

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 19 luglio 2016, in Bari si sono incontrate

La Banca Popolare di Bari, anche in qualità di Capogruppo, la Cassa di Risparmio di Orvieto, la Banca Tercas e la Banca Caripe, rappresentate da: Ostuni Angelo, Fabio (Direttore Centrale, Responsabile Area Sviluppo Risorse Umane della Capogruppo), Falini Paolo (Dirigente, Vice Responsabile Area Sviluppo Risorse Umane della Capogruppo), nonché da Alto Libera, Caricato Arcangelo Fabrizio, Corallo Francesco, De Luca Roberto, Di Geronimo Nadia, Lovero Giuseppe e Muncipinto Roberto

e

la delegazione sindacale costituita ai sensi dell'art. 21 del CCNL 31 marzo 2015 e dell'art. 25 dell'accordo nazionale del 25 novembre 2015 composta dalle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN come sotto rappresentate

premesso che

- in data 27 aprile 2016 i vertici aziendali hanno presentato alle Organizzazioni Sindacali le linee guida del Piano Industriale di Gruppo 2016-2020, illustrandone i principali interventi finalizzati a garantire il recupero rapido e strutturale di redditività da realizzarsi attraverso i seguenti cinque pilastri: ottimizzazione filiera credito, riduzione spese e efficientamenti di personale, efficientamento del modello distributivo e operativo e specializzazione dell'offerta, forte spinta sulla bancassicurazione vita e danni e sull'attività di brokeraggio, rafforzamento presidio sui territori *core* e definizione di modello distintivo sui segmenti cliente ad alto potenziale;
- con nota del 29 aprile 2016, che qui si dà per integralmente trascritta, Banca Popolare di Bari, Cassa di Risparmio di Orvieto, Banca Tercas e Banca Caripe, alla luce dell'approvazione da parte degli organi statutari competenti dell'operazione di fusione per incorporazione delle ultime due nella Capogruppo Banca Popolare di Bari, hanno provveduto a fornire alle competenti Organizzazioni Sindacali la comunicazione prevista dalle disposizioni di legge e di contratto vigenti, avviando la relativa procedura;
- su richiesta delle medesime Organizzazioni Sindacali è stata attivata la fase di informazione, consultazione e negoziazione ai sensi del CCNL di settore in ordine alle ricadute dell'operazione sul Personale del Gruppo;
- viene ribadita l'importanza e la peculiarità di tutti i territori e di tutte le singole realtà aziendali;
- in data 31 maggio 2016 le Parti hanno siglato un verbale di incontro con il quale, alla luce dei dati forniti dall'Azienda ed al fine di valutare attentamente l'adozione degli strumenti utili a fronteggiare compiutamente e complessivamente le ricadute su tutto il Personale del Gruppo, hanno convenuto sull'opportunità e necessità di avere a disposizione anche le informazioni previdenziali del Personale della controllata Cassa di Risparmio di Orvieto;
- a seguito di un approfondito esame di tutte le tematiche inerenti all'operazione di fusione per incorporazione, come da richiesta delle OO.SS. con lettera del 5.5.2016, le Parti medesime, tutto quanto premesso e considerato, nell'incontro odierno, hanno definito e concluso le

relative procedure di legge e di contratto, convenendo la seguente disciplina economico-normativa;

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.

Parte prima: trasferimento d'azienda.

Articolo 2

Dalla data di efficacia giuridica dell'operazione, la titolarità dei rapporti di lavoro del Personale delle Società incorporate proseguirà, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze della Banca Popolare di Bari, con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge e di contratto, in linea, peraltro, con il Chiarimento inserito dalle Parti sociali a livello nazionale in sede di rinnovo del CCNL ed il cui contenuto è confluito nell'art. 31, co. 5, del testo coordinato del CCNL 31 marzo 2015.

Sempre a decorrere dalla data di efficacia giuridica dell'operazione, la Banca Popolare di Bari applicherà nei confronti del Personale acquisito la contrattazione collettiva nazionale del settore del credito tempo per tempo vigente, nonché tutti gli accordi collettivi nazionali di settore che disciplinano specifiche materie.

Fermo quanto precede e sempre a decorrere dalla data di efficacia giuridica dell'operazione, la Banca Popolare di Bari applicherà al Personale acquisito, in sostituzione dei trattamenti aziendali comunque denominati in essere presso le Banche di provenienza, tutti gli accordi, disposizioni e prassi aziendali in essa vigenti ed applicati.

Le Parti si impegnano, sin d'ora, ad avviare il negoziato riguardante il rinnovo della contrattazione di secondo livello, nel rispetto di quanto prescritto dal CCNL 31 marzo 2015, anche in una logica di armonizzazione dei vari istituti attualmente presenti nelle aziende del Gruppo, tenendo presente gli istituti in essere quali anche il c.d. "premio di anzianità" e la c.d. "doppia tredicesima". Il negoziato si concluderà entro il 31/12/2016.

Articolo 3

Le coperture assicurative attualmente in essere presso Banca Tercas e Banca Caripe resteranno in vigore sino al 31/12/2016 ed a decorrere dall'1/1/2017 saranno sostituite con quelle vigenti in Banca Popolare di Bari, ivi compresa la provvidenza caso morte di cui all'art. 7 del CIA 6/4/2010 della Banca Popolare di Bari.

In materia di previdenza complementare, il Personale acquisito manterrà fino al 31/12/2016 i medesimi Fondi Pensione attualmente in essere presso le Banche incorporate ed accederà a far tempo dal 1/1/2017 al/ai Fondo/i di riferimento dei dipendenti della Banca Popolare di Bari, mantenendo i medesimi livelli di contribuzione e le relative dinamiche contributive a carico azienda vigenti presso le Banche incorporate e fatti salvi i diritti acquisiti nei Fondi di provenienza. Si precisa che le predette quote contributive verranno calcolate sulla retribuzione lorda utile ai fini del calcolo del TFR.

Le Parti si impegnano ad avviare quanto prima una trattativa che si concluda entro il mese di ottobre 2016 e che porti alla individuazione del/i Fondo/i Pensione per il Personale del Gruppo.

A decorrere dall'anno in corso non verrà più riconosciuta la quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore (c.d. "extra standard") prevista a favore dei lavoratori delle banche incorporate.

Alla luce del mancato riconoscimento del c.d. extra standard di cui al comma precedente, al fine di garantire un parziale ristoro, al suddetto personale di cui al comma precedente, tenuto conto della tempistica necessaria ad approntare gli adempimenti amministrativi del caso, verrà riconosciuto:

- a) un assegno ad personam mensile, non riassorbibile e non rivalutabile, ripartito per 12 mensilità, il cui ammontare annuale viene convenzionalmente definito nel 75% dell'importo lordo riconosciuto nel 2016 e di competenza del 2015 a titolo di c.d. extra standard;
- b) un'ulteriore contribuzione aziendale al Fondo di previdenza complementare di appartenenza, da riconoscersi in cifra fissa e non rivalutabile, ripartita per 12 mensilità, il cui ammontare annuale viene convenzionalmente definito nel 25% dell'importo lordo riconosciuto nel 2016 e di competenza del 2015 a titolo di c.d. extra standard.

Articolo 4

Le Parti, alla luce della mobilità funzionale e territoriale che deriverà dall'operazione di incorporazione, 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 dell'operazione di incorporazione della normativa del CCNL tempo per tempo vigente;
- tutela e valorizzazione delle professionalità esistenti, con particolare attenzione nei confronti del Personale in uscita dalle strutture centrali;
- 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, con riguardo alle professionalità acquisite e in ogni caso rispettando le previsioni del CCNL tempo per tempo vigente;
- la mobilità funzionale e territoriale, in presenza di una valutazione professionale positiva, non interromperà i percorsi professionali e/o la maturazione degli inquadramenti in corso
- ai fini organizzativi e per limitare la mobilità territoriale e funzionale sarà presa in considerazione, prioritariamente, la possibilità di ricorrere a forme di lavoro alternative quali telelavoro e smart-working;
- attenta valutazione delle condizioni personali e familiari del Personale interessato dalla mobilità, con preventivo consenso da parte del Personale che si trovi in condizioni particolari (ad esempio: portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla normativa vigente nell'ambito del medesimo comune; 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; genitori con figli di età minore di 6 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 l' unità organizzativa di provenienza e l'unità organizzativa di destinazione, in una logica di pendolarismo sostenibile, chilometrico ed economico.

L'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS. un'informativa sulla situazione in atto e sull'entità del fenomeno, per la verifica al riguardo da tenersi entro il 31/8/2016.

Articolo 5

Alla luce dei principi e dei criteri direttivi di cui all'articolo che precede, l'Azienda, nell'ambito del processo di ricollocazione delle risorse derivante dall'operazione di incorporazione, riconoscerà a favore di tutto il Personale interessato da provvedimenti di trasferimento effettuati sino al 31/10/2016 un importo volto a ristorare il disagio connesso al pendolarismo e denominato "indennità di pendolarismo ex acc. 19/7/2016", 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 se al di sotto dei 45 Km.

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, 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.

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

Se il trasferimento comporta l'effettivo cambio di residenza si applicherà la disciplina di cui al CCNL.

Articolo 6

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 sulla necessità 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'operazione di incorporazione, valorizzando appieno le attitudini dei singoli e i percorsi professionali.

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 eventi formativi 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 tempo per tempo vigente;
- 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 n. 104/92, saranno organizzati corsi appositamente strutturati anche presso sedi delocalizzate;
- gli interventi formativi suindicati si collocano nell’ambito di un processo di riassetto organizzativo a seguito di incorporazione e di attuazione del Piano Industriale; pertanto, considerata la finalità di favorire un’idonea 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. antiriciclaggio, MiFid, operatività di sportello, compliance, operatività di cassa, corsi IVASS, gestione crediti problematici e deteriorati, ecc.) venga svolta privilegiando la modalità d’aula;
- andranno tenute in debito conto le professionalità e le esigenze formative del personale over 50.

Parte seconda: tensioni occupazionali.

Articolo 7

L’Azienda, dopo ampio e serrato confronto con la delegazione sindacale, dichiara di ridurre il numero degli esuberanti indicato nella lettera di avvio della presente procedura, attestandosi su un obiettivo di riduzione degli organici pari a n. 140 unità.

L’obiettivo di riduzione degli organici come sopra indicato sarà conseguito prioritariamente con strumenti volontari nei termini e alle condizioni di seguito riportati.

Ai Dipendenti con contratto a tempo indeterminato di ogni ordine e grado - compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – appartenenti alle banche e alle società del Gruppo che siano già in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto ai trattamenti pensionistici dell’AGO o che maturino i predetti requisiti entro il 31/12/2020

(ultima decorrenza utile: gennaio 2021), anche con diritto di mantenimento in servizio, è riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso.

Le adesioni dovranno pervenire entro il 30/9/2016, mediante presentazione dell'apposito modulo (allegato 1).

Esclusivamente nei confronti del Personale di cui al presente articolo che aderirà entro il 15/9/2016 verrà riconosciuto un premio di tempestività pari a due mensilità, da valere a titolo di incentivo all'esodo.

L'Azienda si impegna a tutelare la posizione dei lavoratori che accederanno alla pensione anticipata con un'età inferiore ai 62 anni ed il cui trattamento pensionistico dovesse subire la penalizzazione di cui all'art. 24, co. 10, DL n. 201/2011.

Si precisa che le cessazioni interverranno:

1. il 31/10/2016, per il Personale già in possesso dei requisiti pensionistici;

1. l'ultimo giorno del mese precedente la decorrenza pensionistica, per il restante Personale.

Le Parti precisano che le risoluzioni consensuali di cui al presente articolo verranno ratificate mediante la sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione presso le competenti sedi amministrative o sindacali, in linea con le vigenti disposizioni di legge e di contratto, con cui verrà definita ogni questione inerente il rapporto di lavoro intercorso, come da fac-simile allegato (allegato 2).

I Dipendenti di cui al presente articolo, anticipatamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dovranno fruire di tutte le ferie, ex festività e permessi maturati.

Articolo 8

Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno entro il 15/10/2016 al fine di rendicontare le richieste di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro pervenute nei termini di cui al precedente articolo.

Qualora nel corso di tale incontro venisse constatato che non tutti i dipendenti in possesso o che matureranno il diritto al pensionamento indicati nel precedente articolo abbiano presentato la domanda di risoluzione consensuale, le Parti valuteranno l'adozione delle misure necessarie, volte a conseguire gli obiettivi di cui al presente accordo, addivenendo ad una soluzione condivisa entro il 31/10/2016.

In mancanza di accordo, l'Azienda potrà fare ricorso alle misure previste in materia di riduzione del personale procedendo all'individuazione dei lavoratori in esubero tra i suddetti dipendenti e nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina del Fondo di solidarietà di settore. Le Parti si impegnano a sottoscrivere i conseguenti accordi aziendali entro 10 giorni dall'avvio della relativa procedura ed in modo coerente e conforme a quanto sopra esposto.

Parte terza: riduzione dei costi.

Articolo 9

Le Parti, nell'intento di salvaguardare i livelli di occupazione e ridurre il più possibile gli impatti sociali sui lavoratori, convengono sulla necessità di ricorrere per gli anni dal 2016 al 2020 ad un articolato piano di riduzione dei costi aziendali facendo ricorso agli istituti disciplinati negli articoli seguenti.

Articolo 10

Le Parti condividono la necessità di assicurare la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per ferie, nel rispetto dei vincoli legali e contrattuali. L'Azienda porrà in essere azioni mirate al raggiungimento del suddetto obiettivo, nonché a facilitare lo smaltimento di eventuali residui.

Articolo 11

Per gli anni dal 2016 al 2020 il Personale dovrà fruire dei permessi per ex festività anno per anno maturati, con l'avvertenza che i suddetti permessi dovranno essere fruiti prima delle altre spettanze.

Articolo 12

L'Azienda garantisce la piena fruizione della c.d. "banca delle ore", come da Art. 106 CCNL in vigore. Le Parti concordano che per il Personale appartenente alle Aree Professionali il ricorso al lavoro straordinario, così come disciplinato dal CCNL, avvenga previa autorizzazione e solo per fronteggiare situazioni di eccezionalità non diversamente gestibili.

Articolo 13

Le Parti, nell'ottica d'adottare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro attenuando le ricadute sul personale, concordano di agevolare il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le forme possibili (verticale, orizzontale, misto).

Concordano, altresì, sulla necessità di favorire la concessione di periodi di aspettativa non retribuita anche per durate e motivi diversi da quelli indicati dal CCNL.

Articolo 14

I dipendenti che risolveranno il loro rapporto di lavoro ai sensi tanto del presente accordo quanto degli accordi siglati negli anni passati (accordi Tercas/Caripe del luglio e ottobre 2015, accordi BPB del settembre 2012 e del dicembre 2015) non potranno prestare attività lavorativa, in qualsiasi forma, anche di natura consulenziale, a favore delle banche e delle società del Gruppo.

Il divieto di cui al presente articolo si applica anche al personale che cessa ed è cessato dalla Banca avendo diritto al trattamento pensionistico dell'AGO.

Articolo 15

L'Azienda porrà in essere concrete azioni volte a ridurre di almeno il 20% il valore delle consulenze professionali, con esclusione delle consulenze dovute all'introduzione di innovazioni tecnologiche.

Articolo 16

L'Azienda, alla luce della propria situazione economica ed al quadro generale in cui versa il sistema bancario, considerato inoltre il riassetto organizzativo in atto, in linea con quanto indicato al precedente articolo 9 del presente accordo, manifesta la necessità di ricorrere per gli anni dal 2017 al 2020 ad un articolato piano di sospensione dell'attività lavorativa che consenta il raggiungimento di un risparmio economico complessivo equivalente a circa 130.000 giornate a livello di Gruppo. Tale piano verrà attuato nei termini appresso indicati.

Per gli anni 2017 e 2018 viene concordato un piano di sospensione dell'attività lavorativa per complessive 65.000 giornate. Ciascun lavoratore di ogni ordine e grado potrà richiedere, entro il 31 gennaio di ogni anno, la fruizione di giornate di sospensione dell'attività lavorativa, da fruirsi anche nella seguente modalità frazionata: intero orario mattutino (ad es., nel caso di orario standard, dalle 8,15 alle 13,30), intero orario pomeridiano (ad es., nel caso di orario standard, dalle 14,30 alle 16,45). La somma delle giornate di sospensione richieste sarà decurtata dal montante sopra indicato.

Entro il 15 febbraio di ciascun anno, le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per effettuare una verifica congiunta sull'esito delle giornate di sospensione richieste.

Qualora all'esito della verifica dovesse risultare che le giornate di sospensione richieste siano inferiori al numero di giornate di sospensione complessivo sopra indicato, le Parti concorderanno le misure da adottare, tese al raggiungimento dell'obiettivo indicato in premessa.

Sulla scorta dei risultati economici attesi a livello di Gruppo, che formeranno oggetto di verifica nel corso di un incontro da tenersi durante il mese di ottobre del 2018, le misure di cui al presente articolo, previste per gli anni 2017 e 2018, potranno essere replicate anche per gli anni 2019 e 2020.

L'Azienda, constatata con la delegazione sindacale la sussistenza delle causali di intervento previste dalla normativa vigente, avanzerà preventivamente la domanda al Fondo di solidarietà di settore per il riconoscimento a favore dei lavoratori interessati dalla riduzione o sospensione dal lavoro dell'assegno ordinario di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486.

Resta inteso che qualora la sospensione dell'attività lavorativa di cui sopra non fosse coperta dagli assegni ordinari di competenza del Fondo di solidarietà di settore, le predette giornate di sospensione dell'attività lavorativa comporteranno una corrispondente riduzione della retribuzione a carico del lavoratore.

Parte quarta: nuova occupazione.

Articolo 17

In considerazione dell'inserimento nell'organico del 31/3/2016 di Lavoratori con contratto a tempo determinato, nonché di Lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, l'Azienda, in presenza di una valutazione complessiva positiva, procederà tempo per tempo alla loro stabilizzazione.

Parte quinta: disposizioni varie.

Articolo 18

Viene istituita una commissione paritetica formata da un rappresentante sindacale per ogni sigla firmataria del presente accordo e da rappresentanti aziendali. La commissione sarà presieduta da un membro di nomina sindacale. Tale commissione avrà il compito di monitorare e verificare costantemente la puntuale applicazione degli impegni assunti con il presente accordo. La commissione dovrà acquisire e predisporre per tempo tutti i documenti e le informazioni necessarie al proficuo svolgimento dei lavori.

La commissione si riunirà con cadenza trimestrale.

Articolo 19

Le Parti concordano che gli uffici di Direzione allocati a Bari, Potenza e Teramo conservano/assumono la connotazione di unità produttiva, indipendentemente dalla scadenza del presente accordo ed in linea con le percentuali di dimensionamento illustrate nel corso della trattativa ed allegate al presente accordo.

Articolo 20

Le normative contenute nel presente Accordo decorrono dalla data di stipulazione e scadranno il 31/12/2016, fatte salve diverse scadenze previste per singoli istituti. Le Parti firmatarie si incontreranno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

Articolo 21

Le Parti si danno reciprocamente atto che la procedura negoziale, avviata, ai sensi e per gli effetti delle vigenti norme legali e contrattuali, con comunicazione del 29 aprile 2016 deve intendersi definitivamente esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto.

Raccomandazioni delle 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 una attenta verifica relativa allo stress da lavoro correlato delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno interessati dalla mobilità territoriale e funzionale (cambi mansioni, ecc.) rinveniente dal processo di integrazione.

Si ribadisce anche 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.

Letto, confermato sottoscritto

Banca Popolare di Bari, anche in qualità di Capogruppo

Banca Tercas

Banca Caripe

Cassa di risparmio di Orvieto

La Delegazione sindacale di Gruppo ex art. 21 CCNL