

Verbale di incontro del 5 marzo 2004

tra Capitalia S.p.A., Banca di Roma S.p.A. e Banco di Sicilia S.p.A.
e le Delegazioni Sindacali Dircredito, Fabi e Sinfub

In relazione a quanto previsto dal Verbale di Accordo del 18 marzo 2003, le Parti si sono incontrate per una verifica complessiva degli effetti scaturenti dall'applicazione dell'Accordo medesimo in tema di contrazione degli organici nelle singole Aziende, in relazione agli strumenti adottati per conseguire gli obiettivi riguardanti il primo anno del Piano Industriale 2003-2005 del Gruppo Bancario Capitalia.

Nel corso della verifica effettuata ai sensi della lettera A, punto 5 del citato Verbale di Accordo, è emerso che, a livello di perimetro interessato, gli strumenti previsti per la riduzione degli organici relativa all'anno 2003 si sono dimostrati complessivamente efficaci, atteso che gli scostamenti dagli obiettivi pianificati non sono risultati particolarmente significativi, come riportato nella documentazione consegnata ed illustrata alle Organizzazioni Sindacali in data 19 febbraio 2004.

Nel corso dell'incontro, le Parti si sono date atto che i lavoratori interessati dal primo degli step di uscita, previsto dal Verbale di Accordo del 18 marzo 2003, hanno incontrato oggettive difficoltà a causa del brevissimo lasso di tempo disponibile (solo 7 giorni) per la presentazione delle richieste di risoluzione del rapporto di lavoro per l'accesso alle prestazioni del "Fondo di solidarietà".

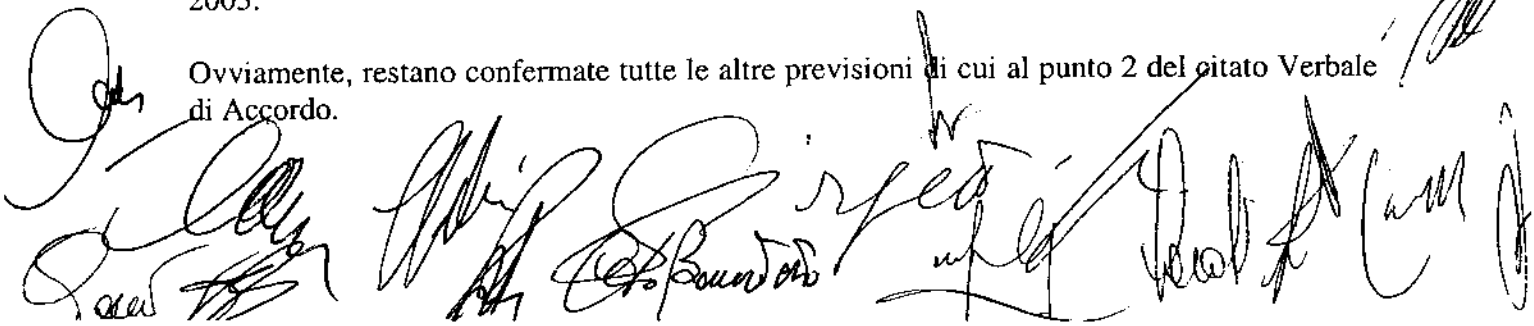
Pertanto, le Parti hanno convenuto che i lavoratori di cui al capoverso precedente, nel rispetto delle previsioni di cui al D.M. n.158/2000, potranno inoltrare richiesta di adesione alle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle Imprese di credito" entro la data del 29 marzo 2004, per risolvere il rapporto di lavoro a far tempo dal 1° aprile 2004.

Qualora, con riferimento a quanto sopra definito, si dovesse riscontrare il superamento del 30% delle uscite previste dal Piano Industriale per il biennio 2004-2005, le Parti si riconfermano che si procederà con priorità nei confronti dei lavoratori di cui all'art. 49 comma 5 del CCNL 11 luglio 1999 ed art. 18 comma 5 del CCNL del 1° dicembre 2000, nonché secondo il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

Le Parti concordano altresì che, in sede aziendale, si incontreranno entro la prima decade del mese di aprile 2004 per una verifica relativa alle uscite realizzatesi.

A fronte di tali uscite, le Aziende, in coerenza con il Piano Industriale, confermano il proprio intendimento di procedere al totale reintegro degli organici delle Filiali prevalentemente mediante assunzioni, nonché attraverso interventi organizzativi o gestionali, anche in relazione a quanto previsto alla lett. C del Verbale di Accordo 18 marzo 2003.

Ovviamente, restano confermate tutte le altre previsioni di cui al punto 2 del citato Verbale di Accordo.



Fabi
Fondo
di

Premi di anzianità

Con riferimento ai premi di anzianità, la cui erogazione è subordinata al compimento di una determinata anzianità di effettivo servizio presso la stessa azienda, le anzianità maturate a tale titolo presso ciascuna Azienda saranno considerate utili ai fini del riconoscimento di detti premi.

L'importo dei premi sarà determinato *pro quota* in base ai rispettivi criteri di calcolo previsti presso le Aziende interessate e in funzione dell'anzianità maturata presso ciascuna di esse. L'erogazione dei premi sarà effettuata dall'Azienda presso la quale il lavoratore presta servizio al compimento della prevista anzianità di servizio (25° e 30° anno).

Le Aziende si dichiarano disponibili a risolvere, sulla base dei criteri sopra individuati, eventuali situazioni determinatesi a seguito della mobilità attuata a partire dal Verbale di Accordo 26 luglio 2000.

Ferie - Permessi per ex festività

In tema di ferie e permessi per ex festività, le Aziende convengono che, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, per esigenze occasionali i lavoratori possano fruire di singole o più giornate di ferie.

Le Parti si danno atto che, coerentemente con la finalità propria delle ferie, le stesse devono essere godute entro l'anno di riferimento.

A tal fine le Aziende porranno in essere le necessarie misure gestionali dirette a rendere ciò possibile.

Per quel che riguarda la fruizione delle ferie residue, l'utilizzo terrà conto delle esigenze personali del lavoratore, ferma restando la necessità di una graduale eliminazione delle stesse.

Le Aziende dichiarano che, per effetto delle previsioni sopra convenute, non daranno ulteriore applicazione ai Regolamenti emanati il 28.6.2001.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

05/03/04

Mobilità tra Aziende

A. Capitalia S.p.A., Banca di Roma S.p.A., Banco di Sicilia S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali, nel condividere l'esigenza di definire criteri e modalità di carattere generale per assicurare una sostanziale omogeneità di trattamento al personale coinvolto in processi collettivi di mobilità fra le stesse Aziende, hanno convenuto che:

relativamente ai processi collettivi di trasferimento tra Aziende:

1. le Aziende forniranno preventiva informativa agli organismi sindacali aziendali, illustrandone motivazioni, modalità di attuazione e tempi, ivi compresi eventuali interventi formativi necessari;
2. i rapporti di lavoro del personale interessato proseguono senza soluzione di continuità, con il mantenimento della tipologia del contratto, dell'inquadramento posseduto e del trattamento retributivo acquisito;
3. a detto personale saranno applicati gli istituti in vigore presso l'Azienda di destinazione secondo le previsioni aziendali vigenti;
4. saranno riconosciute utili, a tutti gli effetti scaturenti dal CCNL e dalla contrattazione aziendale, le anzianità convenzionali e di servizio possedute presso l'Azienda di provenienza;
5. il T.F.R., le ferie, i permessi ex festività soppresse, la banca delle ore, i riposi compensativi, maturati presso l'Azienda di provenienza saranno trasferiti all'Azienda di destinazione;
6. per quanto attiene al premio di anzianità si rinvia alle specifiche previsioni di cui alla disciplina precedente;
7. le agevolazioni creditizie al tasso riservato ai dipendenti in servizio proseguiranno il loro normale ammortamento alle condizioni previste nell'Azienda di provenienza;
8. i suddetti trasferimenti saranno realizzati mediante cessione del contratto e, pertanto, con il preventivo consenso dell'interessato;
9. per quel che attiene la previdenza complementare, ai dipendenti iscritti ai vigenti sistemi di previdenza complementare/integrativa del Banco di Sicilia, ovvero iscritti al Fondo ex CRR, verranno applicate le intese che le Parti concorderanno in attuazione delle previsioni contenute nel Verbale di Accordo del 18 marzo 2003 (Lett. E, punti 1 e 4), con particolare riguardo a quelle relative al riconoscimento del maturato previdenziale vantato.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

05/08/04

Inoltre, nelle more della definizione del processo di riforma della previdenza complementare del Banco di Sicilia:

- ai dipendenti del Banco medesimo – così come individuati al punto precedente - che aderiranno al Fondo Pensione per il personale della Banca di Roma, verranno riconosciute le contribuzioni aziendali previste dal citato Verbale di Accordo del 18 marzo 2003, lett. E, punto 2, dall'1.1.2001 fino alla data di passaggio, da versare nella sezione a contribuzione definita del predetto Fondo Pensione;
- ai dipendenti iscritti al Fondo ex CRR, ovvero al Fondo Pensione per il personale della Banca di Roma sarà consentito il temporaneo mantenimento dell'iscrizione al rispettivo Fondo di appartenenza.

10. Nel caso di iniziative analoghe a quella realizzata con Accordo del 26.7.2000:

- l'Azienda interessata renderà nota l'entità delle posizioni di lavoro, le province e/o le unità produttive per le quali l'Azienda stessa prefigura esigenze di organico;
- la mobilità sarà realizzata con la necessaria gradualità, nell'ottica di salvaguardare, nelle Aziende interessate, i livelli di competenza e di professionalità ed evitando il depauperamento quanti-qualitativo delle risorse;
- in caso di domande concorrenti per la stessa destinazione, l'Azienda ricevente si impegna, compatibilmente con i profili professionali richiesti, ad accogliere prioritariamente le domande di trasferimento inoltrate dal personale della medesima;
- il personale interessato potrà richiedere di essere temporaneamente distaccato, prima del passaggio definitivo, per un periodo massimo di sei mesi prorogabile, in caso di giustificati motivi, di ulteriori sei mesi;
- l'Azienda ricevente si impegna, per la durata di un biennio, a non adottare provvedimenti di trasferimento nei confronti del personale interessato, salvo diversa richiesta o consenso del lavoratore.

Sulla base dell'andamento delle operazioni di mobilità tra le Aziende di cui sopra, al fine di proporre iniziative che agevolino tali processi ed il superamento di eventuali criticità riscontrate, è istituito un Osservatorio permanente paritetico composto da rappresentanti aziendali e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo; tale Osservatorio si riunirà con cadenza almeno trimestrale o su richiesta di una delle Parti.

relativamente ai distacchi collettivi:

11. fermo restando la disciplina di cui all'art. 15 del vigente CCNL, le Aziende forniranno nel corso della preventiva informativa agli organismi sindacali aziendali, le motivazioni, le modalità di attuazione e la durata, ivi compresi eventuali interventi formativi necessari;

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

05/02/04

12. i detti distacchi potranno avvenire anche per sopperire a temporanee esigenze tecnico organizzative delle Aziende e per favorire l'integrazione e lo scambio di esperienze e competenze professionali;
13. al lavoratore distaccato verrà riconosciuto il premio di produttività dell'Azienda presso la quale ha prestato la propria attività lavorativa per il maggior periodo dell'anno;
14. al personale interessato saranno applicati i sistemi incentivanti eventualmente esistenti presso l'Azienda distaccataria e la disciplina delle valutazioni professionali applicata dall'Azienda distaccante;
15. l'utilizzo del dipendente distaccato avverrà nel rispetto dell'inquadramento e della professionalità acquisita;
16. qualora fosse necessario utilizzare il personale interessato in mansioni diverse (non inferiori a quelle in atto svolte), l'Azienda si impegna a prevedere un adeguato percorso formativo;
17. al momento del rientro presso l'unità produttiva di provenienza, saranno assicurati al lavoratore le mansioni almeno equivalenti a quelle precedentemente svolte al momento del distacco;
18. nella ricollocazione del dipendente, si terrà anche conto:
 - delle condizioni personali e di famiglia degli interessati al fine di non causare agli stessi un maggior disagio;
 - della professionalità acquisita presso l'Azienda distaccataria;
19. al personale distaccato verrà riconosciuto il trattamento di pendolarismo previsto presso l'Azienda distaccante, salvo condizioni di miglior favore presso la distaccataria. Il suddetto trattamento non sarà erogato se il distacco avviene su specifica richiesta dell'interessato.

B. Le Parti si danno atto che fattispecie riconducibili a specifiche procedure di legge o di contratto (ad esempio: trasferimenti di Azienda) saranno disciplinate di volta in volta secondo la normativa delle procedure stesse.

C. Le Aziende dichiarano che i criteri di cui alla precedente lett. A., punti da 2 a 10, troveranno applicazione anche con riferimento ai trasferimenti tra le Aziende di singoli lavoratori, e che i criteri di cui ai punti da 12 a 19 troveranno applicazione anche con riferimento ai distacchi tra le Aziende di singoli lavoratori.

In entrambi i casi, le Aziende forniranno a consuntivo e con periodicità semestrale adeguata ed apposita informativa alle OO.SS.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale

Parte sindacale

05/03/04

Prestazioni eccedenti QD1 e QD2

Premesso che la prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi si effettua di massima in correlazione con l'orario di lavoro applicabile al personale inquadrato nella terza area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tali categorie e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative, le Parti si danno atto che, per le prestazioni significativamente eccedenti, saranno adottati i criteri e le modalità di seguito indicate. I Quadri Direttivi di 1° e 2° livello rappresenteranno al Responsabile dell'Unità di appartenenza, con periodicità trimestrale e per iscritto, le prestazioni che risultino comunque eccedenti in misura significativa rispetto alla flessibilità attuata ed alle "quote d'orario" contrattualmente forfettizzate, specificando entità e motivi che le hanno determinate.

Le Aziende effettueranno con cadenza annuale una valutazione delle predette segnalazioni circa la congruità delle medesime e del trattamento da correlare alle stesse, come sotto riportato.

Per situazioni particolari per le quali si possa configurare un ricorso strutturale a prestazioni eccedenti l'orario di lavoro come sopra indicato, in assenza di soluzioni alternative sotto il profilo organizzativo, le Aziende provvederanno a corrispondere tale erogazione con cadenza trimestrale.


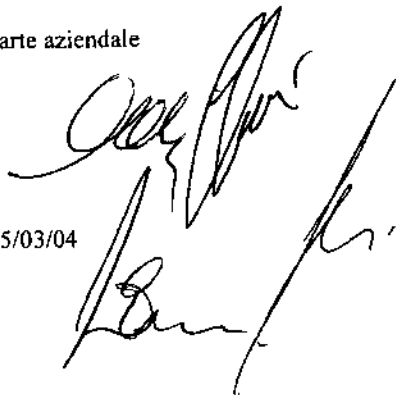
Le Aziende e le OO.SS. si incontreranno periodicamente, anche su richiesta delle OO.SS. stesse, per una verifica sull'andamento delle prestazioni "significativamente eccedenti" e delle correlate procedure di autogestione e di autocertificazione.

In relazione a quanto sopra, le Aziende riconosceranno, oltre alle misure fissate per le quote di orario previste e forfettizzate dal CCNL 11. 7. 1999:

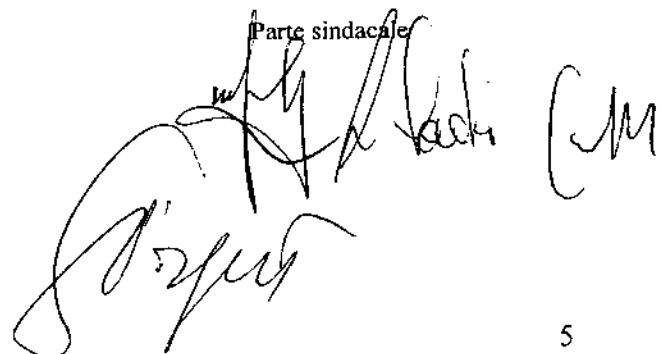

- un'erogazione di pari importo, al raggiungimento di una quota di orario di almeno 90 ore aggiuntiva rispetto a quella fissata da detto CCNL;
- un'ulteriore erogazione di pari importo della precedente, al raggiungimento di una quota di orario di almeno 90 ore aggiuntiva rispetto all'ultima misura di cui sopra.

Sigla sulle materie definite in funzione dell'Accordo complessivo

Parte aziendale



05/03/04

Parte sindacale

Spett.le Capitalia

Alla luce dei risultati da Voi comunicati sulla riduzione degli organici riferiti al Piano Industriale, le sottoscritte O.O.S.S. FABI, DIRCREDITO, SINFUB, hanno constatato che gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti ed in alcune previsioni superati, ad eccezione degli esodi incentivati.

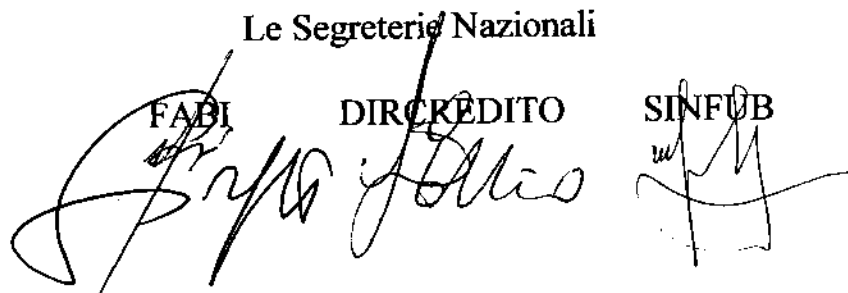
In riferimento a questi ultimi richiediamo all'Azienda di mettere in atto (salvaguardando la volontà del lavoratore all'adesione) tutti gli strumenti, nessuno escluso, al fine di raggiungere i numeri previsti.

Cordiali saluti.

Roma 5/3/04

Le Segreterie Nazionali

FABI DIRCREDITO SINFUB



4 marzo 2004

Alle Segreterie degli Organi di Coordinamento
delle R.S.A. - Banco di Sicilia

In relazione alla verifica effettuata con riferimento all'andamento degli organici dell'anno 2003, prevista dal Piano Industriale 2003/2005, Vi confermiamo il nostro intendimento di procedere all'assunzione di 50 risorse presso le Filiali di rete entro i prossimi due mesi.

Distinti saluti.

Banco di Sicilia S.p.A.
[Handwritten signature]