

ACCORDO

Il giorno 19 dicembre 2001 in Novara tra

⇒ la Banca Popolare di Novara

e

⇒ le Delegazioni Sindacali Aziendali FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UIL C.A./UIL e SINDIRIGENTICREDITO (*)

premesso che

- ⇒ con il documento programmatico sottoscritto in data 21.6.2001 le Parti hanno concordato, in relazione a quanto previsto dal Piano Industriale della Banca 2001-2003, una serie di interventi programmatici volti da un lato a pervenire alla riduzione degli organici tramite l'adesione al Fondo di Solidarietà, dall'altro a definire un quadro normativo di riferimento in materia di contrattazione integrativa aziendale;
- ⇒ con accordi sottoscritti in data 8.8.2001 le Parti hanno disciplinato l'adesione al Fondo di Solidarietà ed hanno concordato di dar corso alla contrattazione integrativa aziendale per tutte le materie ad essa demandate dal CCNL e già previste dal documento programmatico del 21.6.2001;
- ⇒ la Banca, in coerenza con le esigenze imposte dalle trasformazioni intervenute nel sistema bancario e finanziario, ha deciso di avviare una prospettiva di integrazione e di sviluppo. Il mutamento dello scenario di riferimento ha indotto le Parti a rinviare la definizione di parte degli impegni stabiliti negli accordi dell'8.8.2001; tali impegni vengono riaffermati, meglio definiti e programmati nei documenti allegati al presente accordo.

si conviene che

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le Parti confermano l'intendimento di proseguire nel processo di attuazione degli impegni concordati nel documento programmatico sottoscritto in data 21.6.2001 secondo i tempi e le modalità definiti nel presente accordo.
Le Parti intendono affermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico nella vita dell'impresa ed intendono assicurare il pieno ed efficace utilizzo delle professionalità presenti nella Banca.
In tale prospettiva le Parti confermano la necessità di valorizzare le relazioni sindacali come elemento fondamentale di confronto e governo dei processi di riorganizzazione nell'ambito delle regole contrattuali e si impegnano a garantirne il livello e le procedure

in atto (con particolare riferimento agli accordi dell'8.8.2001), anche a seguito di prospettive di sviluppo ed integrazione dell'Azienda.

PREMIO AZIENDALE

3. Per quanto riguarda il Premio Aziendale per gli anni 2001, 2002 e 2003, le Parti concordano di sottoscrivere apposita intesa che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40 del CCNL 11.7.1999, tenga conto degli impegni assunti con il documento programmatico 21.6.2001. L'intesa in argomento è allegata al presente accordo.

QUADRI DIRETTIVI – RUOLI CHIAVE

4. Le Parti stabiliscono che – nella sede dell'Organismo di Valutazione e di Verifica – si procederà alla complessiva revisione della normativa relativa alla disciplina dei Quadri Direttivi e alla individuazione dei Ruoli Chiave per renderla coerente con la struttura organizzativa della Rete della Sede Centrale e dei Sistemi Informativi e addivenire a una nuova soluzione condivisa.

Al contempo le Parti si danno atto che le previsioni parzialmente identificate in apposito documento, per l'individuazione nell'ambito della Sede Centrale di posizioni da inserire in "ruoli chiave" correlati ai diversi livelli di responsabilità, fatta salva la vigente disciplina aziendale in materia di individuazione di "ruoli chiave" nella Rete, trovano applicazione con decorrenza dal 1.1.2002.

Le Parti hanno in particolare valutato l'opportunità di prevedere, in via sperimentale, un ruolo chiave 4 caratterizzato da un trattamento economico annuo aggiuntivo alla retribuzione base del 4° livello dei Quadri Direttivi di L. 19.000.000, ferme restando le relative modalità di attuazione; l'inserimento in tale ruolo chiave sarà previsto anche per la Rete.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti dichiarano che – nella sede dell'Organismo di Valutazione e di Verifica – si procederà all'esame del rapporto tra il trattamento economico annuo aggiuntivo e la permanenza nel relativo ruolo chiave.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali evidenziano la rilevanza del mantenimento del trattamento economico aggiuntivo di ruolo chiave anche alla luce dei positivi riscontri emersi nell'anno di applicazione e confermano pertanto l'intendimento di realizzare il consolidamento del medesimo trattamento economico; in tal senso promuoveranno proposte specifiche in sede di Organismo di Valutazione e di Verifica.

INQUADRAMENTI

5. Le Parti stabiliscono di proseguire nella sede dell'Organismo di Valutazione e di Verifica, l'attività di analisi e di approfondimento dei ruoli organizzativi e delle figure professionali risultanti dalla struttura della Rete, della Sede Centrale e dei Sistemi

Informativi, sulla base della documentazione - resa disponibile dalla Banca - necessaria a rendere proficua l'attività medesima.

L'Organismo di Valutazione e di Verifica avrà inoltre il compito di elaborare proposte di definizione della normativa di riferimento idonea ad individuare inquadramenti e trattamenti economici delle figure professionali della Rete, della Sede Centrale e dei Sistemi Informativi, nonché i rispettivi criteri di decorrenza, anche valutando le prestazioni effettuate nel ruolo.

L'attività in argomento, nella prospettiva dei mutamenti del quadro organizzativo aziendale, come quelli indicati in premessa, sarà presa a riferimento ai fini di un accordo contrattuale in materia.

Allo scopo di facilitare l'avvio di tale attività, in data odierna viene sottoscritto tra le Parti specifico documento con l'indicazione delle declaratorie di mansioni delle figure professionali della Rete.

Resta inteso che ulteriori figure professionali potranno essere individuate nell'ambito dell'attività dell'Organismo di Valutazione e di Verifica ai fini della definizione dei conseguenti inquadramenti e trattamenti economici (a titolo esemplificativo: Addetto Recupero Crediti, Gestore Corporate, Tesoriere, ecc.). In particolare sarà oggetto di esame la posizione del Coadiuvante di Filiale.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE VIGENTE

6. Resteranno in vigore e continueranno a produrre effetti sino all'avvio della contrattazione di cui al precedente punto 5, i seguenti accordi aziendali:
 - ⇒ Accordo aziendale 4.12.1997 per la parte relativa alla ex Area Sistemi e Procedure Informatiche (ora Servizio Sistemi Informativi) e sue successive integrazioni. Tale normativa trova applicazione dal gennaio 2002 anche nei confronti del personale proveniente dal Servizio Sviluppo Organizzativo; i relativi criteri applicativi saranno esaminati nella sede dell'Organismo di Valutazione e di Verifica.
 - ⇒ Accordo aziendale 4.12.1997 art. 12 e successive integrazioni, fatto salvo che a favore dei collaboratori, preposti ad una Filiale e non inquadrati come QD3 o QD4, viene previsto l'aumento di € 51,65 (L. 100.000) dell'indennità che risulterà quindi pari a €154,94 (L.300.000) lorde mensili, per 12 mensilità con decorrenza 1° gennaio 2002.
 - ⇒ Accordo aziendale 14.11.2000 in materia di inquadramenti presso le Filiali.

MOBILITA' TERRITORIALE

7. Le Parti concordano sull'opportunità di riconfermare integralmente la normativa aziendale in materia di mobilità territoriale che viene pertanto allegata al presente accordo.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

8. Si conferma la necessità che i programmi di formazione professionale siano collocati nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riallocazione di attività e si orientino particolarmente verso il fabbisogno di attitudini polifunzionali e di capacità operative richieste dalle esigenze di maggior qualità e competitività del servizio offerto dalla Banca, anche al fine di tutelare l'occupazione.

In relazione alle previsioni del CCNL 11.7.1999 si conviene pertanto che:

i pacchetti formativi di cui alle lettere a) e b) dell'art. 54 del CCNL 11.7.1999 sono accorpate per il biennio 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003;

nel quantitativo biennale di ore di formazione di cui al precedente paragrafo vengono computati:

- ⇒ la partecipazione a corsi di "formazione generale", accessibili dal personale destinatario del CCNL 11.7.1999,
- ⇒ la partecipazione a corsi di "formazione di ruolo", finalizzati ad accrescere competenze specialistiche e capacità operative richieste dalle esigenze di maggior qualità e competitività del servizio offerto dalla Banca,
- ⇒ gli interventi destinati a fornire a tutti i collaboratori una informativa sui processi di riorganizzazione aziendale,
- ⇒ i corsi di riqualificazione erogati in presenza di innovazioni tecnologiche o di ristrutturazioni aziendali che comportino modifiche nello svolgimento delle prestazioni lavorative,
- ⇒ la partecipazione a corsi, convegni, seminari di aggiornamento o specializzazione, anche se organizzati da società al di fuori delle sedi aziendali,
- ⇒ la formazione "di ingresso" erogata al personale neo assunto, compresa la formazione da somministrare nei casi di assunzione mediante contratto di formazione e lavoro,
- ⇒ azioni formative specifiche consistenti nell'addestramento operativo delle risorse mediante attività di affiancamento, temporanea "job rotation" e stage presso altre funzioni aziendali;

i corsi di formazione indirizzati al miglioramento e al rinnovamento delle professionalità in linea con gli obiettivi aziendali;

i corsi di formazione che coprono l'intero orario di lavoro del personale a tempo pieno incideranno, in via convenzionale, sui quantitativi complessivi di ore di formazione individuale per 8 ore giornaliere;

i quantitativi annui di ore di formazione previsti per i pacchetti formativi di cui alle lettere a) e b) dell'art.54 del CCNL 11.7.1999 sono da intendersi proporzionati alla durata della prestazione lavorativa degli stessi;

gli interventi formativi aziendali intesi sia come corsi di "formazione generale" sia come corsi di "formazione di ruolo" verranno comunicati al personale attraverso la diffusione di un catalogo di iniziative formative anche mediante la rete INTRANET;

l'avvenuta partecipazione del personale agli interventi formativi organizzati nell'anno, distinti per argomento, sarà attestata a ciascun interessato per il tramite dell'unità operativa di appartenenza

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

La Banca si impegna a fornire entro il mese di gennaio 2002 una ipotesi di accordo corredata dai programmi formativi e di riqualificazione professionale che – in attuazione

di quanto già previsto in data 8.8.2001 – consenta l'accesso alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lettera a) punto 1 del D.M. 158/2000 nonché degli appositi fondi nazionali e comunitari.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Nell'ambito della definizione contrattuale delle figure e dei ruoli professionali e nella conseguente individuazione di percorsi professionali, le Parti si impegnano a completare entro il mese di febbraio 2002 un piano programmatico di formazione professionale dedicato allo sviluppo delle competenze. In particolare verranno dettagliate modalità, quantità, tempi di erogazione e fruitori.

PART-TIME

9. Le Parti si impegnano nel corso di incontri da tenersi nel mese di gennaio 2002, a verificare le condizioni per un più ampio ricorso al lavoro a tempo parziale contemperando le esigenze soggettive dei collaboratori con le ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'Azienda dichiara che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo i part-time in essere si intendono rinnovati a richiesta, alla scadenza, sino alla definizione delle nuove intese in materia.

Le nuove domande di part-time saranno valutate secondo il loro ordine cronologico di presentazione, tenendo in particolare considerazione, ai fini del loro accoglimento, la presenza di motivate esigenze personali ed il parere favorevole del responsabile diretto. L'Azienda valuterà con particolare attenzione le richieste di part-time avanzate dai collaboratori che fruiscono dei permessi di cui all'art. 33 della L.104/92.

ORGANISMO DI VALUTAZIONE E DI VERIFICA

10. Per favorire il raggiungimento degli obiettivi indicati nel presente accordo, le Parti riconfermano l'Organismo di Valutazione e di Verifica come sede per sviluppare e approfondire le tematiche e gli interventi tempo per tempo in discussione, per elaborare le relative proposte di risoluzione da sottoporre alle Delegazioni aziendali e per verificare l'applicazione delle intese intervenute.

L'Organismo di Valutazione e di Verifica, fermo restando quanto convenuto nel documento programmatico del 21 giugno 2001, negli altri accordi vigenti e nella lettera allegata, avrà altresì il compito di predisporre intese, da sottoporre alle Delegazioni Aziendali per l'approvazione, in merito alle seguenti materie:

- ⇒ rivisitazione complessiva del Verbale relativo alla disciplina dei Quadri Direttivi e alla individuazione dei Ruoli Chiave ;
- ⇒ contrattazione aziendale relativa a inquadramenti e trattamenti economici delle figure professionali esistenti nella Rete, nella Sede Centrale e nei Sistemi Informativi;
- ⇒ definizione di programmi di riqualificazione e di sviluppo formativo e professionale in connessione alla riorganizzazione della struttura aziendale, finalizzati a

individuare aree di intervento e miglioramento in relazione alle modifiche intervenute nello svolgimento dell'attività lavorativa, nonché predisposizione di un piano programmatico di formazione professionale dedicato allo sviluppo delle competenze;

- ⇒ individuazione di una disciplina del Part-time che stabilisca più ampi criteri di utilizzo di questo strumento che costituisce valido elemento per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto il profilo sociale.

Le Parti stabiliscono infine che l'Organismo di Valutazione e di Verifica sia sede di informativa preventiva in relazione alle varie fasi del preannunciato progetto di integrazione, ferme restando le prerogative di legge e di contratto in materia.

Ai fini di poter svolgere in maniera efficace i compiti attribuiti, l'Organismo di Valutazione e di Verifica, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risulta composto da 3 rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale unitamente a rappresentanti dell'Azienda.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

La Banca ribadisce l'impegno per il sostegno dell'occupazione del personale in servizio, privilegiando il rispetto delle attuali collocazioni territoriali, nell'ambito dei criteri contrattuali, nazionali e/o aziendali.

La Banca, altresì, si attiverà per sostenere tale criterio generale anche nelle ipotesi di fusione societaria, contenendo il fenomeno del pendolarismo (oltre i 30 chilometri) e favorendo come prioritario il principio del trasferimento dell'attività rispetto alla mobilità territoriale delle risorse umane.

In riferimento alle dichiarazioni della Banca, le Organizzazioni Sindacali si adopereranno per limitare al massimo l'eventuale fenomeno della mobilità territoriale e del pendolarismo.

La Banca Popolare di Novara e le Organizzazioni Sindacali provvederanno ad ottenere ratifica del presente accordo da parte dei rispettivi organi competenti.

Novara, 19 dicembre 2001

BANCA POPOLARE DI NOVARA

DELEGAZIONI AZIENDALI

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL C.A./UIL

(*) SINDIRIGENTICREDITO

(*) firma per adesione relativamente alle tre aree professionali