

VERBALE DI ACCORDO

Bari, 29 giugno 2021

tra

La Banca Popolare di Bari, rappresentata dall'Amministratore Delegato Giampiero Bergami

e

le Delegazioni Sindacali della Banca Popolare di Bari: FABI, rappresentata da Gianfranco Mosaico; First Cisl, rappresentata da Stella Sanseverino; FISAC CGIL rappresentata da Gaetano Errico; UILCA rappresentata da Ugo Pojero; UNISIN rappresentata da Diana Zotti

Premesso che:

- Banca Popolare di Bari opera nel settore del credito
- Banca Popolare di Bari applica il CCNL per i dipendenti da imprese creditizie, finanziarie e strumentali
- Banca popolare di Bari è attenta alla formazione continua dei propri dipendenti ed è da sempre impegnata nella valorizzazione e nell'arricchimento del know-how aziendale, con programmi formativi mirati alla crescita professionale delle risorse, all'innovazione dei processi e al raggiungimento degli obiettivi di business;
- Banca Popolare di Bari, per migliorare la situazione andamentale ed affrontare lo scenario economico sfavorevole, in ottica di raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e rilancio delle performance aziendali ed in coerenza con i repentini mutamenti indotti dall'emergenza sanitaria in atto, ma anche con le sfide e le opportunità che tali mutamenti comportano, ha rilevato la necessità di intervenire rapidamente e investire nel rafforzamento delle competenze chiave, che possono sostenere e far evolvere l'impresa. Alla base di questo intervento emergono alcune "mutate esigenze" specifiche:
 - accompagnare e supportare con un rafforzamento delle competenze chiave, il complesso processo di riorganizzazione in corso sull'assetto di *business*
 - conferire un significativo impulso ai risultati commerciali attraverso un maggiore efficientamento della rete distributiva e di collocamento dei prodotti/servizi. A tale scopo il piano si propone di rafforzare le competenze in grado di sostenere le performance professionali e consulenziali nella gestione dei molteplici segmenti della clientela tipo e soprattutto la capacità di leggere, interpretare e soddisfare i reali fabbisogni del cliente, così da attuare un customer service efficace e attivare un meccanismo virtuoso di "advocacy"
 - rafforzare e adeguare gli stili di leadership del management responsabile alle nuove sfide del cambiamento e della riorganizzazione
- Banca Popolare di Bari intende, proprio per le ragioni di cui sopra, coinvolgere il personale in uno specifico piano di sviluppo formativo coerente con le "mutate esigenze" di cui ai punti precedenti.
- le Parti riconoscono, nell'attivazione del Fondo Nuove Competenze di cui all'art. 88 del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020 come modificato dall'art. 4 D.L. n. 104/2020, convertito in Legge n. 126/2020 e di cui al Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020, lo strumento più idoneo a

NP
GMB



dare risposta ai suddetti fabbisogni organizzativi e produttivi aziendali e di innalzamento e adeguamento delle competenze;

- conseguentemente le Parti, con la presente intesa, intendono sottoscrivere il Piano di sviluppo formativo di cui ai punti precedenti. Il piano è articolato in progetti formativi coerenti con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze del 19 dicembre 2016 e con gli standard di qualificazione previsti dal Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e del D.M. 30.6.2015.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. I fabbisogni di sviluppo delle competenze derivanti dalle mutate esigenze sono confluiti nella proposta di **4 percorsi tematici della durata ciascuno di 14 ore:**

- Trasparenza con la clientela: customer interaction e advocacy
- Lo sviluppo e la gestione dei collaboratori
- La pianificazione commerciale per i segmenti di clientela
- Nuovi modelli di Leadership: laboratori monotematici

Per i dettagli descrittivi del Piano si rimanda all'allegato di sintesi "quadro sinottico" che costituisce parte integrante del presente accordo e in cui sono riportati i singoli progetti:

- titolo e durata in ore
- competenze obiettivo
- profilo target
- numero dei lavoratori coinvolti e rispettivi ruoli professionali;
- specifica dei soggetti erogatori;
- modalità di svolgimento del percorso di apprendimento

3. l'orario di lavoro dei lavoratori interessati dai percorsi di sviluppo per lo sviluppo di maggiori competenze sarà rimodulato in modo tale che le ore in riduzione rispetto all'orario normale di lavoro siano destinate alla partecipazione ai suddetti progetti formativi, con attivazione del Fondo Nuove Competenze, ai sensi e per gli effetti dell'art. 88 del D.L. n. 34/2020 e del Decreto Interministeriale 9 ottobre 2020;
4. la rimodulazione dell'orario di lavoro sarà applicata ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato in forza presso le oltre **240 sedi e filiali di Banca Popolare di Bari** per un **numero complessivo di 1113 dipendenti** (con contratti a tempo indeterminato full time, part time, contratti a tempo determinato per un totale di 648 impiegati e 465 quadri direttivi). Non è prevista la partecipazione di dirigenti.
5. il monte ore lavorativo da destinare per rimodulazione allo sviluppo delle competenze per ciascun dipendente prevede individualmente un **minimo di 14 ore procapite** per un **monte ore complessivo di 15988 e 1142 partecipazioni**. Il dettaglio relativo alle ore di formazione previste per ciascun progetto è riportato nell'allegato di sintesi al presente accordo;
6. La misura della rimodulazione dell'orario di lavoro prevista dal piano è in funzione della durata complessiva delle attività previste dal percorso di sviluppo delle competenze e si intende applicata temporaneamente alla sola durata dello stesso piano;
7. La predetta rimodulazione dell'orario di lavoro non comporterà alcuna conseguenza sulla retribuzione - diretta, indiretta e differita - corrisposta ai Lavoratori interessati né sugli aspetti contributivi e previdenziali;
8. le ore destinate al percorso di sviluppo delle competenze ai sensi della presente intesa sono da intendersi a tutti gli effetti comprese nell'orario di lavoro contrattualmente previsto per ciascun

NP

GNB



lavoratore. Tali ore saranno computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro, salvo la copertura del relativo costo retributivo e contributivo a carico del Fondo Nuove Competenze con le modalità indicate dalla legge e dal D.l. 9 ottobre 2020;

9. l'Azienda si riserva di attivare i fondi interprofessionali di riferimento per il finanziamento delle iniziative formative previste dal presente accordo, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 88 D.L. n. 34/2020 e dal D.l. 9 ottobre 2020, art. 1, co. 3;
10. in relazione alla complessità dei progetti formativi e al numero dei lavoratori coinvolti, la Società intende avvalersi per l'erogazione delle attività:
 - prevalentemente di aule virtuali (FAD sincrona)
 - prevalentemente della propria struttura, nonché di primarie società esterne in possesso delle certificazioni ISO 9001:2015 EA37, degli accreditamenti regionali e dei requisiti tecnico professionali utili per l'erogazione dell'attività formativa pianificata. In tal senso le predette società dovranno dichiarare di possedere i requisiti utili a progettare ed erogare direttamente la formazione prevista, ossia di garantire:
 - a) rispetto ai requisiti tecnici:
 - un processo operativo standardizzato finalizzato alla gestione dei piani formativi e al monitoraggio delle azioni;
 - una piattaforma di supporto che consente l'attivazione di aule virtuali, la gestione delle stesse e l'interazione da remoto sia tra docenti e partecipanti e tra partecipanti;
 - b) rispetto ai requisiti fisici (nel caso sia possibile procedere con aule in presenza): sedi e aule attrezzate secondo gli standard regionali nell'eventualità si decida di adottare nell'evoluzione del piano anche la modalità di erogazione in presenza nel rispetto della regolamentazione vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e di contrasto alla diffusione della pandemia da COVID-19
 - c) rispetto ai requisiti professionali: una faculty di formatori e docenti interni ed esterni con esperienza pluriennale
11. Banca Popolare di Bari e le predette società metteranno a disposizione del piano un apparato progettuale e metodologico idoneo ad assicurare, come richiesto da ANPAL, la valorizzazione e l'attestazione delle competenze professionali e il riconoscimento ai lavoratori delle stesse. Nello specifico le competenze "Obiettivo" delineate da ciascun progetto formativo saranno ricondotte, per quanto possibile, al quadro di riferimento italiano per la certificazione delle competenze e nello specifico, al Repertorio Nazionale – Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni ed eventualmente ad integrazione Quadro Regionale degli Standard Professionali (*Decreto Legislativo N. 13 del 16 Gennaio 2013 e Decreto Interministeriale 30 Giugno 2015 che definisce il Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali*). Le competenze conseguite dal lavoratore saranno attestate attraverso la progettazione e l'utilizzo di un apposito sistema di valutazione inclusivo di:
 - valutazione in ingresso e in esito ai percorsi di apprendimento;
 - rilascio finale di un "documento di trasparenza" per l'individuazione e attestazione delle competenze conseguite dal lavoratore (Attestazione delle competenze) nel rispetto dei criteri previsti dal Regolamento attuativo del Fondo Nuove Competenze
12. ai fini della presentazione dell'istanza ad ANPAL sarà predisposto e allegato il documento descrittivo del piano di sviluppo delle competenze di cui all'art. 5 D.l. 9 ottobre 2020 contenente il dettaglio dei percorsi formativi di cui al presente accordo. A tale scopo si allega un quadro sinottico sintetico da considerarsi parte integrante al presente accordo.

Le Parti si danno inoltre atto reciprocamente che:

1. il piano di sviluppo delle competenze sarà avviato successivamente all'approvazione dell'istanza, secondo i tempi e le modalità definite dal decreto di attuazione e successive FAQ di precisazione;

MP

SNB



2. il piano di sviluppo delle competenze sarà concluso entro i 90 gg. previsti dal Decreto di attuazione, salvo possibilità di avvalersi, in caso di necessità e per motivate esigenze, di una richiesta eventuale di ulteriore proroga ad ANPAL come consentito dalle FAQ integrative al Regolamento attuativo;
3. la formazione effettuata ai sensi della presente intesa non riguarderà in ogni caso la formazione obbligatoria prevista ai sensi di legge o di contratto;
4. l'accordo e il piano saranno condivisi con tutti i lavoratori coinvolti.

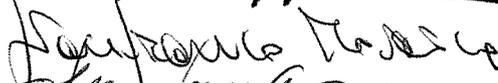
In considerazione della valenza strategica degli interventi formativi, di cui all'Allegato, subordinatamente all'approvazione dell'istanza da parte di Anpal, le Parti concordano di prevedere verifiche congiunte con periodicità concordata o su richiesta di una delle parti di cui al presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

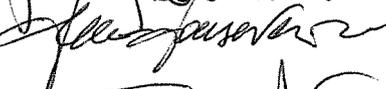
Per Banca Popolare di Bari



Per Fabi



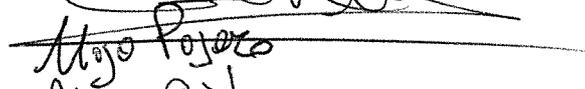
Per First Cisl



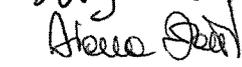
Per Fisac Cgil



Per Uilca



Per Unisin



ALLEGATO ALL'ACCORDO DI CONDIVISIONE SINDACALE

QUADRO SINOTTICO PIANO DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE A VALERE SUL FONDO NUOVE COMPETENZE

PERCORSI DI SVILUPPO	COMPETENZA OBIETTIVO	H	PAX	MONTE ORE PAX	Profili target	Società che eroga	MODALITA' DI EROGAZIONE
TRASPARENZA CON LA CLIENTELA: CUSTOMER INTERACTION E ADVOCACY	<p>Sviluppare la capacità dei Gestori di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sostenere (attraverso consapevolezza di ruolo e comportamenti coerenti) la percezione di Customer Orientation della Banca - generare valore oltre il semplice assolvimento delle mansioni assegnate - migliorare le abilità relazionali verso il cliente - inquadrare e qualificare richieste, domande e reclami per dare risposte esaustive, convincenti e rapide - trasformare atteggiamenti reattivi in azioni pro-attive nella gestione dei clienti 	14	795	11130	<p>GESTORI AFFLUENT – GESTORI PRIVATE – GESTORI FAMIGLIA - GESTORI IMPRESA – GESTORI CORPORATE - GESTORI POE E SMALL BUSINESS – REFERENTI DI SEGMENTO</p>	TACK TMI SRL	AULA VIRTUALE o IN PRESENZA
LA PIANIFICAZIONE COMMERCIALE PER I SEGMENTI DI CLIENTELA	<p>Sviluppare nei responsabili di segmento la capacità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definire, con un approccio oggettivo e strutturato alla definizione di un piano strategico propedeutico ad un progetto di sviluppo mirato per singoli territori/target clienti - adottare una comune metodologia di analisi di dati su cui elaborare un piano strategico di sviluppo mirato - presentare e valorizzare i risultati dell'analisi e del piano strategico nonché il progetto di sviluppo. - attivare buone pratiche da condividere e diffondere per accrescere la capacità di fare squadra. 	14	25	350	REFERENTI DI SEGMENTO	TACK TMI SRL	AULA VIRTUALE o IN PRESENZA

SB



MP



PERCORSI DI SVILUPPO	COMPETENZA OBIETTIVO	H	PAX	MONTE ORE PAX	Profili target	Società che eroga	MODALITA' DI EROGAZIONE
NUOVI MODELLI DI LEADERSHIP: LABORATORI MONOTEMATICI	<p>Il percorso propone ai Responsabili di Filiale lo sviluppo e l'allenamento di capacità manageriali chiave in ambito relazionale, in grado di agevolare il processo di interiorizzazione del nuovo modello commerciale nelle strutture.</p> <p>Nello specifico ai responsabile di Filiale sarà chiesto di valutare e adottare attraverso la metodologia GROW nuovi stili di leadership, attraverso i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interpretare efficacemente i nuovi modelli di business e di organizzazione del lavoro, formulati pe rispondere ad un mercato sempre più complesso, variabile e incerto - guidare e concretizzare i cambiamenti richiesti dal nuovo modello commerciale - - valorizzare, ottimizzare e integrare le risorse - mettere in campo squadre di successo 	14	224	3136	RESPONSABILI DI FILIALE E VICE RESPONSABILI DI FILIALE	TACK TMI SRL	AULA VIRTUALE o IN PRESENZA
LO SVILUPPO E LA GESTIONE DEI COLLABORATORI	<p>Il percorso si rivolge ai Responsabili delle Strutture Centrali in quanto «cinghia di trasmissione» del cambiamento sulle strutture operativa così da renderli in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificare e diffondere con l'esempio comportamenti eccellenti, stile e cultura organizzativa distintiva - valorizzare e sviluppare il senso di appartenenza - creare spirito di squadra e di cooperazione. - trasferire una visione condivisa - tradurre valori aziendali e azioni individuali e di gruppo - stimolare comportamenti virtuosi nei collaboratori 	14	98	1372	RESPONSABILI DI UFFICIO E REFERENTI DELL'UFF. COORDINAMENTO SEGMENTI RETE	TACK TMI SRL	AULA VIRTUALE o IN PRESENZA

1142 15988

SB