

## A) Inquadramenti Rete Periferica

Nell'ambito dei piani di sviluppo strategico miranti a massimizzare l'efficacia commerciale della Banca attraverso il miglioramento del presidio del mercato e dei segmenti di clientela e in relazione al nuovo modello organizzativo adottato a partire dal luglio del 2002, con riferimento alle modifiche intervenute, e all'introduzione dei nuovi ruoli e figure professionali richiesti, le Parti, dopo ampia e approfondita discussione, convengono che gli inquadramenti del Personale vengano modificati come da allegata tabella al presente Verbale.

In relazione agli inquadramenti dei Direttori di Filiale, le Parti hanno tenuto conto delle previsioni di cui all'accordo del 21 gennaio 1999.

Con riferimento a quanto sopra, le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che:

- relativamente ai ruoli che richiedono una permanenza di almeno 8 e/o 30 mesi nella posizione ai fini dell'inquadramento nel livello corrispondente si terrà conto della data in cui i suddetti ruoli sono stati effettivamente conferiti.
- L'Azienda s'impegna ai sensi del vigente C.C.N.L. a presentare alle OO.SS., entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, un piano di sviluppo professionale con percorsi lavorativi che consentano ai lavoratori opportunità di crescita delle competenze finalizzato ad una valorizzazione professionale.
- I percorsi dovranno essere accompagnati da interventi formativi adeguati, previsti dallo specifico piano annuale aziendale, ai sensi del vigente CCNL.
- I giudizi e le valutazioni annuali consentiranno di modulare i tempi e gli indirizzi professionali.
- Le OO.SS. nell'incontro di illustrazione potranno formulare osservazioni e suggerimenti che formeranno oggetto di confronto con l'Azienda.
- Per quanto riguarda la Rete, l'Azienda identifica due ruoli base:
  - Addetto Operativo (indirizzo operativo);
  - Addetto Family (indirizzo commerciale).
- Le risorse inserite in tali ruoli dovranno partecipare a corsi di Formazione di base (informativi sul funzionamento dell'Azienda, sulle procedure, sui prodotti e servizi, sulle tecniche di comunicazione, etc.) in misura adeguata, fermo restando le previsioni contrattuali stabilite in materia dal CCNL.
- I lavoratori della 3<sup>a</sup> Area, 1° livello dopo un significativo periodo di adibizione in tali ruoli vengono sottoposti ad uno "screening di sviluppo" per valutare il grado di crescita professionale intervenuto, l'apporto lavorativo ed i giudizi annuali ricevuti. In relazione a tale verifica l'Azienda valuta se esistono i presupposti di sviluppo professionale coerentemente con le esigenze aziendali.
- All'Addetto Operativo, nelle Filiali con organico complessivo pari o superiore a 7 risorse, cui vengono affidate tutte le attività complementari di supporto delle casse (gestione bancomat, detenzione chiavi caveau e quadratura dello stesso, gestione sovvenzioni e smaltimento, etc.) per la maggior parte dei giorni lavorativi nell'arco del mese verrà riconosciuto, con le competenze del mese di riferimento, un aumento dell'indennità modale di "rischio cassa" pari al 30% della stessa. La suddetta maggiorazione sarà

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

riconosciuta ad un solo addetto operativo nell'ambito di ciascuna Filiale aventi le predette caratteristiche.

#### **NOTA A VERBALE**

##### **Inquadramenti Area Rete**

Con riferimento all'introduzione delle modifiche organizzativa attualmente in fase di realizzazione, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro tre mesi dalla stipula del presente Verbale per valutare congiuntamente l'impatto dei cambiamenti intervenuti ed esaminare le eventuali esigenze di interventi correttivi.

Le Parti si impegnano infine a riattualizzare le tabelle dei regimi indennitari per il personale addetto al Pegno di cui all'art. 11 dell'Accordo di Concentrazione del 18 giugno 1992.

##### **B) Inquadramenti Direzione Centrale**

L'analisi delle posizioni di lavoro della Direzione Centrale dovrà consentire l'individuazione dei corrispondenti contenuti di professionalità e responsabilità ed i connessi livelli di inquadramento. Tale analisi terrà conto all'interno delle diverse strutture, dei criteri di autonomia decisionale, del coordinamento delle risorse, della responsabilità funzionale.

Nell'ambito della Direzione Centrale, relativamente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale ed alla categoria dei Quadri direttivi, si conviene sull'urgenza di definire i ruoli aziendali facendo riferimento all'attività di analisi predetta ed alle mansioni di cui alla declaratoria del CCNL vigente.

Al fine di procedere speditamente viene attivata una commissione paritetica che entro 90 giorni dovrà presentare un'ipotesi di assetto al quale fare riferimento per concordare la definizione degli inquadramenti di Direzione Centrale e dei relativi "Ruoli chiave".

#### **NOTA A VERBALE**

##### **Inquadramenti Direzione Centrale**

L'Azienda si impegna a presentare alle OO.SS., successivamente alla fase di analisi di cui sopra, un piano dedicato di formazione e di sviluppo professionale che, coerentemente con i ruoli e le responsabilità afferenti alle posizioni professionali, predisponga i necessari interventi per il consolidamento e la diffusione delle competenze e conoscenze necessarie a garantire il presidio dei processi a tutti i livelli dell'organizzazione.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

## **Automatismi**

1. L'Azienda, coerentemente con quanto disposto in materia di automatismi dal CCNL 19.12.94, conferma il proprio impegno a promuovere il personale, in servizio alla predetta data e assunto nella 3a area professionale, 1° livello (ex impiegato di prima), al 4° livello della 3° area professionale, al raggiungimento di 10 anni di anzianità nel 3° livello della suddetta Area professionale oppure decorsi 10 anni dalla data del riconoscimento del 2° automatismo economico, che in tal caso viene assorbito, purché abbia riportato per l'ultimo anno un giudizio professionale non negativo .
2. Al medesimo personale, con almeno 8 anni di anzianità nel suddetto 3° livello e che abbia riportato negli ultimi quattro anni un giudizio professionale positivo, verrà anticipatamente riconosciuto il suddetto passaggio alla 3^ area 4° livello.
3. Parimenti, al personale in servizio alla data del 19.12.1994 e assunto nella 2a Area Professionale, 3° livello retributivo (ex impiegato di seconda) sarà riconosciuto il 3° livello retributivo della 3a area Professionale, in base ai medesimi criteri e modalità di cui ai punti 1 e 2.
4. Per il personale assunto dopo la data predetta, ai fini del solo riconoscimento dell'assegno mensile di importo equivalente ai livelli di inquadramento sopra indicati (rispettivamente 3^ area 4° livello e 3^ area 3° livello), i termini temporali previsti (8 e 10 anni) decorreranno dal momento in cui il suddetto personale avrebbe maturato il 2° automatismo di carriera, già soppresso dalle intese collettive richiamate.

La presente intesa sostituisce la precedente lettera *a latere* dell'Accordo di concentrazione 18.6.92 B.S.S. e B.d.R. del 31.7.92 - prot. N. 7792 - "provvedimenti di carriera".

### **NOTA A VERBALE**

Per il personale che opera in B.d.R. a seguito di cessione di contratto dalle aziende del Gruppo interessate dall'intesa del 5 marzo '04, saranno considerate valide le anzianità maturate precedentemente in virtù del punto 4 della succitata intesa.

### **Ricorso avverso i giudizi professionali**

Le Parti convengono che, al fine di conferire la massima efficacia ed affidabilità dello strumento di valutazione, le sintesi cartacee consegnate ai collaboratori/collaboratrici in sede di colloquio di miglioramento siano dettagliate e articolate, di modo da contenere il maggior numero di elementi utili alla comprensione e all'interpretazione del giudizio professionale medesimo.

Qualora il lavoratore, ai sensi dell'art. 57 del vigente CCNL, ritenga il giudizio professionale non conforme alla propria valutazione, potrà promuovere ricorso avverso il giudizio medesimo che sarà esaminato presso la Direzione Aziendale territorialmente competente, presente anche un rappresentante dell'Ufficio Personale, facendosi assistere -se richiesto- da una Rappresentanza Sindacale Aziendale della OO.SS. cui conferisce specifico mandato.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

L'Azienda al fine di agevolare un approfondito e documentato contraddittorio nella procedura del ricorso, a richiesta fornirà:

- scheda di valutazione riferita alla prestazione dell'anno;
- curriculum lavorativo degli ultimi 4 anni con i relativi giudizi professionali

### **Contributo figli disabili o persone equiparate a carico**

In relazione a quanto previsto dalla lettera a latere dell'Accordo di Concentrazione del 18 giugno 1992, protocollo 7796 "contributo figli – o persone equiparate a carico – handicappati", così come modificata dalla normativa n. 100 del 25 marzo 1998, fermi restando criteri e modalità di corresponsione contenuti in quest'ultima, le Parti convengono che il suddetto contributo annuale, a partire dal mese di settembre 2004, sia incrementato a € 2.500 (duemilacinquecento lordi)

### **Anticipo T.F.R.**

In relazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., dalle norme di Legge e dagli accordi collettivi vigenti, le Parti convengono che, fermi restando criteri, modalità e plafond previsti dalle norme succitate e in aggiunta alla casistica espressamente prevista, il dipendente possa chiedere l'anticipazione del proprio T.F.R. maturato in base alle seguenti fattispecie (spese documentabili):

- spese per ristrutturazione della propria abitazione o dei propri figli;
- spese mediche indispensabili e di rilevante importo non coperte o solo parzialmente coperte da CASPIE;
- oneri rilevanti relativi a successioni per causa di morte e spese funerarie;
- riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale.

In aggiunta ai suddetti casi e alle richiamate modalità, le Parti convengono inoltre che il lavoratore/lavoratrice possa richiedere, una sola volta e per una somma pari a massimo € 3.000 (tremila euro) l'anticipazione del proprio T.F.R. maturato per ripianare eventuali sconfinamenti, sul conto ove vengano accreditati i propri emolumenti.

### **Premio di Rendimento**

In relazione a quanto previsto dall'art. 8 ed in particolare ai punti 1, 2, 3, 4 e 6 e art. 9, comma 1, dell'Accordo di Concentrazione 18 giugno 1992, con riferimento alla sostituzione delle note di qualifica con il giudizio professionale, ai fini della corresponsione delle somme ivi previste, le Parti convengono che siano adottati i criteri di seguito indicati:

- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, un giudizio professionale non negativo, saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "ottimo";
- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, 3 giudizi professionali non negativi (di cui uno relativo all'ultimo anno di riferimento), saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "distinto";
- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, 2 giudizi professionali non negativi, (di cui uno relativo all'ultimo anno di riferimento), saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "buono";

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

- ai dipendenti che avranno ottenuto, negli ultimi 4 anni, un solo giudizio professionale non negativo, sempre che il suddetto giudizio faccia riferimento all'ultimo anno, saranno applicate le percentuali già attribuite alla classifica di "normale".

In relazione a quanto previsto al punto 3 del citato art. 8, le Parti convengono infine che la somma ivi indicata, (Lit. 600.000, pari a € 309,87) sarà corrisposta, in percentuale, in base ai seguenti criteri:

- il 100% della somma ai dipendenti che avranno ottenuto negli ultimi tre anni un giudizio professionale non negativo;
- il 66% della somma ai dipendenti cui sia stato attribuito negli ultimi tre anni per due volte (di cui una nell'ultimo anno di riferimento) un giudizio professionale non negativo;
- il 33% della somma ai dipendenti cui sia stato attribuito una sola volta negli ultimi tre anni, e comunque nell'ultimo anno di riferimento, un giudizio professionale non negativo.

### **Sicurezza del lavoro e tutela delle condizioni igienico ambientali**

Con la stipula del presente Verbale, le Parti si impegnano ad incontrarsi per rivedere e riattualizzare, entro il prossimo mese di settembre, le previsioni contenute nel verbale riservato di Accordo – "garanzie volte alla sicurezza".

L'Azienda conferma il proprio impegno al rispetto di adeguati standard di sicurezza e di tutela delle condizioni igienico ambientali dei luoghi di lavoro. Conviene sull'importanza del ruolo attribuito dalla vigente disciplina in materia ai RR.LL.SS., ai fini di assicurare il necessario contributo per la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda s'impegna inoltre ad illustrare alle OO.SS. il capitolato contrattuale delle Ditte appaltatrici dei servizi di pulimento operanti nella Banca.

Dichiara altresì la propria disponibilità ad agevolare, per quanto di propria competenza, l'attuazione delle previsioni dell'Accordo di settore del 12 marzo 1997.

In materia di sicurezza delle Filiali, le Parti confermano l'apposito Osservatorio di cui alla premessa del Verbale riservato di Accordo (facente parte integrante dell'accordo di concentrazione) – garanzie volte alla sicurezza – al quale sono affidati compiti di carattere informativo sugli andamenti degli eventi criminosi, nonché consultivo in relazione alle eventuali modifiche da apportare alle misure di sicurezza, finalizzate comunque alla salvaguardia della tutela fisica dei dipendenti.

L'Osservatorio avrà il compito di monitorare l'efficacia derivante dall'introduzione, anche a titolo sperimentale, delle "migliori pratiche" in materia di sicurezza fisica.

Tale Osservatorio sarà composto da rappresentanti dell'azienda e da rappresentanti delle OO.SS., in numero non superiore a due per sigla sindacale, si riunirà almeno due volte l'anno e comunque, a fronte di situazioni di particolare necessità, ogni qualvolta una delle Parti ne faccia richiesta.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

## **Mobilità aziendale (c.d. “pendolarismo”)**

In relazione alle intese stipulate con le OO.SS. in data 19 luglio 2001 e 18 marzo 2003 (c.d. indennità di “pendolarismo”), finalizzate ad agevolare i dipendenti interessati da provvedimenti di trasferimento su iniziativa Aziendale, le Parti, avendo riscontrato nel tempo il positivo accoglimento delle predette intese da parte dei lavoratori, e consapevoli che i trattamenti indennitari ivi previsti costituiscono uno strumento efficace per contenere gli oneri connessi ai provvedimenti di trasferimento predetti, convengono di confermare l'erogazione dei trattamenti in argomento con le stesse modalità e in base ai medesimi criteri contenuti nel citato Verbale di Accordo del 19 luglio 2001. Di seguito vengono indicati gli importi in Euro:

- Euro 77,46 lordi mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 30 Km e pari o inferiori a 60 Km;
- Euro 154,93 lordi mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 60 Km. e pari o inferiori a 90 Km.;
- Euro 232,40 lordi mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 90 Km. e pari o inferiori a 120 Km.;
- Euro 309,87 lordi mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 120 Km..

Qualora il lavoratore, beneficiario dei trattamenti in questione, decida successivamente di effettuare il cambio di residenza nella nuova sede di lavoro, egli avrà titolo ai trattamenti previsti dal CCNL nei casi di trasferimento comportanti l'effettivo cambio di residenza (indennità “una tantum”, “fornitura” o “contributo” alloggio, rimborso spese di trasloco, diaria per il tempo necessario al trasloco), scomputando, ai fini della determinazione della durata dell'assistenza locativa prevista dal CCNL, il periodo durante il quale è stata corrisposta l'indennità di pendolarismo.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

## VERBALE DI INCONTRO

In relazione al personale allocato nell'area dei Quadri Direttivi, il cui sviluppo professionale, in base al vigente CCNL *“è collegato all'individuazione da parte dell'Azienda di ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale”*, vengono confermate, ai fini dei trattamenti collegati ai suddetti, le previsioni del Verbale di Riunione del 6 febbraio 2001.

Con riferimento a quanto sopra, le Parti pertanto si danno atto che:

1. nell'ambito del 4° livello dei Quadri direttivi sono individuati tre “ruoli chiave”, in relazione ai differenti ruoli organizzativi e ai livelli di responsabilità. Ai suddetti ruoli chiave saranno attribuiti, successivamente alla loro individuazione, trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto al trattamento economico contrattuale pari a :
  - € 3.616 lordi annui per il “ruolo chiave 1”;
  - € 6.714 lordi annui per il “ruolo chiave 2”;
  - € 9.297 lordi annui per il “ruolo chiave 3”;
2. nell'ambito del 3° livello dei Quadri Direttivi si prevede un “ruolo chiave” nel quale le posizioni saranno individuate in base a criteri analoghi a quelli di cui al precedente punto 1. Ai lavoratori che saranno inseriti nel suddetto ruolo chiave verrà attribuito un trattamento economico annuo pari a € 2.066;
3. con riferimento ai livelli di complessità/redditività, laddove per redditività deve intendersi la creazione di valore per la Banca, vengono integralmente confermati i criteri di cui al Verbale di Incontro del 6 febbraio 2001. Il livello di complessità organizzativa è determinato pertanto sulla base dell'articolazione della struttura , delle sue dimensioni, della valenza professionale delle posizioni di lavoro presenti presso la medesima, nonché di peculiari attività svolte. Il livello di complessità commerciale è determinato sulla base delle masse medie per addetto, delle masse (Raccolta-Impieghi), dell'importo medio per rapporto. L'azienda comunicherà, in linea di principio con cadenza annuale, l'elenco puntuale delle filiali che soddisfano i criteri sovra esposti. L'Azienda si riserva altresì facoltà di apportare ogni necessaria modifica ai parametri che informano la complessità delle Filiali come sopra descritta, dandone comunicazione preventiva alle OO.SS. finalizzata ad una valutazione congiunta dei parametri suddetti.
4. Per quanto attiene alla Direzione Centrale, in relazione ai differenti livelli di responsabilità, saranno parimenti identificati “ruoli chiave” in coerenza con le vigenti norme collettive vigenti sopra menzionate.
5. il trattamento aggiuntivo per il “ruolo chiave” di cui ai precedenti punti 1 e 2 è elemento retributivo ed assorbe, fino al 50%, eventuali assegni *“ad personam”* che eccedano a qualsiasi titolo, ragione o causa, i trattamenti retributivi stabiliti dal CCNL e viene assorbito in caso di passaggio di livello, ruolo chiave o inquadramento superiore.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale