



**CAMERA DEI DEPUTATI
COMMISSIONE FINANZE**

10 gennaio 2020

Esame del disegno di legge C. 2302, di conversione in legge del decreto legge n.142 del 2019, recante misure urgenti per il sostegno al sistema creditizio del Mezzogiorno e per la realizzazione di una banca di investimento

Audizione del segretario generale della Fabi
Lando Maria Sileoni

DOCUMENTAZIONE CONSEGNATA

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 statuari 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:

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

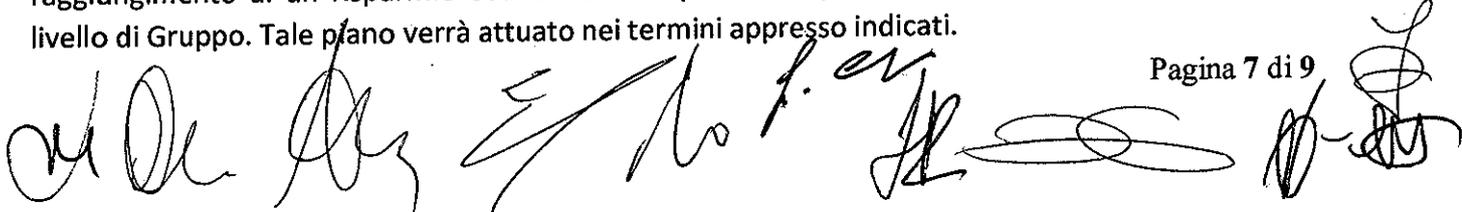
Il divieto di cui al presente articolo si applica anche al personale che cessa ed è cessato dalla Banca avendo diritto al trattamento pensionistico dell'AGO.

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, avvanzerà 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

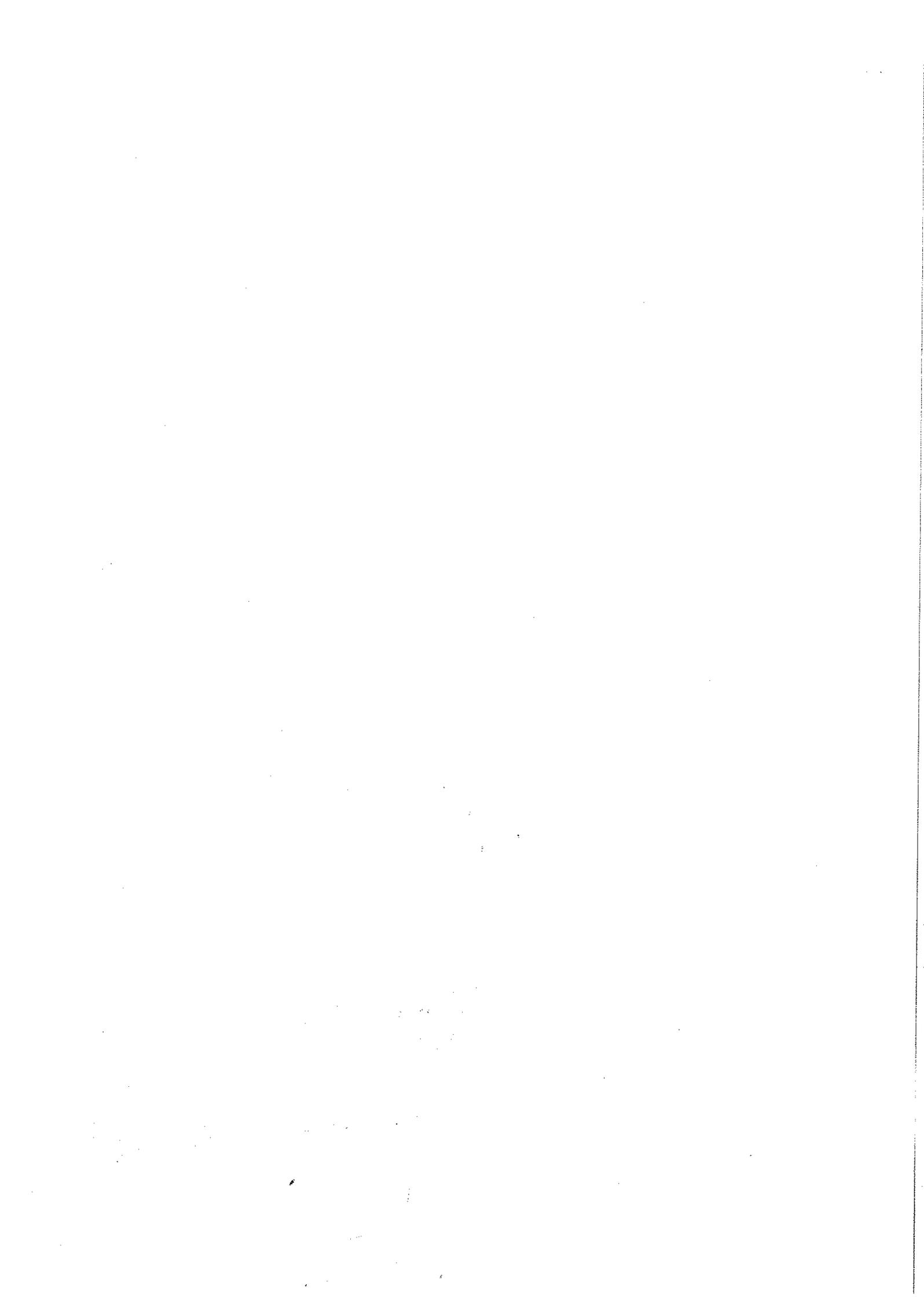
Banca Tercas

Banca Caripe

Cassa di risparmio di Orvieto

La Delegazione sindacale di Gruppo ex art. 21 CCNL

FABI
 FIASISISL
 FISAC CGIL
 UNIFA



Adesione volontaria all'esodo incentivato ex art. 7 del Verbale di accordo del 19/7/2016.

Spett.le
Banca Popolare di Bari/Cassa di Risparmio di Orvieto
Area Sviluppo RU/Ufficio Personale
Bari/Orvieto

Il/La sottoscritto/a _____,
nato/a il _____ a _____ provincia di _____ dipendente della
(specificare BPB o CRO) _____ matr. _____,
in adesione alle previsioni di cui all'art. 7 del Verbale di accordo del 19/7/2016, considerato che
dalla documentazione previdenziale in proprio possesso risulta che entro il 31/12/2020 (ultima
decorrenza utile: gennaio 2021) matura i requisiti pensionistici previsti dalla legge per avere diritto
al trattamento pensionistico a carico dell'AGO,

COMUNICA

in via irrevocabile di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con codesta
Azienda a decorrere dall'ultimo giorno del mese di maturazione dei requisiti pensionistici, anche al
fine di beneficiare, a titolo di incentivo all'esodo, degli specifici trattamenti previsti e regolati
dall'art. 7 del predetto accordo. Si obbliga, inoltre, irrevocabilmente a ratificare la risoluzione
consensuale mediante sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione, in linea con quanto
previsto dall'art. 7 del citato Verbale di accordo.

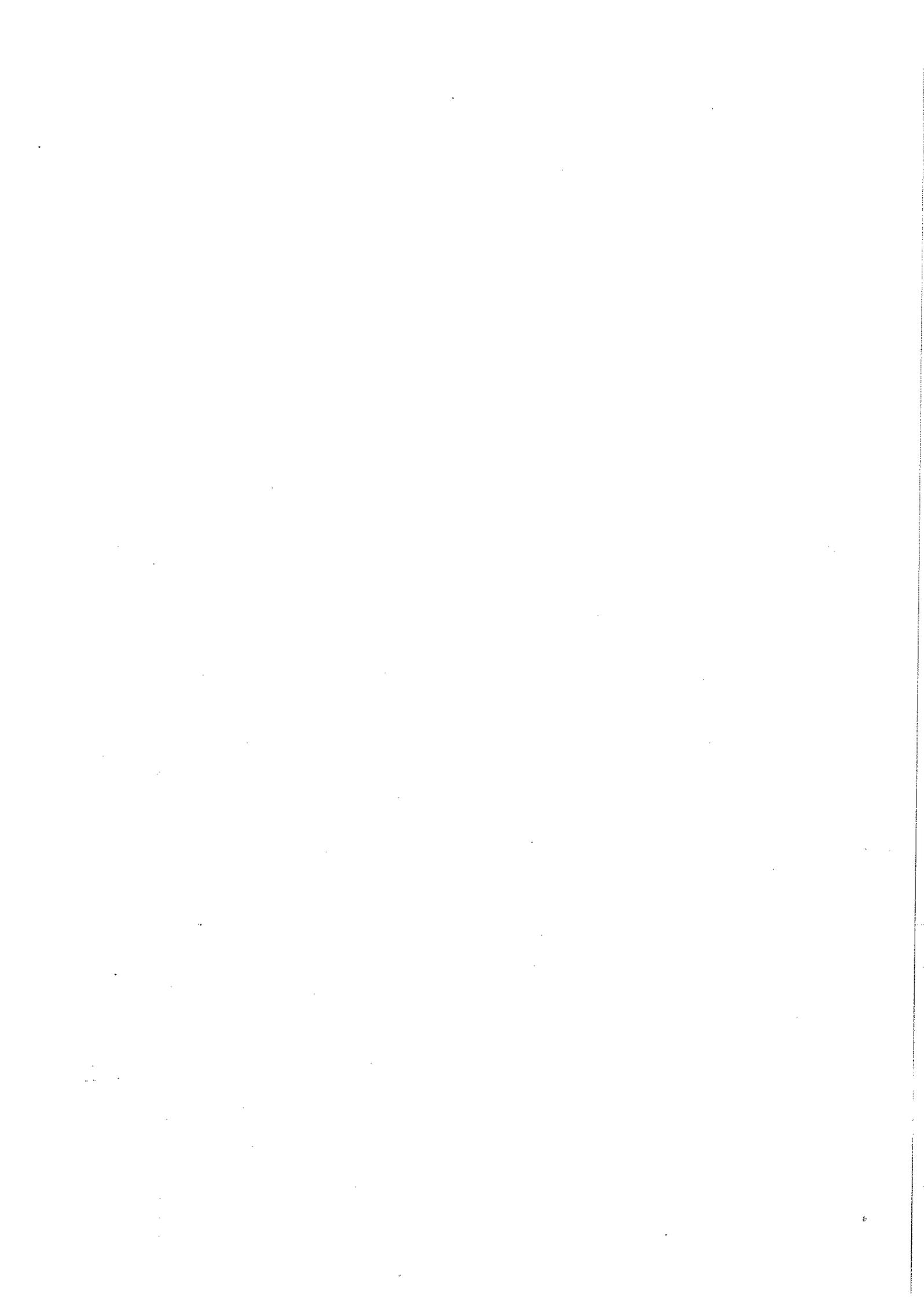
In attesa di riscontro, porge distinti saluti.

(data)



(firma)





Verbale di conciliazione in sede sindacale

Il giorno xxx, presso la sede legale della Banca Popolare di Bari (ovvero Cassa di Risparmio di Orvieto), sita in Bari (ovvero Orvieto), c.so Cavour n. 19 (ovvero P.zza della Repubblica n. 21)

tra

la Banca Popolare di Bari (d'ora in poi, per brevità, "Banca" o "Società") ovvero Cassa di Risparmio di Orvieto (d'ora in poi, per brevità, "Cassa" o "Società"), rappresentata da xxx

e

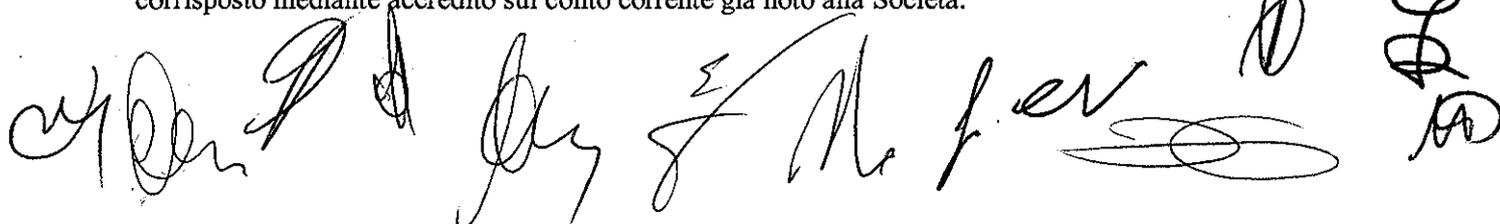
il/la sig./sig.ra xxx, nato/a il xxx axxx, CF: xxx (d'ora in poi, per brevità, "Lavoratore/Lavoratrice"), assistito/a dal/dalla sig./sig.ra xxx, nato/a il xxx axxx, CF: xxx, in rappresentanza dell'organizzazione sindacale xxx (d'ora in poi, per brevità, "Rappresentante sindacale")

premesso che

- in data 19.7.2016, al termine della procedura negoziale avviata ai sensi degli artt. 17, 20 e 21 del CCNL vigente, la Banca (ovvero Cassa) e le Organizzazioni Sindacali hanno stipulato un accordo collettivo;
- il/la Lavoratore/Lavoratrice dichiara di integralmente conoscere, approvare e considerare parte integrante del presente verbale l'accordo sindacale del 19.7.2016;
- nell'ambito del contesto di incentivazioni all'esodo ivi disciplinate, il/la Lavoratore/Lavoratrice ha manifestato la propria adesione alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del citato accordo, consegnando, in data xxx, l'apposito modulo debitamente compilato e sottoscritto;
- La Banca (ovvero Cassa) e il/la Lavoratore/Lavoratrice intendono con la presente scrittura definire, altresì, ogni questione connessa con il rapporto di lavoro intercorso;

è stato convenuto quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale.
2. Le Parti convengono di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro tra le stesse in corso con effetto alla data del xxx (da intendersi quale ultimo giorno di lavoro). Il rapporto di lavoro cesserà a tutti gli effetti alla data anzidetta, anche in presenza di malattia o altra causa sospensiva, con rinuncia reciproca al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva.
3. La Banca (ovvero Cassa), a fronte della risoluzione consensuale del rapporto e della sottoscrizione del presente Verbale e, comunque, alla condizione essenziale che il rapporto di lavoro abbia definitivamente a cessare alla data anzidetta e nei termini di cui al presente Verbale, si obbliga, ai sensi dell'art. 7 del citato accordo, a corrispondere al/alla Lavoratore/Lavoratrice l'importo lordo di euro xxx (xxx) in dipendenza della definitiva cessazione del rapporto di lavoro ed a titolo di incentivo all'esodo.
4. Le Parti confermano e si danno atto che la somma anzidetta verrà erogata al netto delle trattenute di legge, in conformità a quanto previsto dagli Articoli 17 e 19, Sezione 4-bis del Testo Unico delle Imposte sui Redditi e dall'Art. 12, Sezione 4, Paragrafo (b) della legge 30 aprile 1969, n 153, come modificati dall'art 6 del D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e, conseguentemente, sarà esente da contributi previdenziali ed assistenziali.
5. Il suddetto importo, erogato nel rispetto dell'accordo 19.7.2016 a titolo di incentivo all'esodo, sarà corrisposto mediante accredito sul conto corrente già noto alla Società.



6. Il/La Lavoratore/Lavoratrice si impegna a fruire entro la data della cessazione del rapporto di lavoro delle dotazioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie.
7. Le competenze di fine rapporto ed il TFR verranno corrisposte dalla Banca (ovvero Cassa), sempre mediante accredito sul conto corrente già noto alla Società, non appena ultimati i relativi adempimenti amministrativi.
8. Il/La Lavoratore/Lavoratrice, in occasione della transazione che precede:
- dichiara di aver regolarmente ed integralmente percepito nel corso di tutto il rapporto di lavoro il trattamento economico, normativo e previdenziale (sia obbligatorio che integrativo) dovuto a termini di legge oltre che di contratto individuale e collettivo;
 - rinuncia a qualsiasi pretesa dedotta e/o deducibile che possa trovare origine e/o fondamento nell'intercorso rapporto di lavoro e nella sua cessazione, a qualsiasi titolo legale e/o contrattuale e/o di risarcimento danni;
 - rinuncia, in particolare a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, ad ogni e qualsiasi pretesa nei confronti della Banca (ovvero Cassa) relativamente all'inquadramento ricevuto ed alle conseguenze economiche e risarcitorie derivanti dalla eventuale difformità dallo stesso delle mansioni svolte; alle differenze retributive eventualmente dovute in relazione a lavoro supplementare, lavoro straordinario, lavoro festivo, premi di rendimento, VAP, premi di produttività, premi a qualsiasi titolo dovuti dalla Banca (ovvero Cassa) o comunque denominati, note di qualifica e giudizio professionale complessivo, scatti di anzianità, indennità di contingenza, indennità sostitutiva di ferie e festività soppresse non godute, indennità di mancato preavviso, indennità di vacanza contrattuale, edr, permessi retribuiti, mensilità aggiuntive, superminimo, trattamento di trasferta e di trasferimento, rimborsi spese, *fringe benefits* o corrispondente valore economico, contribuzione previdenziale ex art. 2116 c.c. e/o integrativa, eventuale contributo aziendale relativo alla locazione dell'appartamento utilizzato per fini abitativi, interessi e rivalutazione sulle somme relative alle voci anzidette, ricalcolo delle voci anzidette sul trattamento di fine rapporto, sul trattamento di previdenza anche complementare e su tutti gli istituti indiretti e differiti, risarcimento del danno professionale, patrimoniale, morale, all'immagine, da perdita di *chance*;
 - dichiara pertanto di non aver più nulla definitivamente a pretendere dalla Banca (ovvero Cassa) in relazione all'intercorso rapporto di lavoro e sua cessazione per alcun titolo ragione o causa, salvo il controllo delle competenze di fine rapporto.
9. La Società prende atto delle dichiarazioni e degli impegni del/della Lavoratore/Lavoratrice di cui al punto precedente e dichiara, a sua volta, di non aver nulla a pretendere dal/dalla Lavoratore/Lavoratrice per alcun titolo, ragione o causa, anche di risarcimento danni, comunque connessa con l'intercorso rapporto di lavoro e sua cessazione, ma con l'espressa esclusione di quei comportamenti oggi non noti, ascrivibili al/alla Lavoratore/Lavoratrice a titolo di dolo.
10. Il Rappresentante sindacale ammonisce il/la Lavoratore/Lavoratrice sulla inoppugnabilità e definitività del contenuto del presente Verbale..

Letto, confermato, sottoscritto.

La Banca (ovvero Cassa)

Il/La Lavoratore/Lavoratrice

Il Rappresentante Sindacale

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or short names, others more elaborate. The signatures are written over the printed labels for the signatories.

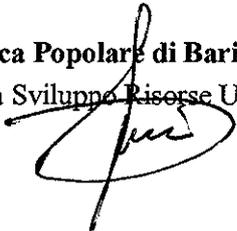
Bari, 19 luglio 2016

Spett.Li
OO.SS.
Banca Popolare di Bari
Cassa di Risparmio di Orvieto

LETTERA A LATERE

L'Azienda si impegna ad avviare un confronto con le OO.SS. sul Protocollo in materia di relazioni sindacali a livello di Gruppo.

Banca Popolare di Bari
Area Sviluppo Risorse Umane



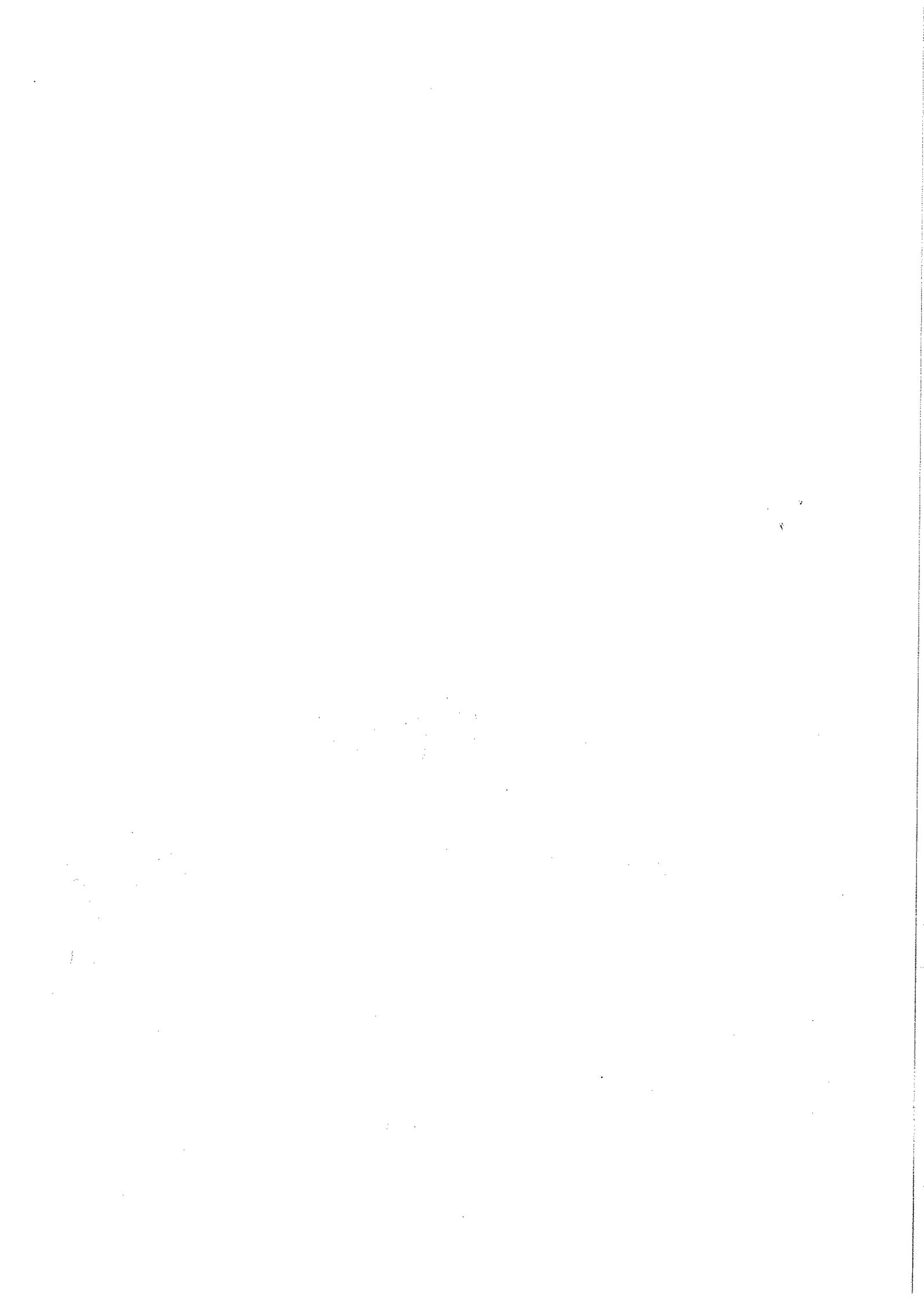
FARM
Handwritten signature

FIRSTCISE
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature

FISACCGI
F. CV
Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature





Lettera aperta

Bari, 06/12/2019

Egregio Signore
GIANNELLI Prof. Avv. Gianvito
Presidente
Banca Popolare di Bari

Egregio Signore
DE BUSTIS FIGAROLA Ing, Vincenzo
Amministratore Delegato
Banca Popolare di Bari

Egregio Signore
JACOBINI Dott. Luigi
Vice Direttore Generale
Banca Popolare di Bari

FALINI Dr. Paolo
Responsabile Area
Sviluppo Risorse Umane
Banca Popolare di Bari

Spett.le
Ufficio Consulenza e
Relazioni Industriali
Banca Popolare di Bari

Siamo da troppo tempo in attesa del famigerato “piano industriale”, più volte enunciato anche attraverso convocazioni aziendali ufficiali che sono state sempre rinviate ma non ancora, colpevolmente, sottoposti nonostante le innumerevoli riunioni del Consiglio di Amministrazione, tutt'ora in corso, tenute pure nel mese di agosto, che lasciavano presagire ben altra tempistica.

Eppure, nonostante la gravissima situazione testimoniata dalla sospensione temporanea dei nostri titoli sul mercato Hi-Mtf, assistiamo ad iniziative assolutamente inopportune, anzi provocatorie, quali l'assunzione di personale, anche in quiescenza (per questi ultimi con contratti di consulenza) e l'utilizzo indiscriminato di autovetture aziendali che appaiono in evidente contrasto con l'attuale necessità di assoluto contenimento dei costi.

Facciamo riferimento anche alla convocazione del giorno 5 c.m. alle ore 17 alla rete commerciale tutta, ritenendo che la stessa sia palesemente in violazione dell'accordo sulle politiche commerciali sottoscritto dall'Azienda e da queste OO.SS.

A fronte delle quotidiane, allarmanti, comunicazioni giornalistiche esigiamo dai vertici aziendali la massima chiarezza preannunciando l'avvio di eclatanti iniziative a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori poiché non siamo più disposti a tollerare lo stato di preoccupante confusione che regna in Banca.

Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca, Unisin
Banca Popolare di Bari



DIVIDI E SPERPERA

C'era grande attesa tra i dipendenti per il comitato filiali del Gruppo BPB tenutosi in un padiglione della Fiera del Levante di Bari nel pomeriggio del passato mercoledì 10 ottobre.

Non solo le centinaia di colleghi venuti da tutt'Italia, ma anche chi è rimasto sul proprio luogo di lavoro aspettava di sentire, direttamente dalle voci dell'alta dirigenza, chiarezza di prospettiva, rassicurazioni, indicazioni operative chiare e magari anche qualche parola di riconoscimento per gli enormi sforzi, lavorativi ed economici, che tutti stanno compiendo in questa esiziale fase della vita della Banca.

E invece no, niente di nuovo, la solita solfa che ormai sentiamo da anni sul fatto che bisogna correre di più, che quello che si è fatto non è mai abbastanza, eccetera eccetera....questa volta però, abbiamo ascoltato affermazioni che riteniamo gravissime e divisive.

Articoli di giornale allarmanti, eventi afflittivi per l'Azienda, associazioni dei consumatori sul piede di guerra, clima di terrore interno..., lavorare e fare risultati in BPB è quotidianamente sempre più difficile e, dietro l'angolo, la trasformazione in società per azioni con tutte le incognite che genera tale scadenza, prevista entro il prossimo dicembre.

Su questi temi scarse o nulle le dichiarazioni, di contro una pignola “costruzione del nemico” esterno ed interno per emendarsi dalle responsabilità di non esser stati capaci di aver dato una identità chiara a quest'azienda chiamata a cambiare, di non aver ancora espresso, concretamente, un modello di azienda definito che sappia a quale tipo di mercato rivolgersi e quali esigenze soddisfare.

Cosa intendiamo per “costruzione del nemico”?

Semplice!

Ripetere senza sosta: “...noi non avremmo voluto trasformarci ma l'Europa, i Governi, i Poteri Forti, gli Organi di Vigilanza ci stanno costringendo...”(nemico esterno).

E ancora: “...i fannulloni, quelli che parlano male della Banca, chi non ci sta....,” (nemico interno).

Peccato che le scelte strategiche siano in capo a chi ha in mano il governo della Banca che, piaccia o no, deve fare impresa nel contesto di mercato, territoriale, normativo, sociale, in cui insiste.

Peccato che, l'organizzazione del lavoro e degli strumenti messi a disposizione nei vari punti operativi siano prerogativa del *management* che invece consente che ognuno si organizzi da sé, a dispetto dell'ordinamento interno – e *questo vale per filiali, uffici e centri servizi* – .

Troppo complicato.

Più semplice colpevolizzare il personale e tirar su un impianto teso a metter gli uni contro gli altri al fine di avviare una selezione naturale, con un aumento dei controllori e la conseguente riduzione di

chi fronteggia una clientela sempre più sfiduciata e refrattaria, aggressiva quando non ostile.

Più facile organizzare la caccia all'untore, la caccia alle streghe.

E così ci è toccato ascoltare una lunga sequela di antagonismi costruiti e fomentati ad arte.

La rete versus “l'oligarchia delle scrivanie”, una regione contro l'altra, il “corporate” contro il “retail”, filiali “buone” contro filiali “cattive”, tutti contro tutti, insomma, stimolati in una cinica gara per la sopravvivenza per poi sentir mirabilmente chiudere gli interventi con un richiamo forte all'unità, alla coesione, rappresentata dal simbolo della fede: la spilletta aziendale!

Surreale, a dir poco surreale.

Null'altro che la rappresentazione plastica dell'incapacità aziendale di riprendersi partendo da quello che è il suo primo patrimonio, il personale.

Patrimonio umano che invece stanno sperperando con la divisione in categorie, i buoni e i cattivi, utilizzando il più retrico, usuale corredo aziendale fatto di minacce, trasferimenti selvaggi, inopinate chiusure di filiali.

Come anche stanno sperperando il patrimonio economico che i lavoratori e le lavoratrici tutte stanno pagando con la solidarietà difensiva.

Siamo proprio certi che i problemi del Gruppo BPB siano i poteri forti e i, presunti, fannulloni?

Noi siamo convinti di no.

Ognuno si assuma le proprie responsabilità e agisca di conseguenza, chiediamo discontinuità.

Ora siamo in attesa di un fantomatico piano industriale di cui tanti parlano, ma del quale nulla ci è dato sapere.

La coesione potrebbe realizzarsi davvero, ponendo immediatamente fine al clima di terrore, ai trasferimenti selvaggi e alle vessazioni che si perpetrano quotidianamente e fornendo chiarezza di percorso, di risposte, di soluzioni per i dipendenti tutti, per i soci, per i clienti.

La coesione siamo noi ad invocarla invitando tutti e tutte a non lasciarsi trascinare nella trappola della “guerra tra poveri” e a prepararsi ad una fase anche conflittuale.

Bari, lì 24 ottobre 2018

Le Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari



Lettera Aperta

Bari, lì 24 Ottobre 2018

Egr. Sig.
JACOBINI dr. Marco
Presidente
Banca Popolare di Bari

Egr. Sig.
PAPA dr. Giorgio
Amministratore Delegato
Banca Popolare di Bari

Egr. Sig.
OSTUNI dr. Fabio
Responsabile Area Sviluppo
Risorse Umane
Banca Popolare di Bari

LORO SEDI – BARI

Oggetto: Costituzione Commissione Paritetica su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro.

Dopo i ns. ripetuti comunicati nonché i solleciti verbali fatti nell'ambito delle varie trattative svolte nel corso del 2018 - rimasti senza esito per inerzia aziendale - ci vediamo costretti a ritornare sul tema delle pressioni commerciali che hanno raggiunto un livello talmente parossistico da sconfinare, in talune occasioni, nel grottesco.

Gli esorbitanti budget assegnati sembrano ignorare il contesto economico nonché la situazione aziendale che stiamo vivendo e si aggiungono alle quotidiane, ossessive e multiple richieste, di rapporti, schede, pianificazioni, riunioni sia telefoniche che fisiche (queste ultime spesso comportano anche un notevole dispendio economico per la Banca!), che - secondo taluni - dovrebbero servire a spronare al raggiungimento di stellari risultati ma che, nella realtà, vanno a mortificare (per i toni usati ed i contenuti espressi) la professionalità dei colleghi, facendo altresì perdere loro un sacco di tempo.

La principale leva motivazionale utilizzata è quella della paura, ingenerata da becere minacce di licenziamento, assurdi richiami all'inadempienza contrattuale e vili inviti alla delazione.

Eppure gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo hanno sempre dimostrato di sapersi sacrificare per il bene comune e collettivo, dimostrato una capacità di coesione che ora l'Azienda sembra quasi disprezzare e considerandola come fosse semplice atto dovuto.

Il momento, ci rendiamo conto, è particolarmente delicato ma non si può tirare troppo la corda; non vanno sottovalutate le conseguenze che questo clima di tensione genera sulla salute dei lavoratori con impliciti rischi professionali e reputazionali che andrebbero poi a ricadere anche sulla Banca.

E' sempre stata intenzione di queste sigle il mettere in piedi un ragionamento che parta dall'organizzazione del lavoro e dalla valorizzazione del personale dal punto di vista gestionale, formativo e professionale per tendere ad un risultato che sia soddisfacente per tutti i soggetti coinvolti e che veda la Banca, finalmente, coerente con sé stessa e con il suo Codice Etico!

Le pressioni commerciali attualmente imposte non hanno nulla di etico poiché minano la salute e l'autostima delle colleghe e dei colleghi.

Vi rinnoviamo quindi l'invito a stigmatizzare ufficialmente e con immediatezza chi si renda protagonista, a qualsiasi livello, di comportamenti vessatori, richiedendo la immediata cessazione di tali condotte, anche sanzionandole, nei casi più gravi.

*Inoltre, essendo già trascorso quasi un anno dalle ns. precedenti richieste ufficiali (lettere aperte del 7 e 8 Novembre 2017) ed in vista delle ardue e delicate sfide che ci attendono, **chiediamo nuovamente l'apertura URGENTE di un tavolo di confronto così come previsto dall' "Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro" dell' 8/2/2017.***

Distinti saluti.

Le Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari



Lettera Aperta

Bari, 10 Gennaio 2019

Egregio Signore
MONACHINO Rag. Gregorio
Direttore Generale
Banca Popolare di Bari

Egregio Signore
FALINI Dr. Paolo
Responsabile Area
Sviluppo Risorse Umane
Banca Popolare di Bari

Spett.le
Ufficio Consulenza e
Relazioni Industriali
Banca Popolare di Bari

Oggetto: Accordo del 5 Agosto 2017 – richiesta di incontro.

Nel corso dell'intero 2018 le scriventi OO.SS., in diverse comunicazioni e sulla base di innumerevoli atti aziendali, hanno più volte espresso dure critiche all'azienda ed al suo management, responsabili di aver disatteso obiettivi, finalità e punti fondamentali dell'accordo del 5.8.2017; nel denunciare reiteratamente l'inaffidabilità della controparte aziendale, le scriventi OO.SS. hanno inteso sempre evidenziare in questi mesi le inefficienze e le gravi responsabilità del management che ha vanificato sistematicamente e quotidianamente i sacrifici faticosamente sostenuti da tutti i dipendenti, a seguito degli accordi del 19.07.2016 e del 5.8.2017, stipulati per evitare i dichiarati esuberanti e le preannunziate chiusure di Sedi.

A tal proposito è bene rammentare e ribadire che a fronte di una significativa riduzione del costo del personale, l'azienda, aumentando le Spese Amministrative, riassumendo in servizio personale già cessato e non operando la riduzione delle consulenze, non ha ottemperato agli impegni assunti con la sottoscrizione degli accordi citati nell'ambito delle azioni previste nel Piano Industriale a suo tempo licenziato. A questo si aggiunga un fattuale ostracismo di una importante parte aziendale alla fruizione della solidarietà difensiva.

Quanto fino ad oggi analizzato, verificato e dichiarato circa le pesanti responsabilità aziendali, obbliga le scriventi OO.SS. a richiedere con forza una sostanziale revisione degli accordi sottoscritti, soprattutto in tema di solidarietà difensiva e di contribuzione aziendale al Fondo Integrativo Pensione; è per questo che, prioritariamente su questi temi e in subordine sulle innumerevoli criticità aziendali, le scriventi OO.SS. ritengono indifferibile ed urgente l'attivazione di un tavolo di confronto, da tenersi inderogabilmente prima di ogni eventuale Vostra prossima iniziativa (a partire dal preannunciato nuovo Piano Industriale), quale condizione pregiudiziale per l'avvio di qualsiasi futuro negoziato.

Distinti saluti.

**Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Banca Popolare di Bari**



LA MISURA È COLMA

Una banca in estrema difficoltà, quale il Gruppo BPB, anziché presentare, ai dipendenti ed al mercato, un piano industriale, ovvero un progetto che indichi le modalità per invertire la rotta, dopo aver consumato una brutale lotta fratricida, non trova niente di meglio da fare che scaricare sul personale l'inefficienza, passata e presente del proprio *management*. Del resto, eccezion fatta per qualche figura, le persone sono quasi tutte le stesse, ora come allora.

Il personale, prima vessato sulla marginalità viene ora umiliato sul credito. Fino allo scorso anno, il motto era "l'importante è vendere, lasciate perdere gli aspetti amministrativi e formali" ora il segno del – fasullo – cambiamento è dato dalle umiliazioni e criminalizzazioni – *anche con strumentali contestazioni disciplinari usate con fine persecutorio e monitorio* - per come, in passato, è stato concesso il credito.

Ma le posizioni, quelle più rilevanti, quelle che potrebbero mettere in difficoltà un'azienda, chi le ha approvate? Forse gli stessi che oggi si propongono come nuovi?

E se alla parte operaia della banca arrivano contestazioni disciplinari e lettere di richiamo, alla "gerontocrazia" aziendale cosa dovrebbe toccare?

E quali sono gli strumenti organizzativi che l'attuale *Governance* fornisce per raggiungere la marginalità?

Qual è il progetto per governare il credito vecchio e nuovo?

Il più volte denunciato deficit formativo quando sarà sanato?

Su quest'ultimo punto: già sono partiti alcuni corsi ma con quali finalità? Con quali criteri sono stati selezionati i partecipanti?

Anche qui nessuna informazione formale e ufficiale al sindacato.

C'è forse un legame tra le dichiarate, solo alla stampa, idee di costituire una SIM e la creazione di consulenti in luogo delle varie figure di gestori presenti nelle filiali?

E' questo solo un esempio delle iniziative unilaterali della banca: attivazione di un riassetto organizzativo e funzionale per non incappare nelle maglie procedurali del CCNL, verosimilmente.

In sintesi, in una situazione difficilissima, mentre a parole si richiama al dialogo ed alla condivisione, dall'altro si evita, nei fatti, il confronto REALE e soprattutto, non vi è chiarezza progettuale e si prosegue con gli stessi becchi modi di sempre.

Per queste ragioni, le scriventi organizzazioni sindacali hanno deciso di interrompere le relazioni industriali e di avviare una serrata campagna di assemblee di cui invieremo calendario.

Bari, li 15 ottobre 2019

Segreteria di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA/UIL UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari



COMUNICATO

Il giorno 7 febbraio 2019, presso l'Hotel Palace di Bari, si è tenuta l'Assemblea Generale delle Lavoratrici e dei Lavoratori delle Filiali e Uffici della Banca Popolare di Bari presenti in Bari e Provincia di Bari.

La numerosa affluenza e l'accurato contributo fornito dai partecipanti, hanno connotato questo incontro come una pagina importante alla storia sindacale della Banca.

L'evento ha rivelato una piena presa di coscienza e consapevolezza, da parte di tutti, del ruolo che ciascuno può assumere in questo momento critico, innegabilmente annoverabile tra i più bui nella vita dell'Azienda.

La riunione si è svolta con l'illustrazione unitaria, da parte dei massimi rappresentanti delle sigle sindacali presenti nel Gruppo BPB, di quanto discusso e definito negli ultimi incontri sindacali tenuti con la controparte aziendale.

In premessa è stato ricordato come l'azienda, di fronte al senso di responsabilità manifestato dalle parti sociali con l'adesione all'accordo dell'agosto 2017, e di fronte al reale sacrificio assolto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, abbia fatto emergere tutti i suoi limiti organizzativi manifestando, nei comportamenti e nei risultati, livelli di inadeguatezza manageriale probabilmente tra i peggiori registrati nel mondo bancario. Stigmatizzando, poi, come il non rispetto degli impegni assunti sui tavoli sindacali costituisca un fattore recidivante da parte dell'azienda, infatti anche i precedenti accordi sono stati disattesi per unilaterale inerzia manageriale.

Con particolare riguardo all'accordo di agosto 2017, anche su sollecitazione di alcuni specifici interventi dei presenti, volti ad ottenere riscontri puntuali sull'argomento, è stato precisato che i lavori svolti dalla "commissione tecnica", incaricata di vigilare sul rispetto dell'accordo, hanno permesso il primo aumento del contributo aziendale al fondo pensione (25%), collegato ad una prima ripresa dell'indice del cost income registrata nel primo trimestre 2018.

Con i dati pervenuti in occasione della semestrale di giugno 2018, si è dovuto prendere atto dell'evidente scostamento da quelli che erano gli obiettivi pattuiti, verosimilmente attribuibili al perdurare dell'adozione di *bad practices* da parte dell'azienda in materia di *cost saving*. Ed infine la contraddittoria assunzione di personale, in particolare di quello già cessato dal servizio; le pressioni commerciali e il metodo, a dir poco discutibile, imposto per la fruizione delle giornate di solidarietà. Ultima strabiliante "**performance**" negli ultimi incontri sindacali è stata l'affermazione, da parte della delegazione aziendale, che "*non è stato ancora formulato il piano industriale per il quinquennio 2019 – 2023*", e che "*è stato compiuto esclusivamente il primo step: l'approvazione delle linee guida*" !

Durante l'ultimo incontro la delegazione aziendale, finalmente presieduta dal Direttore Generale (responsabile del personale secondo regolamento banca), ha finanche asserito che è stato riformulato l'organigramma aziendale, ma che il nuovo assetto "*non è collegato al prossimo piano industriale*" e che "*non presenta ricadute sul personale dipendente*".

Di contro la delegazione aziendale ha espresso, a parziale modifica dell'Accordo 2017, la "sospensione del regime di solidarietà" a partire dal 2019 e "l'incremento al 50% della quota aziendale di contribuzione ai fondi pensione".

La delegazione sindacale, unitariamente, ha proposto, invece, la "chiusura" della solidarietà così come già effettuata e l'impegno della Banca di ripristinare integralmente la quota di contribuzione ai fondi pensione entro il 31 dicembre 2019, ed a condizione che quest'ultimo punto non possa più essere preso in considerazione per eventuali e future negoziazioni per la riduzione dei costi, vedi lo sconosciuto nuovo piano industriale.

Unanime e corale, di fronte a quanto riassunto ed illustrato dai rappresentanti delle sigle sindacali, l'indignazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori presenti. Si tratta di un segnale chiaro e forte che esprime un unico significativo concetto:

BASTA !

Questo segnale importante conferisce ai sindacati la forza necessaria ed il mandato per poter affrontare con determinazione e con la certezza di compatto e nutrito sostegno, le inevitabili battaglie che il momento storico lascia presagire.

Le sigle tutte esprimono unanimemente il più sentito e accorato ringraziamento a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori per aver espresso liberamente le proprie considerazioni e vissuti e auspicano un identico spirito partecipativo da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori che saranno convocati nelle prossime imminenti assemblee che saranno tenute in tutti i territori dove ci siano i nostri iscritti.

Il calendario sarà pubblicato a breve.

Ogni sviluppo delle "questioni" aperte, sarà portato a conoscenza di tutti con tempestività e chiarezza.

Bari, li 11 febbraio 2019

Segreterie OdC
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari



COMUNICATO



L'ormai decennale "abitudine" aziendale di considerare i propri dipendenti gli ultimi stakeholder continua ancora adesso, in un momento pieno di criticità, vanificando tutti gli sforzi attuali e passati sostenuti dalle Lavoratrici e dai Lavoratori delle aziende del Gruppo Banca Popolare di Bari.

Il quotidiano ricevere informazioni sull'andamento del Gruppo attraverso scarni e sbalorditivi comunicati stampa o peggio, raccogliere le numerose ipotesi operative descritte in ben informati articoli giornalistici, esaspera la comprensibile preoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici per il futuro del proprio posto di lavoro. Assurde le "spettacolarizzazioni" dei soliti noti dirigenti che continuano a inveire, offendere, umiliare i propri COLLABORATORI (da loro chiamati sottoposti), convinti che l'uso del turpiloquio, della quotidiana persecuzione, ... , siano la soluzione ai problemi che affliggono l'azienda.

Problemi che ci si porta dietro ormai da un bel po' di anni, tant'è che nella relazione accompagnatoria del bilancio semestrale giugno 2018 del Gruppo BPB, documento ufficiale e pubblico, gli amministratori aziendali dichiaravano:

"... vi è la consapevolezza che l'eventuale mancata realizzazione della trasformazione in S.p.A. cui è naturalmente collegata l'operazione di rafforzamento patrimoniale, potrebbe comportare impatti sul mantenimento del presupposto della continuità aziendale ..."

Affermazione di inaudita gravità perché é la banca stessa ad ammettere che in caso di non adeguata ripatrimonializzazione, potrebbe non essere in grado di continuare la propria attività.

A distanza di un anno, durante il quale i dipendenti del Gruppo hanno pagato per il tentativo di contribuire al risanamento della Banca con la riduzione del costo del lavoro di 20 milioni di euro, chiediamo, a TUTTO il management aziendale: "Che ne avete fatto di quei soldi? Che cosa state facendo ora?"

Dovendoci basare sulle notizie giornalistiche, giacché quelle scarse comunicazioni della direzione aziendale alle rappresentanze sindacali interne sono state piene di intenti non meglio strutturati e di ipotesi da verificare, è evidente che i ricavi sono lontani da poter tranquillizzare le circa 3.000 famiglie dei dipendenti, le decine di migliaia di soci e le centinaia di migliaia di clienti che alla "salute" di queste Banche tengono.

Non è possibile pensare che non ci sia un'assunzione di responsabilità da parte di chi in questi anni ha amministrato il Gruppo raggiungendo questi risultati.

Non è credibile che la responsabilità sia da attribuire ai dipendenti che "in filiale non sorridono". Sarebbe strano che i colleghi allo sportello sorridessero in faccia ai soci inviperiti od ai clienti insoddisfatti. Sembrerebbe più una presa in giro che un gesto di accoglienza. Ed

anche la tanto gettonata accusa di dipendenti “fannulloni”, sarebbe da verificare sociologicamente. Perché se un vice direttore, oppure un capo area, o altro dirigente raccoglie la propria opera lavorativa in una continua e costante azione di “fustigazione” e minacce a tutti i dipendenti, con richieste ad horas di report personalizzati, sarebbe interessante capire dove e chi è nulla facente.

E’ dimostrato, invece, che i dipendenti del Gruppo hanno personalmente contribuito al risanamento della Banca con la riduzione del costo del lavoro di 20 milioni di euro (Accordo agosto 2017), fagocitati dal bilancio 2018.

NON POSSIAMO ACCETTARE IL PERPETRARI DI ANTICHI COMPORAMENTI DI QUESTA BANCA

Sempre dai comunicati stampa aziendali e da articoli di testate giornalistiche, leggiamo che “è stato approvato il piano di rilancio industriale 2019-2023 del Gruppo BPB dove si prevede la revisione del modello di business ... , la reingegnerizzazione del modello di business ... , il riposizionamento delle strutture della Direzione Generale”, ma, ad oggi, nulla è stato comunicato alle rappresentanze sindacali dei lavoratori. Così come previsto dal CCNL.

Ridicola poi la giustificazione boriosamente addotta, nel tentativo di farci passare per sprovveduti: “... *le informazioni di mercato vanno gestite secondo procedure obbligatorie* ...”.

Infatti quello che da diversi anni si richiede, è quello di avere corrette relazioni industriali.

Il Top Management è certamente responsabile dell’ amministrazione aziendale, ma nelle responsabilità di governo si aggiunge il Middle Management.

L’appello della Commissione Ue avverso la sentenza della Corte di Giustizia Ue che a marzo ha dato ragione all’Italia sull’utilizzo del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (Fitd) nella vicenda Tercas, pone ulteriori perplessità e dilazioni temporali al preteso, ma tutto da conquistare, risarcimento miliardario invocato dalla Banca.

Anche la cessione della controllata CariOrvieto, passa attraverso la comunicazione con i mass-media. Operazione, però, che comporta una serie di adempimenti da parte delle aziende ben definiti in CCNL, ma elusi completamente, se risponde a verità la notizia giornalistica.

La rinviata assemblea dei soci incombe e le continue voci di corridoio, inquinate ed inquinanti, anche alimentate dalla stampa, raccontano di cambi ai massimi vertici con fuoriuscite eccellenti e ritorni altrettanto eccellenti: chi sarà sul palco?

Di certo lo sconvolgimento al vertice o nell’ organismo amministrativo e di governo, senza un piano compiuto e condiviso, non ha molto significato per i Lavoratori e le Lavoratrici che, stanchi del modo di vivere in azienda degli ultimi anni, auspicano una revisione tale da garantire i posti di lavoro e lo spontaneo “sorriso di benvenuto” che gli è stato tolto.

Occorrono soluzioni rapide ed efficaci, non improvvisazioni commerciali dal corto respiro, usuali da anni, ma alle quali mai ci abitueremo.

È indispensabile un autentico e rispettoso confronto con le Organizzazioni Sindacali, sia formale che sostanziale.

Chi ha fallito lo riconosca, chi ha idee e, soprattutto, risorse per il salvataggio dell’Azienda, lo dimostri. Pronti a confrontarci sulla concretezza, a tutela dei posti di lavoro, della qualità di vita e del futuro dell’Azienda.

Bari, il 17 giugno 2019

Segreteria di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari



LETTERA APERTA



Egregio SignorI
MONACHINO Rag. Gregorio
Direttore Generale
Banca Popolare di Bari

FALINI Dr.Paolo
Responsabile Area
Sviluppo Risorse Umane
Banca Popolare di Bari

Spett.II

Ufficio Consulenza e
Relazioni Industriali
Banca Popolare di Bari

DPO Banca popolare di Bari

Oggetto : Curriculum Vitae - Vs. mail del 11 Febbraio 2019.-

Il giorno 11/02/2019, la Banca, ha inviato ai Dipendenti tutti una e-mail con la quale viene chiesto di inviare, in aggiunta a quello già in possesso dell'Azienda sin dall'atto dell'assunzione ed entro il termine del 25/02 p.v. , il proprio Curriculum Vitae.

La richiesta, rivolta indiscriminatamente alla totalità dei Dipendenti, giunge in un momento particolare della vita aziendale, foriero di grandi cambiamenti e forti preoccupazioni per il Personale dipendente e, peraltro, con l'aggravante dell'assenza di qualsivoglia doverosa ed opportuna, informativa e confronto con le OOSS.. Non sono pertanto nè motivate nè chiare e precisate le ragioni che hanno indotto la Banca a siffatta singolare iniziativa.

Inoltre la normativa UE (GDPR) impone l'obbligo di informare gli interessati sugli elementi fondamentali del trattamento, delle finalità per cui verranno utilizzati i dati raccolti nonché la natura stessa dei dati da raccogliere ed i metodi di conservazione. Pertanto la richiesta, così come dall'Azienda formulata, non risulta conforme al dettato normativo di cui al Regolamento UE (GDPR) in quanto posta in violazione dell'obbligo di previa informativa agli interessati sui suddetti elementi fondamentali del trattamento dei dati, sulle finalità del loro utilizzo e sulle modalità della loro conservazione.

Alla luce di quanto sopra, invitiamo la Banca a sospendere l'operatività della ripetuta richiesta, informando il Personale tutto con apposita e-mail, e, contestualmente, a dare l'avvio ad un immediato confronto con le OOSS. sullo specifico tema "Curriculare", nel più ampio quadro dell'attuale riassetto organizzativo in atto.

Distinti saluti.-

BARI, 12 FEBBRAIO 2019

**Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo
Fabi - First/Cisl - Fisac/Cgil - Uilca - Unisin
Banca Popolare di Bari**



IL GRANDE CAMBIAMENTO !?

Avevamo richiesto un urgente incontro con il Direttore Generale, da statuto anche capo del personale della Banca, sui seguenti punti:

- relazione al bilancio semestrale e dati di bilancio,
- assunzione di personale cessato in violazione di accordi,
- striscianti ristrutturazioni ed esternalizzazioni,
- intollerabili pressioni commerciali,
- prospettive aziendali

e ci siamo visti recapitare una convocazione da parte del *top-management* aziendale e, a seguire, la risposta alla nostra sollecitazione.

E così, nella serata dello scorso 18 dicembre, si è tenuto l'incontro tra le scriventi OOSS ed il Presidente dott. Marco Jacobini, il "nuovo" Consigliere Delegato Ing. De Bustis, il "nuovo" Direttore Generale rag. Monachino, il Condirettore Generale dr. Gianluca Jacobini, il Vice Direttore Generale dr. Luigi Jacobini, il "nuovo" Responsabile delle Risorse Umane dr Falini, con la partecipazione del dr. Failla - non è dato sapere a quale titolo, non risultandoci essere un dirigente aziendale - *e ricordandolo già direttore del personale in BPB, noto per le sue posizioni anti-sindacali tali che, nella sua precedente esperienza, aveva fatto condannare la Banca dal Tribunale di Bari, ai sensi dell'art. 28 L. 300/70.*

Dopo dopo i saluti di rito del Presidente, ha preso la parola il nuovo Consigliere Delegato, Ing. Vincenzo de Bustis Figarola già Direttore Generale nella nostra Banca dal 2011 al 2014.

Questi ha esordito affermando che la Banca è impegnata nella definizione di un nuovo piano industriale che sarà pronto per il 21 gennaio prossimo.

Piano industriale definito molto sfidante, innovativo, che porterà ad una discontinuità per una "*evoluzione - non rivoluzione della banca*", ha tenuto a precisare.

Un piano dalle dure prospettive, con un'attesa di riduzione del rapporto costi/ricavi di una trentina di punti percentuali, rispetto all'attuale.

Un piano, ha detto, che prevederà un giusto dimensionamento delle strutture con il *surplus* di personale da gestire con la formazione e la riqualificazione professionale.

De Bustis ha anche affermato che questa banca è "*un' istituzione del Sud e tale deve rimanere*". e che Bankitalia rispetta la BPB, che ci sarà un piccolo rafforzamento della dirigenza e che ci sarà "*un' attenzione particolare*" alla base sociale ed agli *stakeholder*.

Il *neo* Consigliere Delegato ha poi affermato che in passato ci sono stati errori, ma che a lui non interessano i processi.

Il *neo* Direttore Generale Monachino ha ripetuto che ci sarà il nuovo Piano Industriale e che occorrerà recuperare gli azionisti. Ha poi affermato che su quel che è accaduto in passato ci potrà essere un confronto, ma è più importante il futuro.

Ha poi ripreso la parola il Presidente Marco Jacobini.

Dopo aver, come al solito, fatto l'elogio di quel che è stato fatto dall' Azienda, ha rimarcato le difficoltà economiche dei territori in cui la Banca insiste e perciò questa necessita di riposizionarsi

perché “*non si può più fare business con la banca tradizionale, dovrà essere un'altra banca, dovrà essere spacchettata, divisa*” e dovrà fare operazioni di collegamento (unione?) “*con altre piccole banche popolari cooperative*” aumentando, con le sue parole, l'alone di vaghezza che circonda l'atteso passaggio a S.p.a.

Egli ha inoltre affermato che la Banca dovrà incrementare il patrimonio ed infine ha richiamato il fatto di essere tutti sulla stessa barca, che il *management* della banca è capacissimo e che dobbiamo metterci tutti insieme perché il vitale progetto abbia successo.

Sin qui la cronaca.

Le OO.SS. hanno parlato con una voce sola, facendo sentire con forza al *management* aziendale la solida unità di intenti, di difesa degli interessi e dei diritti dei lavoratori e lavoratrici rappresentati da tutte le componenti sindacali.

La prima constatazione sindacale è stata sulla composizione del “nuovo” management aziendale: un *deja-vu* dagli effetti stranianti e vagamente inquietanti.

I “nuovi” *manager* sono pensionati richiamati a “salvare l’Azienda”.

E questa è stata la prima osservazione critica circa la violazione degli accordi presi (art. 14 accordo luglio 2016): c’era un espresso divieto alla riassunzione dei cessati dal servizio in BPB e la banca, non solo ha ignorato, ma sardonicamente ha affermato che lo si rifarebbe ancora perché fatto in piena buona fede ed esclusivamente nell' interesse dell' Azienda stessa!

Una dichiarazione che riteniamo irrispettosa e sprezzante nei confronti di chi, come tutti i dipendenti BPB, in ragione di quegli accordi sta pagando un prezzo salatissimo: i patti sono da osservare, da ambo le parti contraenti.

Per non parlare del tradimento di alcuni degli obiettivi del piano di riorganizzazione dell’agosto del 2017: la riduzione del rapporto costi/ricavi e la compressione delle spese amministrative.

A dispetto di quanto di buono fatto nella parte iniziale dell’anno - tanto che la riduzione del *cost/income* ci aveva permesso di riprendere una parte della contribuzione aziendale al fondo pensione - già dal bilancio semestrale il *cost/income* risulta aumentato.

In altre parole, il costo del personale è diminuito per via della solidarietà, mentre le spese amministrative sono aumentate e si è ridotto il margine di intermediazione. Ciò vuol dire una cosa semplice: i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB hanno fatto la loro parte, il management aziendale no!

Lo abbiamo detto a gran voce: i lavoratori e le lavoratrici rispettano gli accordi firmati.

I lavoratori e le OO.SS. che li rappresentano, sono responsabili e si sacrificano giornalmente per raggiungere gli obiettivi aziendali, ed invece di essere considerati, vengono addirittura dileggiati, minacciati, offesi.

Essi si sacrificano anche economicamente, contribuendo a quello che pensavano potesse essere un risanamento e un rilancio aziendale, ma che così non è stato !

Hanno lasciato nelle casse aziendali circa 19 mln di euro, finiti malamente nel calderone bucato di un piano industriale sbagliato nelle sue previsioni.

Abbiamo detto loro che è la Banca a non rispettare mai gli accordi che liberamente sottoscrive con le OO.SS. e, tramite essi, coi lavoratori e le lavoratrici.

Gli stessi lavoratori e lavoratrici che, in queste occasioni, la Banca dice di avere a cuore, ma nei fatti vengono trattati con toni volgari e minacciosi da varie figure del *middle management*, sicure di poterlo fare solo perché convinte di esser provviste di copertura e di avallo del *top management*.

E' del tutto evidente che gli accordi sono boicottati da parti dell'Azienda, che lavorano in totale anarchia di leggi e contratti: condanniamo il comportamento inaccettabile della rete commerciale che ha osteggiato e osteggia la fruizione della solidarietà e vessa continuamente i lavoratori!

Nulla ci è stato risposto riguardo alle nostre sollecitazioni in merito al bilancio del 1° semestre 2018, sia per la parte dei dati che nel "drammatico" testo a commento.

Per tutti questi motivi, abbiamo quindi chiesto fermamente di riportare indietro le lancette dell'orologio per **ripristinare la piena contribuzione aziendale al fondo pensione e sospendere la solidarietà: è su questa base che vogliamo approcciare il piano industriale a venire!**

Per queste cose le OO.SS., a margine dell'incontro, hanno convenuto con la Direzione Generale un calendario di appuntamenti, a partire dalla prima decade di gennaio, per verificare così l'effettiva e reale "discontinuità" di comportamento e di relazione che il *top management* in quest'incontro ha assicurato e per definire un accordo sulle politiche commerciali per frenare le odiose condotte vessatorie delle pressioni per la vendita.

Il progetto di cambiamento è vitale per l' Azienda, ma lo è ancor di più per i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo BPB, che hanno dimostrato la propria disponibilità ad assumere responsabilità e "pesi", non di poco conto, per il proprio "lavoro".

Le parole da noi ascoltate sul futuro della Banca sono state vaghe, contraddittorie su quale modello societario e organizzativo ci sarà prospettato ed hanno generato dubbi e domande più che chiarimenti e risposte.

Sulla base delle verifiche che andremo ad effettuare durante le prossime settimane ed i primi incontri del 2019, procederemo alle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici, momento democratico e partecipativo ineludibile in questa delicatissima fase della storia della BPB.

Auguri per tutte e tutti!

Bari, il 21 dicembre 2018

Le Segreterie di Coordinamento
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari