

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 7 aprile 2021, in Bari si sono incontrate

la Banca Popolare di Bari e la Cassa di Risparmio di Orvieto

e

le Delegazioni Sindacali della Banca Popolare di Bari e della Cassa di Risparmio di Orvieto costituite dalle Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin.

premesse che

-con nota del 24 febbraio 2021 e relativi allegati (da intendersi qui ad ogni effetto integralmente riportata e trascritta) le Banche hanno fornito alle Organizzazioni Sindacali un'informativa riguardante le iniziative relative al nuovo modello di *business* ed al superamento del livello organizzativo dei Comparti, i motivi e gli obiettivi, le ricadute e le misure previste per il personale;

-con verbale di incontro datato 22 marzo 2021 le Parti hanno concordato che la procedura negoziale sia configurata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 17 del CCNL 31 marzo 2015, come modificato dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 e si svolga in via contemporanea e congiunta tra le rispettive delegazioni;

-le Aziende hanno illustrato le linee guida delle iniziative, finalizzate, in un quadro macro economico complesso ed in un contesto di perdurante crisi pandemica, a promuovere un impulso ai risultati commerciali, con una complessiva rivisitazione dell'assetto di *business*, attraverso l'efficientamento della rete distributiva e con il superamento delle unità organizzative denominate "Comparti", rinviando il confronto richiesto dalle OO.SS. sui dati relativi alla situazione economico patrimoniale delle banche all'approvazione del bilancio secondo i termini della normativa civilistica;

- le Aziende hanno evidenziato, altresì, gli impatti sul Personale, consistenti in possibile mobilità territoriale e funzionale nonché le azioni gestionali proposte, costituite da riqualificazioni e riconversioni professionali in ottica di complessivo innalzamento delle competenze;

- dopo ampia discussione, a conclusione del confronto svolto negli incontri del 12, 16, 17, 22, 23, 25, 30, 31 marzo, 1, 6 e 7 aprile 2021, ai sensi del secondo comma dell'art. 17 del CCNL, le Parti hanno delineato un complesso di strumenti, in appresso meglio indicati, per la gestione delle ricadute sul Personale in ordine all'implementazione del nuovo modello di *business* ed al superamento dei Comparti.

Tanto premesso, le Parti convengono quanto segue:

Articolo 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale, unitario e inscindibile in ogni sua parte.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda ribadisce la necessità di sostenere il programma di riorganizzazione aziendale, riconversione e riqualificazione del Personale nei termini indicati negli articoli successivi.

Articolo 2 (mobilità territoriale)

La gestione del percorso organizzativo conseguente all'applicazione della riorganizzazione aziendale potrà comportare il ricorso a mobilità territoriale. A tal proposito, l'Azienda tiene nella massima considerazione le specifiche situazioni personali e/o familiari o di rilevante disagio individuale dei dipendenti interessati alla mobilità, nonché accoglie, ove possibile, le richieste di trasferimento avanzate dal personale.

Per i trasferimenti trovano applicazione le previsioni del CCNL alle condizioni ivi stabilite.

Qualora 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 senza diritto ad altri trattamenti di mobilità territoriale ed avrà una durata di 36 mesi e comunque fino al termine del Piano.

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

Con particolare riferimento alle chiusure delle Filiali delle Marche e del Nord Italia, in accoglimento della richiesta inoltrata dalle OOSS e come rappresentato durante il confronto, si provvederà a costituire 4 Poli Centralizzati (Ancona, Bologna, Milano e Padova) per consentire di limitare quanto più possibile i disagi correlati alla mobilità territoriale.

Nei sopra richiamati Poli Centralizzati espletteranno le proprie attuali funzioni/attività lavorative anche tutti i colleghi che, se pur non ricompresi nell'organico delle filiali in chiusura, al momento risultano logisticamente insistenti sulle stesse.

Per quanto riguarda il ricorso alla trasferta derivante dalla riorganizzazione, con particolare riferimento ai dipendenti delle filiali con apertura a giorni alterni e a quelli con incarico di gestore itinerante e/o specialista multifiliale, troverà applicazione, ferme restando le previsioni in materia di cui all'accordo 10.6.2020, la disciplina di cui all'art. 70 del CCNL 31 marzo 2015 e successive modificazioni. Resta ferma, invece, la disciplina delle missioni cd. a corto raggio.

Con il presente accordo viene istituita la Commissione Mobilità con lo scopo di limitare al massimo il disagio derivante dalla mobilità territoriale.

La Commissione si occuperà dell'analisi dei trasferimenti, effettuerà una verifica periodica, con cadenza bimestrale, per valutare possibili interventi nell'ottica della sostenibilità della mobilità stessa e dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di garantire il rispetto dei principi di equità, pari opportunità e non discriminazione.

La Commissione sarà composta da un rappresentante sindacale per ciascuna sigla firmataria del presente accordo e da un rappresentante aziendale e verrà istituita presso ciascuna delle due Banche.

Articolo 3 (mobilità funzionale)

Le Parti convengono di attuare la fungibilità prevista dal CCNL vigente.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 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 oltre agli inquadramenti e ai livelli retributivi in corso di maturazione.

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 ed europeo.

Nell'attribuzione dei nuovi incarichi le Banche, al fine di ricercare le soluzioni che consentono la maggiore e più efficace rivalutazione delle competenze e delle esperienze acquisite, in relazione alle qualifiche e attitudini del personale in questione, anche in una logica di continuità, provvederanno, per quanto possibile, ad individuare mansioni consone alle esperienze possedute e a contenere i disagi conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, nell'intento di trasformare i cambiamenti in opportunità ed occasioni di valorizzazione delle persone e del bagaglio professionale. Pertanto saranno avviati colloqui con il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di fare emergere al meglio competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.

Articolo 4 (comparti)

Con riferimento al superamento delle unità organizzative di Direzione Centrale denominate Comparti, l'Azienda conferma che l'intervento di per sé non determina riflessi in termini di riconversione professionale e mobilità territoriale rispetto alle attuali allocazioni logistiche e organizzative.

Restano salvaguardati gli inquadramenti e i livelli retributivi acquisiti e in corso di maturazione.

L'Azienda si impegna a valutare la riconfigurazione in ufficio, previo il rispetto degli adempimenti formali dovuti, con riferimento ai limitati casi di comparti di Direzione Centrale che abbiano in gestione attività articolate e complesse, anche organizzate in sotto perimetri di micro organizzazione di attività.

Articolo 5 (formazione e nuove professionalità)

Le parti, riconoscendo l'importanza della formazione quale base imprescindibile per il rilancio dell'Azienda, prevedono di attivare la Commissione Paritetica sulla formazione entro il 30/04/2021 cui sarà demandato il compito di confrontarsi sui programmi formativi.

Si prevede di investire in modo significativo in relazione alla riorganizzazione del modello di business, anche all'interno del programma formativo Academy, con l'obiettivo di preparare le risorse in sintonia con i programmi di diversificazione e sviluppo delle Banche.

Particolare attenzione viene dedicata ai dipendenti che si apprestano ad un nuovo ruolo o ad un processo di riconversione professionale, con momenti formativi personalizzati e direttamente applicabili alla propria attività, in un contesto di crescita rispettoso dell'identità professionale di ciascuno.

I piani formativi, a livello individuale, nel rispetto del CCNL, forniranno l'opportunità di acquisire le competenze necessarie a ricoprire adeguatamente ed in ottica evolutiva i ruoli assegnati, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione.

Pertanto sono definiti percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento.

Sono previsti interventi di formazione tecnica e relazionale per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, nonché periodi di affiancamento per consolidare le conoscenze acquisite sul piano teorico.

Nell'impostazione del riassetto organizzativo la formazione è di sostanziale supporto per il percorso di innovazione da intraprendere, in sintonia con le nuove direttrici strategiche. Al tradizionale programma di formazione obbligatoria ed a quella di tipo istituzionale viene affiancata un'ampia proposta (atta a promuovere il cambiamento indotto dal nuovo modello che richiederà un impiego notevole di strumenti formativi (tutor, webinar, relatore ecc,) per i dipendenti interessati a tutti i livelli, tenuto conto delle eventuali limitazioni conseguenti alla contingenza pandemica, proposta che ha già formato oggetto di presentazione nel corso della procedura sindacale come da allegati consegnati alle OO.SS..

La formazione attualmente rilasciata in modalità di Formazione a distanza sarà fruita in tempi dedicati esclusivamente alla stessa.

Particolare attenzione sarà riservata alla formazione in tema di controllo e rischi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: crediti, *compliance*, antiriciclaggio, rischi operativi, ecc.) al fine di dotare tutte le risorse di un bagaglio culturale e professionale adeguato ed in linea con il nuovo modello qui adottato e normato.

Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti in materia vigenti, pertanto le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della iniziativa cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale previsti dalle disposizioni in vigore.

Il programma formativo formerà oggetto di confronto in sede di Commissione paritetica costituita ai sensi del presente articolo.

Le Parti dichiarano, di conseguenza, che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le Banche, ai sensi delle disposizioni previste da ABI ed Organizzazioni Sindacali in materia (accordo 15.3.2016, accordo 29.1.2018, art. 9 dell'accordo di rinnovo del CCNL del 19.12.2019), presentino istanza di accesso ai finanziamenti pubblici e di settore, ivi compresi i bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e, in forza dell'Accordo odierno, i bandi di Fondir, l'intervento del Foc a sostegno della riconversione e riqualificazione professionale, il bando Anpal. A tale scopo, viene allegato al presente accordo un documento di sintesi, non esaustivo, dei progetti formativi inerenti alla riorganizzazione aziendale ed alla conseguente necessità di riconversione e riqualificazione delle figure professionali.

Articolo 6 (inquadramenti)

Le parti, con la firma del presente verbale di accordo, si impegnano ad incontrarsi entro il 31 maggio prossimo per il confronto sulle nuove figure professionali già attuate e non ancora normate o create dalla presente riorganizzazione, anche ad integrazione di quelle già previste dai CIA vigenti.

Articolo 7 (fase di verifica)

Le Parti si incontreranno entro il 31/05/2021 per una verifica in ordine all'applicazione delle norme del presente accordo anche con l'obiettivo di avviare un confronto negoziale in tema di lavoro da remoto e su eventuali ulteriori tematiche di comune interesse emergenti dalla fase di implementazione del nuovo modello di *business*.

Con particolare riguardo alle tematiche dei carichi di lavoro rivenienti dalle nuove portafogliazioni della clientela di filiale come anche al dettato della normativa di cui al DLgs n.81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, con espresso riferimento alla verifica del tema "stress da lavoro correlato" per le lavoratrici e i lavoratori interessati dai processi di mobilità funzionale e territoriale riveniente dal processo di rivisitazione del core *business*, l'Azienda fornirà le relative risultanze degli esiti di verifica effettuati, nel rispetto della normativa vigente.

Eventuali ulteriori incontri di verifica si terranno anche su richiesta di una sola delle Parti firmatarie del presente accordo.

Art. 8 (disposizioni finali)

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione dello stesso è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui all'art. 17 del CCNL 31/03/2015 come modificato dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019.

Raccomandazione sindacale

Le OO.SS. ribadiscono la particolare attenzione da riservare alle politiche commerciali che dovranno essere indirizzate ad uno sviluppo sostenibile e compatibile tenendo conto degli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio dell'attività bancaria.

Le OO.SS. ritengono che in questa fase cruciale si dovranno tenere, con una certa frequenza, incontri tecnici della costituita Commissione sulle Politiche Commerciali.

Letto, confermato e sottoscritto

Banca Popolare di Bari

Cassa di Risparmio di Orvieto

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN