale dei lavoratori interessati dalla riorganizzazione);
- con la presente intesa le Parti intendono dare attuazione al rinvio contenuto nell'art. 10 del Verbale di accordo del 30 dicembre 2015, portando a conclusione il percorso negoziale iniziato il 9 dicembre 2015;

**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.

*[Area con diverse firme e iniziali in nero, alcune con numeri di identificazione.]*

**Articolo 1**  
**Trasferimenti e mutamento di mansioni**

Le Parti, consapevoli che dalla revisione degli assetti delle strutture centrali possa derivare una mobilità funzionale e territoriale, convengono sull'opportunità di contenere quanto più possibile le ricadute sul Personale coinvolto. A tal proposito, l'Azienda opererà nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- puntuale applicazione in materia di trasferimenti e di mutamento di mansioni disposti in attuazione del riassetto delle strutture centrali della normativa di legge e di CCNL tempo per tempo vigente;
- tutela e valorizzazione delle professionalità esistenti, con particolare attenzione nei confronti del Personale in uscita dalle strutture centrali;
- valorizzazione del criterio della volontarietà, da realizzarsi anche mediante la previsione di incentivi economico-normativi;
- considerazione dell'età anagrafica e dell'anzianità aziendale nell'individuazione del Personale interessato dalla mobilità funzionale e territoriale, con particolare attenzione nei confronti dei lavoratori over 50;
- attenta valutazione delle condizioni personali e familiari del personale interessato dalla mobilità, con impegno a ricercare il consenso del Personale che si trovi in condizioni particolari (ad esempio: portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla normativa vigente, genitori o familiari che assistono con continuità un parente o affine entro il secondo grado – terzo grado, laddove ne sussistano i requisiti - portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla normativa vigente; lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età minore di 3 anni; padre con figlio in affidamento condiviso, congiunto o esclusivo di età minore di 3 anni; lavoratori affetti da gravi patologie; lavoratori con contratto di part-time interessati da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km);
- riallocazione delle risorse da attuarsi attraverso il contenimento delle distanze chilometriche tra unità organizzativa di provenienza e quella di destinazione, in una logica di pendolarismo sostenibile;
- previsione di adeguati interventi formativi per il Personale interessato dal mutamento di mansioni.

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. un'informativa sulla situazione in atto sull'entità del fenomeno, per una verifica al riguardo da parte delle OO.SS. medesime.

**Articolo 2**  
**Indennità di pendolarismo**

Alla luce dei principi e dei criteri direttivi di cui all'art. 1, l'Azienda, nell'ambito del processo di ricollocazione delle risorse derivante dalla revisione degli assetti delle strutture centrali, riconoscerà a favore del Personale interessato da provvedimenti di trasferimento, in alternativa ad altre misure riconosciute dalla legge e dalla contrattazione collettiva, un importo volto a ristorare il disagio connesso al pendolarismo e denominato "indennità di pendolarismo ex acc. 10/3/2016", il cui ammontare viene determinato nei termini indicati nella tabella sotto riportata.

Distanza singola tratta	Importi lordi mensili
Oltre 45 km	100 €
Oltre 60 km	150 €
Oltre 80 Km	250 €

La suddetta indennità non verrà riconosciuta nell'ipotesi in cui il trasferimento alla nuova sede di lavoro comporti un avvicinamento del dipendente alla propria residenza (o abituale dimora) rispetto alla precedente sede di lavoro.

Le distanze chilometriche verranno calcolate prendendo come riferimento il centro del comune di lavoro e quello di residenza (o abituale dimora) e consultando le mappe presenti sul sito internet [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it), opzionando la scelta consigliata dal sito stesso.

L'indennità di pendolarismo è ragguagliata alle effettive giornate di lavoro espletate dal lavoratore presso la nuova sede di lavoro e verrà erogata unicamente per i dodici mesi successivi al provvedimento di trasferimento.

Resta inteso che il riconoscimento dell'indennità in questione sarà mantenuto nell'arco temporale previsto a condizione che permangano i requisiti e i presupposti sopra citati. Nel caso di cambiamento di residenza (o dimora abituale), l'indennità di pendolarismo verrà prontamente rideterminata.

In alternativa alla rideterminazione dell'indennità di pendolarismo, in caso di cambiamento della residenza, il lavoratore può richiedere l'applicazione della disciplina di cui al CCNL.

L'indennità di cui al presente articolo non è computabile nella base imponibile utile ai fini del calcolo del TFR e della previdenza complementare.

### Articolo 3

#### Formazione e riqualificazione

Le Parti, nella consapevolezza che la formazione rappresenta una leva strategica per promuovere lo sviluppo organizzativo attraverso l'accrescimento delle competenze, coinvolgimento e motivazione delle risorse umane, costituendo fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi aziendali, convengono sull'opportunità di intraprendere un importante percorso formativo che sia in grado di supportare il mutamento di professionalità che riguarderà il Personale interessato dalla mobilità funzionale conseguente all'implementazione del processo di riassetto delle strutture centrali, valorizzando appieno le attitudini dei singoli.

La valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo professionale delle stesse si realizzerà 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.

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

- l'Azienda promuoverà corsi di formazione in aula per il Personale interessato, finalizzati alla crescita e allo sviluppo delle competenze professionali, secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità;
- per agevolare i cambiamenti di mansione del Personale interessato, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, dovranno essere predisposti specifici ed adeguati piani di formazione e affiancamento. Tali corsi verranno erogati nell'imminenza dell'inserimento nella mansione o ruolo;

- nell'ambito di appositi incontri sarà fornita informativa dettagliata degli interventi formativi posti in essere; inoltre, saranno oggetto di confronto le eventuali ulteriori esigenze formative;
- i suddetti piani formativi saranno gestiti tenuto conto, in particolare, che l'individuazione del posto di lavoro nel quale ricollocare il lavoratore dovrà rispondere a criteri di congruità con le mansioni ed i compiti e l'inquadramento di pertinenza dell'interessato, in ragione del livello di appartenenza, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal CCNL;
- laddove possibile ed al fine di agevolare la partecipazione ai corsi del Personale con rapporto di lavoro a part-time, ovvero dei fruitori dei permessi previsti dalla legge 104/92, saranno organizzati corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;
- gli interventi formativi suindicati si collocano nell'ambito di un processo di riorganizzazione/ristrutturazione e, considerata la finalità di favorire un'ideale 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;
- l'Azienda si impegna affinché la formazione relativa ad argomenti "sensibili" (quali ad es. anticiclaggio, 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 solo in casi residuali ovvero per aggiornamenti parziali delle normative;
- andranno tenute in debito conto le professionalità e le esigenze formative del personale over 50.

#### **Articolo 4 Fase di verifica**

Le Parti firmatarie si incontreranno entro il mese di settembre 2016 per monitorare e controllare l'attuazione del presente accordo.

#### **Art. 5 Commissione**

La Commissione paritetica prevista dall'accordo del 30.12.2015 si occuperà anche del monitoraggio e della verifica degli impegni assunti con il presente accordo.

#### **Articolo 6 Decorrenza e validità**

Le normative contenute nel presente Accordo decorrono dalla data di stipulazione e scadranno il 30 giugno 2016, fatte salve diverse scadenze previste per singoli istituti.

A collection of handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping. There are approximately 15-20 distinct signatures, though some are partially obscured or overlapping.

**Articolo 7**  
**Conclusione della Procedura**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la procedura negoziale avviata ai sensi degli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012, nell'ambito della quale è stato già raggiunto l'Accordo del 30/12/2015, con la firma del presente Accordo, subordinata alla piena ed incondizionata condivisione dell'Accordo del 30/12/2015, deve intendersi definitivamente esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto.

*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 allo "stress da lavoro correlato" alle lavoratrici e ai lavoratori che saranno interessati dalla mobilità territoriale e funzionale (cambi mansioni, etc.) riveniente dai processi di riorganizzazione delle strutture centrali in BPB.

*Dichiarazione aziendale*

La Banca prende atto della raccomandazione sindacale di cui sopra e dichiara il proprio impegno a porre in essere le iniziative previste dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

*Dichiarazione delle Parti*

Le Parti si impegnano a valutare in sede di rinnovo del CIA l'impatto del nuovo riassetto delle strutture centrali in merito alla introduzione di nuove figure professionali anche alla luce della disciplina sugli inquadramenti minimi.

Letto, confermato e sottoscritto.

**BANCA POPOLARE DI BARI**

**FABI**

**FIRST-CISL**

**FISAC-CGIL**

**UILCA**

**UNISIN**