

IPOTESI DI ACCORDO

EX ART. 22, PARTE TERZA, DEL C.C.N.L. PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BCC/CRA DEL 21 DICEMBRE 2012 "PREVENZIONE DEI CONFLITTI COLLETTIVI"

Il giorno 27/12/2013 in Ancona, presso la Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo

tra

la **Banca di Credito Cooperativo di Recanati e Colmurano** Società Cooperativa con sede in Recanati rappresentata dal Prof. Alberto NICCOLI nella qualità di Presidente e legale rappresentante (di seguito per brevità anche "BCC di Recanati" o "Banca"), con l'assistenza del Direttore Generale Sig. Stefano CANELLA;

con l'assistenza della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo in persona del Direttore Generale Sig. Franco DI COLLI e della Sig.ra Fiorella DELLA CECA, responsabile dell'Area Sindacale, e di Federcasse in persona del Sig. Domenico RUGGERI

e

Le rappresentanze sindacali aziendali costituite presso la BCC di Recanati e Colmurano nell'ambito delle OO.SS:

FABI in persona di NAPOLITANI Mario, CICCONI Paolo, SALTARI Flavio, DONATI Giammatteo;
FISAC/CGIL in persona di BORRONI Alfonso, GIACCAGLIA Marco;
FIBA/ CISL in persona di FREZZOTTI Fernando, PANCOTTO Stefano;
UILCA in persona di AMODIO Franco, MANGONI Luca

nonchè

con l'assistenza degli Organismi locali delle Organizzazioni Sindacali

FABI in persona di APIS Stefano;
FISAC/CGIL in persona di POSTACCHINI Francesca;
FIBA/CISL in persona di CHIUSAROLI Pierluigi.

Premesso che:

- a) la BCC di Recanati e Colmurano ha attualmente alle sue dipendenze nr. 115 lavoratori tra cui 3 dirigenti 27 quadri direttivi e 85 lavoratori inquadrati nelle aree professionali del c.c.n.l. in intestazione;
- b) l'Organo di Vigilanza all'esito del sopralluogo ispettivo conclusosi il 10/6/2011 ha rilevato, una erosione dei margini patrimoniali destinati a ridursi ulteriormente anche per effetto del maggior requisito richiesto a fronte del rischio di credito e dei rischi operativi. Conseguentemente, ha chiamato gli Organi di Amministrazione a definire un piano di risanamento finalizzato alla rimozione delle anomalie rilevate e tale da prevedere:
 - la crescita dei mezzi patrimoniali;
 - il potenziamento degli assetti organizzativi;
 - il miglioramento del processo di formazione del reddito attraverso una decisa azione di contenimento dei costi.
- c) al fine di porre in essere ogni necessaria iniziativa per il risanamento della Banca, anche in coerenza con quanto evidenziato dall'Organo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della BCC di Recanati e Colmurano in data 12/2/2013 ha nominato il nuovo Direttore Generale il dr. Stefano Canella per avviare il nuovo corso della Banca e adempiere in tempi rapidi alla redazione del nuovo Piano di Risanamento e Rilancio. A tale riguardo, le parti si danno atto che il compenso pattuito per l'incarico di Direttore Generale è stato definito tenendo conto della situazione della Banca ed è stato riproporzionato in prospettiva della razionalizzazione dei costi del lavoro, restando pertanto escluso dalle previsioni del punto 2 a) del presente accordo.
- d) in data 24/5/2013 la Banca ha presentato il definitivo piano triennale di risanamento e rilancio 2013/2015, finalizzato al superamento delle carenze gestionali, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:
 - ricostituzione di adeguati mezzi patrimoniali;
 - potenziamento degli assetti organizzativi e dei presidi di controllo;
 - contenimento dei principali rischi (credito, liquidità e reputazionale);
 - rafforzamento dell'equilibrio reddituale, anche attraverso il contenimento dei costi di struttura;
 - raggiungimento di un livello soddisfacente di efficienza ed efficacia gestionale.
- e) In data 13/6/2013 il Fondo Garanzia dei depositanti del credito Cooperativo ha deliberato l'intervento di sostegno alla Bcc di Recanati e Colmurano consistente nel rilascio di una fidejussione a garanzia della sottoscrizione delle Bcc marchigiane di un Prestito subordinato di 13 milioni di euro.
- f) In data 17/9/2013 la Banca d'Italia ha rilasciato la propria autorizzazione per tale specifico intervento.
- g) In linea con il Piano e le richieste dell'Organo di Vigilanza la Banca ha deliberato con effetto 2/1/2014 la nomina del Dott. Donzelli Vice Direttore Vicario e l'assunzione di un nuovo responsabile Controlli.
- h) in data 8/11/2013 la BCC di Recanati e Colmurano, in coerenza con le finalità preventive sulle ricadute occupazionali e con gli obblighi di contrattazione collettiva, ha avviato la procedura di cui all'art. 22 parte terza del c.c.n.l. in intestazione, con invio dell'ivi prevista informativa alle RR.SS.AA. costituite ed alle OO.SS. locali, da intendersi qui integralmente riportata, ove venivano illustrati gli elementi di criticità che caratterizzano l'attuale fase, specifica e di contesto, e la sintesi del "piano di risanamento 2014/2016", con i relativi

impatti sull'organizzazione, sui costi del lavoro e le possibili conseguenze di ordine emergenziale sui livelli occupazionali;

- i) a seguito alla richiesta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, le parti hanno svolto un primo confronto in data 2/12/2013. In tale occasione, le Organizzazioni sindacali richiedevano maggiori chiarimenti sull'andamento economico e finanziario della Banca, i contenuti del "Piano di risanamento" e le possibili ricadute sui livelli occupazionali della BCC di Recanati. A tale riguardo gli esponenti aziendali fornivano ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali informativa in merito ai principali indicatori economici e finanziari della Banca, alle indicazioni fornite dall'Organo di Vigilanza, illustrando le linee prospettiche che caratterizzeranno il "Piano di risanamento aziendale" per il triennio 2014/2016, con gli aggiornamenti sopra previsti, rimarcando la disponibilità a ricercare ogni soluzione coerente e sostenibile per attenuare e salvaguardare gli impatti che la situazione della Banca può generare sui livelli occupazionali. All'esito dell'incontro, i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali ritenevano necessario acquisire ulteriori informazioni e dati relativi al personale ed agli indicatori economici della Banca. Le parti concordavano - come primo provvedimento volto alla ricerca di soluzioni percorribili per la riduzione del costo del lavoro - di richiedere al personale, a mezzo di "Ordine di servizio", la certificazione "Ecocert" utile ai fini della determinazione della possibilità di accedere alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà" di categoria, nonché la disponibilità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le parti si impegnavano a proseguire il confronto per la data del 17/12/2013;
- j) nel corso dell'incontro tenutosi in data 17/12/2013 i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali svolgevano considerazioni e richieste di chiarimento relative ai dati nel frattempo ottenuti, sulle quali la BCC, in persona del Presidente e del Direttore Generale, ha fornito riscontro. Le parti proseguivano il confronto alla ricerca di reciproche disponibilità rispetto agli strumenti di legge e contrattazione collettiva finalizzati al contenimento del costo del lavoro, sempre con riguardo all'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali. A tale riguardo si prendeva atto che dalle certificazioni "Ecocert" ottenute non risultavano in organico dipendenti della BCC in possesso dei requisiti utili ai fini dell'accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà" ed in coerenza con le caratteristiche del piano di risanamento della BCC; si prendeva altresì atto che non vi erano state manifestazioni di interesse da parte del personale alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- k) nel corso dello stesso incontro la Banca procedeva all'illustrazione del "Piano formativo" predisposto per l'anno 2014, che risulta essenziale e strategico rispetto al processo di riorganizzazione, crescita professionale, riqualificazione e riconversione del personale in funzione del miglior supporto all'attuazione del "Piano di risanamento". In sintesi il piano formativo si concentra sulle seguenti direttrici:
 - normativa ed operatività;
 - contabilità e bilancio;
 - finanza;
 - credito;
 - mercato e distribuzione;
 - estero;
 - sviluppo manageriale;Il piano suddetto, potrà comunque svilupparsi secondo ulteriori integrazioni in relazione ai fabbisogni che eventualmente dovessero emergere nell'attuazione del piano stesso.
- l) Le Organizzazioni sindacali, a seguito dell'illustrazione del piano formativo di cui alla lettera che precede, formulavano proprie considerazioni e proposte affinché il piano stesso risultasse coerente rispetto alle pari opportunità di tutti i lavoratori e finalizzato a garantire

lo sviluppo delle capacità professionali e la riqualificazione, riconversione delle singole risorse. All'esito del confronto sul predetto piano, si conveniva sulla idoneità del piano formativo per l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui al "Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del Credito Cooperativo" di cui al DM 157/2000 e successive modifiche e/o integrazioni;

- m) Su richiesta dei Rappresentanti delle OO.SS. la Banca forniva illustrazione di dettaglio circa l'attività di ridimensionamento dei costi amministrativi e di gestione per il triennio di attuazione del "Piano di risanamento". La Banca, indipendentemente da quanto previsto dal presente accordo, è impegnata a perseguire crescenti risparmi sui costi amministrativi. Le parti si aggiornavano per il successivo giorno 18/12/2013 per la prosecuzione del confronto, stante la necessità di definire tempestivamente misure coerenti con il "Piano di risanamento", con riferimento alla razionalizzazione del costo del lavoro;
- n) Le parti hanno svolto una attenta analisi delle voci e degli istituti che incidono sui costi del lavoro, considerando la possibilità di razionalizzare gli oneri derivanti da talune discipline di contrattazione collettiva ritenuti idonei ad attenuare gli impatti sul personale derivanti dalla necessità di contenere i costi del lavoro della BCC (lavoro straordinario, prestazioni aggiuntive, ferie e permessi non fruiti);
- o) in data odierna, le parti hanno portato a sintesi le rispettive analisi e valutazioni, nella condivisione della necessità di interventi di natura normativa ed economica, anche con la temporanea ridefinizione proporzionale e graduale dei trattamenti retributivi del personale della BCC di Recanati e Colmurano, con la finalità del mantenimento dei livelli occupazionali e del rilancio della Banca.

Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:

- 1) La premessa forma parte integrante del presente accordo, le clausole dello stesso formano una disciplina unitaria ed inscindibile e vanno interpretate l'una per mezzo delle altre. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente della Banca di Credito Cooperativo di Recanati e Colmurano, fatta eccezione per quanto diversamente previsto, ivi incluso il personale assunto nell'arco di vigenza considerato (2014/2016).
- 2) CONTENIMENTO DEI COSTI/PRODUTTIVITA'
 - a) Con effetti dal 1° gennaio 2014 e sino 31 dicembre 2016, in deroga alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale e territoriale, il trattamento economico dei lavoratori dipendenti della BCC di Recanati e Colmurano è determinato e riproporzionato secondo i criteri convenuti nella tabella allegata "A" al presente accordo, che forma parte integrante ed essenziale dello stesso. L'applicazione del trattamento economico di cui alla tabella "A" verrà realizzata operando sulle buste paga dei lavoratori una specifica trattenuta denominata "*trattenuta ex intesa del 27 dicembre 2013*";
 - b) Con effetti dal 1° gennaio 2014 e sino 31 dicembre 2016 tutto il personale dipendente effettuerà giornate di astensione dall'attività lavorativa, anche in frazioni orarie, senza diritto alla retribuzione, a titolo di "giornate di solidarietà", con le seguenti modalità:
 - I. RAL FINO AD EURO 40.000: 1 GIORNATA;
 - II. RAL DA EURO 40.000,01 AD EURO 55.000: 2 GIORNATE LAVORATIVE;
 - III. RAL OLTRE EURO 55.000: 4 GIORNATE LAVORATIVE;

- c) Nel periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016 la BCC non effettuerà nuove assunzioni, fatte salve le figure professionali strettamente necessarie ad attività di presidio (ad esempio sostituzione lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro) ed alla coerente attuazione del “piano di risanamento” di cui al presente accordo. A tale riguardo la Banca invierà alle OO.SS. in intestazione specifica informativa preventiva con almeno 15 giorni di anticipo.
- d) Nel corso del triennio 2014/2016, la BCC di Recanati non adotterà alcun sistema incentivante ai sensi dell’art. 50 del vigente c.c.n.l., né in forma collettiva né in forma individuale, restando altresì sospese le promozioni, ad eccezioni di quelle previste obbligatoriamente per legge o per contrattazione collettiva;
- e) Con effetti dal 1° gennaio 2014 e sino al 31 dicembre 2016 è sospesa la remunerazione delle prestazioni aggiuntive nei confronti di tutto il personale. In sostituzione delle connesse erogazioni, le ore di prestazioni aggiuntive di lavoro svolte dal personale inquadrato nelle Aree Professionali saranno recuperate secondo il meccanismo della *banca ore* entro l’anno di effettuazione, mentre le prestazioni aggiuntive di cui all’articolo 98 del CCNL effettuate dal personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi verranno recuperate mediante la fruizione di permessi compensativi.
- f) Le ferie maturate nel periodo dal 1° gennaio 2014 sino al 31 dicembre 2016 dovranno essere fruite entro i rispettivi anni di maturazione.
Le ferie residue maturate e non fruite dal personale, come risultanti al 31/12/2013, saranno oggetto di un piano di fruizione predisposto dalla Banca che porterà ad un completo esaurimento del monte ferie residuo nel triennio 2014/2016.
I permessi ex art. 53 del c.c.n.l. 21 dicembre 2012, relativi all’anno 2013 e non fruiti alla data di stipula del presente accordo, saranno oggetto del piano di fruizione di cui all’alinea che precede e pertanto non saranno monetizzati.
I residui orari relativi alla “Banca delle ore” ex art. 127 del c.c.n.l. in intestazione, che non risultano fruiti alla data di stipula del presente accordo, saranno oggetto di apposito piano di fruizione, come sopra, e pertanto non saranno monetizzati.
- g) Con effetti dal 1° gennaio 2014 e sino a tutto il 31.12.2016, i permessi ex art. 53 del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 saranno fruiti entro i rispettivi anni di maturazione, e, comunque, in caso di impossibilità oggettiva alla fruizione, completamente esauriti nel corso del triennio indicato mediante recupero, escludendone la monetizzazione;
- h) Con effetti dal 1° gennaio 2014 e sino a tutto il 31.12.2016 saranno concessi, in aggiunta agli attuali rapporti di lavoro a part-time in essere nella Banca di Credito Cooperativo di Recanati e Colmurano, ulteriori richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino a 10 unità (con il limite minimo del 66% del normale orario di lavoro a tempo pieno), con criteri prioritari in base alle esigenze di assistenza a figli minori di 8 anni e/o familiari disabili; lavoratori disabili o affetti da gravi patologie.
- i) Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti applicativi di cui al presente accordo verranno meno, limitatamente ai lavoratori coinvolti, nel caso di successiva eventuale attivazione delle procedure di cui all’art. 22 parte seconda e parte terza del c.c.n.l. in intestazione;
- j) Resta inteso che ogni risparmio consolidato inerente il costo del personale (RAL) contribuirà al raggiungimento degli obiettivi del contenimento del costo del lavoro di cui al presente capo. A tale riguardo le Organizzazioni sindacali in intestazione potranno richiedere specifico incontro di verifica. In particolare, con riferimento alle previsioni di cui alla lettera b) del presente capo, le parti verificheranno la compatibilità tra quanto ivi convenuto e l’accesso alle prestazioni del “Fondo di solidarietà”, alla luce delle recenti modifiche apportate, ovvero a quelle del “Fondo per l’occupazione”.

3) PRESTAZIONI DEL "FONDO DI SOLIDARIETÀ" (DM 157/2000)

Il Personale che entro il 31/12/2016 abbia maturato i requisiti soggettivi di tempo in tempo vigenti per l'accesso alla pensione AGO ovvero per l'accesso alle prestazioni straordinarie del sostegno al reddito erogate dal "*Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del Credito Cooperativo*" (DM 157/2000 e successive modificazioni e/o integrazioni) potrà essere collocato a carico delle prestazioni del Fondo stesso. Verranno accolte le adesioni presentate volontariamente;

4) FORMAZIONE/RIQUALIFICAZIONE/RICONVERSIONE DEL PERSONALE/RIORGANIZZAZIONE

Nell'intento di supportare il processo di riorganizzazione conseguente al "Piano di risanamento" della BCC di Recanati, ed al contempo, le professionalità ed attitudini dei singoli, per quanto compatibili con gli obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, i lavoratori saranno avviati, nel rispetto delle pari opportunità, a specifici percorsi di riconversione e di riqualificazione professionale.

A riguardo, il "piano di intervento formativo 2014" predisposto dalla BCC di Recanati, di cui in premessa, è idoneo a supportare il processo di riorganizzazione, riqualificazione e riconversione del personale della Banca. Detto piano, che dovrà essere attuato prevalentemente attraverso la formazione d'aula, ma anche con opportune attività di affiancamento, concorre all'assolvimento *pro quota* degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2012. Le parti concordano che il piano formativo di riqualificazione e riconversione professionale, collegato al presente accordo, potrà essere finanziato, come previsto dall'art. 5, comma 1, lettera a) punto 1 del D.M. del 28.4.2000 n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni, tramite l'utilizzo del "*Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del Credito Cooperativo*". In relazione a quanto previsto dalla deliberazione n. 3 del 7 settembre 2001 assunta dal Comitato Amministratore del Fondo di Solidarietà, le parti dichiarano espressamente che quanto sopra previsto in tema di formazione e riqualificazione del personale è strettamente funzionale alla realizzazione degli specifici obiettivi previsti dalle vigenti disposizioni.

Il "piano formativo 2014" della BCC di Recanati è finalizzato alla migliore allocazione delle risorse in organico ed alla valorizzazione del potenziale di tutto il personale, con l'obiettivo della crescita professionale e del suo miglior utilizzo, con particolare riferimento al potenziamento della rete commerciale della Banca. Pertanto, in coerenza con le politiche di rilancio e gli obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, sarà possibile l'assegnazione di personale a mansioni e/o incarichi anche non corrispondenti alle attività attualmente svolte o all'inquadramento rivestito ai sensi dell'art. 2103, senza effetti per il trattamento economico e normativo spettante al personale interessato.

INCONTRI DI VERIFICA CON LE OO.SS.

Le parti si incontreranno ogni 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo per verificarne lo stato di attuazione. Il primo incontro si terrà entro il 30 giugno 2014.

Le parti, nel convenire quanto sopra, con la sottoscrizione del presente accordo, ciascuna per quanto di propria competenza ed effetti, si danno atto di aver espletato e concluso la procedura di cui all'articolo 22, parte terza del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA.

BCC di Recanati e Colmurano

Rappresentanze Sindacali Aziendali della BCC di Recanati e Colmurano

**FABI
FIBA-CISL
FISAC/CGIL**

Le Segreterie Territoriali/Regionali delle OOSS

FABI FIBA-CISL FISAC/CGIL UIL.C.A.

Allegato: Tabella "A"

Tabella "A" Allegata al Verbale del 27 dicembre 2013

Si specifica che la RAL (retribuzione annua lorda) è intesa come la somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa con periodicità mensile con esclusione di qualsiasi altra voce retributiva non ricorrente. La riduzione della RAL annuale di cui alla tabella sottostante, per ogni singolo dipendente, ai sensi del punto 2 a), sarà suddivisa per 13 mensilità.

Fascia RAL	Percentuale di riduzione
fino a 30.000	1,15%
da 30.000,01 a 35.000	6,50%
da 35.000,01 a 40.000	10,50%
da 40.000,01 a 47.500	16,00%
da 47.500,01 a 55.000	20,00%
da 55.000,01 a 70.000	26,50%
oltre 70.000	37,00%
Percentuale media di riduzione	5,45%

Farels		
Da	A	Almq
0,00	30.000,00	1,15
30.000,01	35.000,00	6,50
35.000,01	40.000,00	10,50
40.000,01	47.500,00	16,00
47.500,01	55.000,00	20,00
55.000,01	70.000,00	26,50
70.000,01	9.999.999,00	37,00

RETRIBUZIONE	
CONTRIBUTI:	42.715,23
T.F.R.:	10.702,30
C.M.N.:	3.164,09
F.P.N.:	150,36
TOTALE:	2.114,40
	58.846,38

3,45

424.580,56 TOTALE RID.%+SOLID.

<40000 = 1 g
oltre 50000 = + gg

4.870.367,42	265.477,99
CONTRIBUTI:	66.515,51
T.F.R.:	19.665,04
C.M.N.:	934,48
F.P.N.:	13.141,16
TOTALE:	365.734,17

187.000,00 62.333,33

31.000,00 10.333,33

79.000,00 26.333,33

200.000,00 66.666,67

531.400,84

180.000,00

711.400,84

FERIE NON GODUTE:

EX FEST. NON GODUTE:

B. HH NON GODUTA:

FORMAZIONE FINANZIATA:

RISPARMIO TOTALE:

ALTRI RISPARMI GESTIONALI:

TOTALE GENERALE: