

Verbale di Accordo

Il giorno 9 novembre 2015, in Arezzo

tra

- ✓ Banca Etruria Soc. Cooperativa in Amministrazione Straordinaria, di seguito BPEL,

e

le organizzazioni sindacali aziendali, di seguito elencate

- ✓ FABI
- ✓ FIRST – CISL
- ✓ FISAC – CGIL
- ✓ UILCA

Premesso che:

- in data 7 febbraio 2015 le Parti hanno sottoscritto un'intesa a conclusione della procedura sindacale avviata ex artt. 20-21 CCNL 19/1/2012 con informativa del 22 dicembre 2014;
- in data 10 febbraio 2015 il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con Decreto n° 45 disponeva, su proposta della Banca d'Italia, lo scioglimento degli organi con funzioni di amministrazione e controllo della Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio – ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. B), e, in qualità di capogruppo dell'omonimo gruppo bancario, dell'art. 98 del Testo Unico Bancario;
- La proposta di amministrazione straordinaria veniva formulata a seguito delle risultanze emerse dagli accertamenti ispettivi avviati dalla stessa Banca d'Italia che facevano emergere gravi perdite del patrimonio, dovute alle consistenti rettifiche sul portafoglio crediti;
- Con provvedimento della Banca d'Italia dell' 11 febbraio 2015 venivano nominati, pertanto, gli Organi straordinari, i due Commissari straordinari ed il Comitato di Sorveglianza composto da tre membri. Gli Organi straordinari si sono insediati in data 11 febbraio 2015;
- In linea con quanto previsto dall'Accordo 7 febbraio 2015 sopracitato, nel corso di questi mesi la Banca ha avviato gli interventi tesi al contenimento dei costi di gestione ed atti ad incrementarne l'efficienza operativa: sono state accolte le adesioni al Fondo di Solidarietà nei limiti di quanto previsto all'Accordo summenzionato e dal 1° luglio 2015 sono avvenuti i primi ingressi nel Fondo di Solidarietà, sono in corso le altre azioni di contenimento dei costi e le leve gestionali quali lo smaltimento dei residui ferie, della Banca delle Ore, la fruizione infrannuale delle spettanze contrattuali di ferie, ex festività, banca delle ore, la fruizione delle giornate di Solidarietà, la trasformazione e la prosecuzione di contratti part time, i gestori Private verranno "pattizzati" con appositi patti di prolungato preavviso, ecc, ecc.
- Nello sviluppo del percorso avviato si è provveduto alla ridefinizione delle Direzioni Territoriali che oggi si chiamano Aree Territoriali e che sono passate da 5 a 3: Area Territoriale

Toscana, Area Territoriale Centro e Area Territoriale Nord Est;

- La Banca finora ha provveduto, anche per la situazione contingente di liquidità - alla chiusura delle filiali di Montelabbate, Rieti ag. 1 e Umbertide (a far data dal 15 giugno 2015) e alla rimodulazione dell'orario delle filiali di Bologna ag. 2, Milano ag. 1, Macchiagodena e Cortona (a far data dal 1° agosto 2015);
- Facendo seguito alle previsioni contenute all'art. 24 dell'Accordo 7 febbraio 2015, le Parti si sono incontrate in data 27, 31 marzo, 8 maggio e 17 giugno u.s. per affrontare le tematiche legate alla Ristrutturazione;
- In data 6 luglio u.s. è stata riorganizzata la struttura di Sede Centrale ed i Commissari Straordinari si sono avocati tutti i poteri attribuiti alla figura del Direttore Generale;
- In data 3,4 e 5 novembre le Parti si sono incontrate per la definizione della Riorganizzazione della Rete commerciale che sarà operativa dal 23 novembre p.v. e l'Azienda ha fornito dati complessivi relativi alle ricadute sulla totalità del Personale interessato all'attuazione del modello medesimo;
- La Direzione Aziendale nel corso di questi ultimi incontri ha sottolineato l'esigenza di completare il programma attraverso il rilancio commerciale della Banca mediante il processo di semplificazione della Rete Periferica con l'adozione di un aggiornato modello di Filiale basato sulla tipologia delle filiali *Hub & Spoke*, modello la cui finalità è quella di coniugare l'efficacia dell'azione commerciale e l'efficienza dell'utilizzo delle risorse umane e materiali;
- In linea con quanto definito all'Accordo del 7 febbraio 2015 e di quanto anticipato nei precedenti incontri, l'adozione del nuovo modello consentirà, una volta a regime, il raggiungimento di molteplici benefici, tra i quali:
 - Gestione efficiente della presenza sul territorio;
 - Rafforzamento delle filiali situate in territori a maggiore potenzialità commerciale;
 - Ampliamento strategie distributive migliorando il presidio commerciale;
- Nell'ambito della revisione del modello distributivo di Rete, sono previste le seguenti tipologie di Filiali:
 - Filiali Capofila,
 - Filiali *Standard*,
 - Filiali Base;
- Il nuovo modello si fonda sulla realizzazione di "grappoli aggregati" di Filiali che presentano come nucleo una Filiale Capofila che avrà la responsabilità gerarchica di "satelliti commerciali" quali le filiali *Standard* e quelle Base;
- Nell'ambito di ciascun grappolo le filiali Base - prive di un titolare e ad operatività ridotta - risulteranno un presidio di natura transazionale e minimamente commerciale, atto a mantenere un riferimento sul territorio e riporteranno gerarchicamente alla filiale Capofila mentre le filiali *Standard* manterranno, tendenzialmente, inalterate le loro competenze e autonomie;
- Le Parti con il presente accordo, intendono quindi condividere un insieme di principi che consentano di gestire le ricadute sul Personale che sarà interessato alla attuazione del Progetto di revisione del Modello distributivo di Rete;

Ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

Le premesse alla presente intesa formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo;

art. 2

La declinazione del nuovo Modello Organizzativo di Rete determina, per le sole Filiali Base, il superamento delle previsioni in tema di inquadramenti di cui agli accordi sindacali del 15/06/2006 e 8/10/2010 che pertanto a far data dal 23 novembre 2015 non saranno più applicabili per le Filiali ad operatività ridotta, le c.d. filiali Base: per queste filiali pertanto, ai fini degli inquadramenti, varrà quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente per i preposti alle c.d. "succursali ad operatività ridotta", avendo riferimento agli addetti assegnati presso la dipendenza Base medesima.

A favore dei dipendenti adibiti al ruolo di Referente di dipendenza Base, dopo un periodo di 36 mesi, anche non continuativi, di effettivo svolgimento dell'incarico attribuito verrà riconosciuta una specifica indennità modale correlata alla posizione lavorativa ricoperta, denominata "indennità Referente dipendenza Base" per 12 mensilità, non rivalutabile e di importo mensile pari a € 100,00 lordi; dopo 72 mesi, anche non continuativi, di € 125,00 lordi.

La corresponsione dell'indennità in questione cesserà con la cessazione dell'incarico di Referente di dipendenza Base.

L'indennità di cui sopra non è rivalutabile, verrà corrisposta mensilmente e non è computabile ai fini della determinazione del TFR e della tredicesima mensilità, né di ogni altro istituto previsto dalla normativa applicabile.

Resta inteso che, ai fini dei 36/72 mesi per la maturazione del diritto all'indennità di cui sopra, l'Azienda terrà conto del percorso professionale aziendale fino ad oggi svolto dal Personale come Titolare o Sostituto.

Art.3

In tema di mobilità funzionale e territoriale, nonché di formazione sono qui confermati e integralmente richiamati gli artt. 17, 18 e 19 dell'Accordo sindacale 7 febbraio 2015.

Art. 4

Facendo riferimento al particolare momento aziendale ed alle mutate esigenze organizzative, in merito alla Banca delle Ore in scadenza al 31/12/2015 come definita all'art. 16 dell'Accordo 7 febbraio 2015, le Parti concordano un differimento della sua scadenza, con possibilità quindi di fruizione, fino al 31/03/2016.

Art. 5

Con riferimento agli attuali contratti a tempo determinato a-causali in scadenza al 18 e 31 dicembre 2015, la Banca - compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali - procederà con la proroga al 31 marzo 2016 dei contratti per coloro che non avranno riportato evidenze gestionali negative.

In proposito per i lavoratori che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo determinato negli ultimi 12 mesi o che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato con la Banca, ai sensi e per gli effetti degli artt. 19, comma 2 e 51, D.Lgs. 15 giugno 2015, n° 81, le Parti convengono che la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, sia elevata da 36 a 48 mesi.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS., pur nella consapevolezza dell'attuale delicata fase aziendale, chiedono alla Banca di valutare possibili stabilizzazioni delle attuali risorse assunte con contratti a tempo determinato a partire dal 1° semestre 2016 ed in presenza della sostenibilità aziendale. Le suddette stabilizzazioni dovranno far riferimento al perimetro dei lavoratori che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro a tempo determinato negli ultimi 12 mesi o che hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo determinato con la Banca.

Art. 6

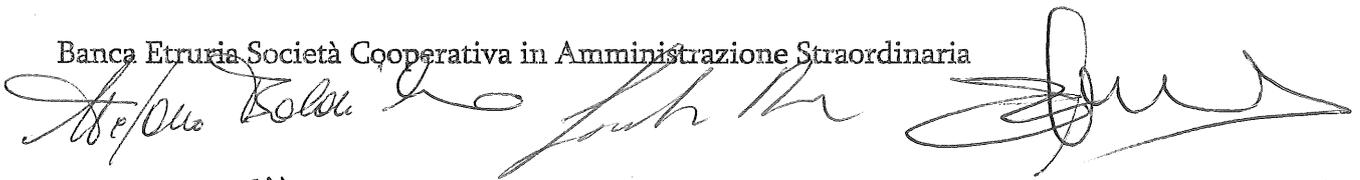
Con riferimento al primo incontro di verifica stabilito all'art. 21 dell'accordo 7 febbraio 2015, le Parti convengono che lo stesso si terrà entro il 25 gennaio 2016, anche per valutare, se sostenibili, possibili riduzioni già nel corso del 2016.

Art. 7

Il presente Verbale di Accordo si colloca all'interno del quadro normativo già condiviso dalle Parti con il Verbale di Accordo 07/02/2015.

Le previsioni del presente Verbale di Accordo troveranno applicazione con riferimento alle diverse fasi di progressiva attuazione del modello *Hub & Spoke*, a fronte delle quali la Banca fornirà tempo per tempo specifici aggiornamenti nell'ambito di incontri periodici di verifica secondo le modalità già definite all'art. 21 del succitato Accordo 7 febbraio 2015.

Banca Etruria Società Cooperativa in Amministrazione Straordinaria



Fabi  First-Cisl  Fisco-Cgil  UilCa 
