

## **IPOTESI DI ACCORDO di PROGRAMMA**

In Milano, il giorno 5 dicembre 2002

tra

INTESABCI S.P.A.

e

la Delegazione Sindacale ad hoc di cui all'art. 18 CCNL 11 luglio 1999 composta da FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIL.CA

### **PREMESSO CHE**

- il Gruppo in conseguenza degli insoddisfacenti risultati conseguiti nell'ultimo biennio, sia sul versante reddituale sia su quello gestionale, soffre di forti criticità che vanno affrontate con la massima tempestività e determinazione;
- a tal fine il Vertice del Gruppo ha messo a punto ed avviato il Piano d'Impresa 2003 – 2005, che è stato rappresentato a tutte le comunità interessate, ivi ricomprese tutte le OO.SS.LL., con il quale si propone, attraverso il miglioramento dei risultati gestionali e reddituali, di ricondurre il Gruppo tra i migliori operatori europei;
- in questo quadro risulteranno determinanti lo sviluppo dei ricavi, che dipenderà in larga misura dal miglioramento della qualità dell'offerta, dai livelli di servizio e dalla competitività dei prezzi, ed il rigoroso contenimento dei costi, nell'ambito dei quali il costo del lavoro dovrà mantenersi entro livelli coerenti con la crescita dei ricavi;
- sono intervenuti numerosi incontri nel corso dei quali, nell'ambito di un'ampia disamina, le OO.SS.LL. hanno avanzato richieste di approfondimenti e di migliori formulazioni in ordine agli indirizzi e agli obiettivi di cui al Piano d'Impresa;

- in tali circostanze è stato anche precisato che i risultati attesi in materia di efficientamento, ammodernamento e rilancio delle Società del Gruppo non possono prescindere dall'esigenza indifferibile di contenere il costo del lavoro, nelle relative diverse componenti ed anche attraverso la riduzione del numero degli addetti, entro livelli compatibili con la situazione economica e gestionale del Gruppo stesso;
- IntesaBci, quale Capogruppo, con lettera del 2 ottobre u.s., ha avviato, in relazione ai processi di riorganizzazione e di ristrutturazione connessi con il richiamato Piano d'Impresa, più volte oggetto di rappresentazione alle OO.SS.LL., e alle prevedibili conseguenti tensioni occupazionali, le relative procedure contrattuali vigenti (Art. 18 C.C.N.L. 11 luglio 1999);
- su richiesta delle OO.SS.LL., nell'ambito del confronto contrattualmente previsto, si è dato corso ad una serie di incontri con l'intento di individuare possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti, anche in concorso tra loro, a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a ridurre il costo del personale;
- le OO.SS.LL. hanno sottolineato che nell'attuale scenario altamente competitivo, che richiede qualità ed orientamento al mercato, la valorizzazione del personale rappresenta il vero fattore di successo;
- hanno altresì espresso la loro ferma convinzione che alla prospettata riduzione dei costi debba accompagnarsi la crescita dei ricavi, mentre gli interventi sul costo del lavoro debbono essere effettuati secondo criteri di equità, sia per l'entità che per la durata dei provvedimenti che saranno adottati;
- hanno ribadito l'esigenza che la riduzione degli organici si realizzi gradualmente in stretta correlazione con lo sviluppo e l'effettiva realizzazione dei processi di riorganizzazione aziendale di cui al citato Piano d'Impresa;
- hanno richiesto, data la complessità e le dimensioni dei processi di riorganizzazione e di ristrutturazione di cui al Piano d'Impresa, il pieno riconoscimento del proprio ruolo in tutte le fasi di realizzazione dei suddetti processi, anche attraverso specifici momenti di confronti e di verifica, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto,

considerato inoltre che:

- sulla materia in argomento si è sviluppato un proficuo confronto contrattuale, proseguito nei fatti anche dopo la lettera della Società del 28 novembre u.s.;
- le OO.SS.LL. hanno chiesto alla Società di protrarre la trattativa anche oltre il termine di 40 giorni previsto dall'art. 18 C.C.N.L. 11 luglio 1999, sempre nell'ambito ed in esecuzione della procedura stessa, previa comunque l'espressa revoca e/o annullamento da parte della Società della richiamata lettera 28 novembre 2002;
- la Società, in accoglimento di tutto quanto sopra, revoca e annulla, ad ogni conseguente effetto, il contenuto formale e sostanziale della richiamata propria comunicazione del 28 novembre u.s.,

## LE PARTI

tutto ciò premesso e considerato, dopo essersi date, in via preliminare, reciprocamente atto ed aver, comunque, espressamente convenuto tra loro di prorogare i termini della procedura ex art. 18 del C.C.N.L. 11 luglio 1999, già avviata con lettera alle OO.SS.LL. del 2 ottobre u.s., sono pervenute, sempre nell'ambito della stessa procedura contrattuale, alla stipula del presente Accordo di Programma che:

- riguarda tutte le aziende facenti parte alla data odierna del Gruppo IntesaBci - perimetro Italia - come da prospetto allegato 1;
- definisce gli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro e gli obiettivi correlati di riduzione degli organici, tempo per tempo previsti per ciascuna delle anzidette aziende (cfr. prospetti allegati 2 e 3 che costituiscono, al pari del precedente allegato 1, parte integrante del presente Accordo);
- individua gli strumenti e le relative eventuali misure che le aziende medesime utilizzeranno, anche in concorso tra loro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di riduzione previsti;
- definisce il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni di cui al Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito (di seguito Fondo di Solidarietà);
- prevede, nell'ambito del sistema di relazioni industriali, momenti di consultazione in ordine allo stato di realizzazione degli obiettivi del Piano.

In questo quadro le Parti hanno convenuto che:

1. al fine di ridurre in via strutturale il costo del lavoro è necessario che ciascuna Azienda del Gruppo raggiunga, nel triennio, rispetto alla situazione in atto al 31 dicembre 2002, gli obiettivi correlati di riduzione degli organici di cui all'allegato 3;
2. lo strumento primario attraverso cui pervenire a detta riduzione viene concordemente individuato nel Fondo di Solidarietà, come da previsioni di cui al D.M. 28 aprile 2000, n.158 per le prestazioni di cui all'art. 5, 1° comma, lett. b);
3. in relazione a ciò le Aziende di cui all'allegato elenco, avendo completato con il presente Accordo la procedura contrattualmente prevista per il caso di tensioni occupazionali, provvederanno ad attivare ciascuna per proprio conto, ove necessario per la realizzazione degli specifici obiettivi di riduzione strutturale del costo del personale, la procedura prevista dalla Legge n. 223/91 al fine di stipulare gli Accordi di cui all'art. 7 del D.M. n. 158/2000;
4. il ricorso al Fondo avverrà con carattere di gradualità, in relazione alle esigenze e agli obiettivi specifici di ciascuna Azienda in materia di riduzione del costo del lavoro, con effetto dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005;
5. l'individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo avverrà secondo i criteri previsti dall'art. 8 del D.M. 28 aprile 2000, n. 158, che prevede testualmente:
  - “ 1) Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
  - 2) L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.
  - 3) Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.”;
6. conseguentemente in ciascuna Azienda interessata:

- a) cesseranno dal servizio, a far data rispettivamente dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005 fino alla concorrenza delle previste quantità di cui al richiamato allegato 3, anzitutto i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che risultino in possesso dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia alle date rispettivamente del 31 marzo 2003, oppure del 30 giugno 2003, o ancora del 31 marzo 2004, o infine del 31 marzo 2005, anche con diritto al mantenimento in servizio, ove il numero degli stessi risulti inferiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsto; ove invece detto numero risultasse superiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsti si favorirà, in via preliminare, la volontarietà, che verrà esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni che Azienda e OO.SS.LL. stabiliranno nell'ambito ed a definizione della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991;
- b) cesseranno altresì dal servizio a far data rispettivamente dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005, fino alla concorrenza delle quantità previste dall'allegato 3 e tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto della lettera a) che precede, i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che risultino in possesso tempo per tempo, alle scadenze previste al punto 4. che precede, dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui all'art. 5, comma 1. lettera b) (fino ad un massimo di 60 mesi tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e quella di percezione della pensione), ove il numero degli stessi risulti inferiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsto; ove invece detto numero risultasse superiore al numero degli esuberi tempo per tempo previsti, come per il caso di IntesaBci, si favorirà, in via preliminare, la volontarietà, che verrà esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni che Azienda e OO.SS.LL. stabiliranno nell'ambito ed a definizione della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991. Ove le adesioni da parte del personale interessato dovessero risultare inferiori al numero degli esuberi tempo per tempo previsto, ciascuna Azienda individuerà gli ulteriori destinatari che dovranno accedere al Fondo adottando il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età;
- c) a coloro che presenteranno, nei modi e alle condizioni che Azienda e OO.SS.LL. stabiliranno in occasione della definizione della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991, e comunque entro i primi quarantacinque giorni dalla data di apertura dei termini, la domanda irrevocabile di accesso al Fondo, verrà riconosciuta, a titolo di "premio di tempestività", una somma pari a 1/13,5 della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.  
Detta somma verrà erogata, a integrazione del TFR, al momento della risoluzione consensuale con contestuale accesso al Fondo di solidarietà;

7. al personale di cui alla lettera a) del punto che precede che, avendo maturato alla data sopra indicata il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia, percepisca, per effetto della legislazione vigente in materia, il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuta, per ciascuno dei mesi ulteriori rispetto a quelli contrattualmente spettanti a titolo di preavviso, una somma complessiva netta, a titolo di incentivazione all'esodo, corrispondente, in via convenzionale, al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe percepito ove fosse confluito nel citato Fondo di Solidarietà;
8. allo scopo di favorire l'individuazione del Personale che abbia maturato il diritto alla pensione di anzianità e/o di vecchiaia ovvero risulti in possesso dei requisiti di anzianità anagrafica e contributiva per accedere al Fondo, le Parti convengono sull'adozione del modulo, allegato al presente atto come parte integrante dello stesso (all. n. 4), che ciascun dipendente, nato prima del 1954, dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere. Tale modulo trasmesso da ogni singola Azienda al personale interessato dovrà essere riconsegnato, ad ogni conseguente effetto, alla funzione competente appositamente indicata dalla stessa Azienda, entro e non oltre il termine assegnato, con avvertenza che in caso di segnalazioni non conformi ai dati reali potranno anche essere assunti i provvedimenti del caso;
9. al personale che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà assicurato, in quanto già iscritto a casse aziendali di assistenza sanitaria integrativa, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O., alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio.  
Le Parti stipulanti si impegnano, nel reciproco rispetto dei ruoli, a fare in modo che le disposizioni statutarie siano conseguentemente adeguate da ciascuna Cassa sanitaria interessata alla previsione di cui al presente comma;
10. al personale di cui al punto che precede, in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi al momento previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito;  
Nei confronti degli iscritti al Fondo Pensioni a prestazione definita del Mediocredito, analogamente a quanto sopra, l'importo individuale viene convenzionalmente definito, sulla base dell'aliquota contributiva -versata dall'Azienda nel 2002 al Fondo medesimo- applicata sull'ultima retribuzione mensile percepita dall'interessato; detto

importo moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito sarà attualizzato in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo;

11. il personale di cui ai punti 9. e 10. che precedono beneficerà, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O., delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio;
12. con riferimento all'art. 11, comma 11, dell'Accordo 28 febbraio 1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall'ABI e dalle OO.SS.LL. in ordine al Fondo di Solidarietà medesimo, a seguito di eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione A.G.O., inteso che al verificarsi di tali eventi si farà luogo ad appositi incontri con le OO.SS.LL. firmatarie del presente Accordo, per dare puntuale applicazione ai provvedimenti assunti al riguardo;
13. in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive scaturenti dall'applicazione del D.M. n. 158 del 2000, le Aziende interessate procederanno, attraverso i processi di mobilità territoriale, alla necessaria ricollocazione delle risorse rivvenienti dai processi di riorganizzazione e di ristrutturazione in atto. A tal fine le Aziende:
  - a) favoriranno, anche attraverso adeguate iniziative di formazione e di addestramento, lo sviluppo delle professionalità e delle potenzialità presenti in Azienda;
  - b) accoglieranno in via prioritaria le richieste di trasferimento presso altre unità produttive della Rete Commerciale, compatibili con le esigenze aziendali;
  - c) disporranno, ove possibile, i trasferimenti secondo criteri gestionali finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, valutando altresì la praticabilità di trasferimenti "a catena" di corto raggio;
14. allo scopo, peraltro, di contemperare gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi di riduzione di costo, vengono di seguito individuati gli strumenti la cui adozione, anche in concorso tra loro, favorirà la graduale riduzione degli organici -secondo quanto previsto al punto 4. che precede- necessaria alle diverse Aziende del Gruppo per conseguire i più volte richiamati obiettivi specifici:
  - a. Lavoro a tempo parziale

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, il ricorso al lavoro a tempo parziale verrà favorito in tutte le sue forme.

In relazione a ciò la trasformazione consensuale dei rapporti di lavoro del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree professionali e ai quadri direttivi potranno essere accolte:

- a tempo determinato per periodi minimi di:
  - = tre anni rinnovabili, alla scadenza, per altri tre;
  - = ovvero 6 mesi rinnovabili per altri 6, in presenza di gravi motivi d'urgenza relativi alla situazione familiare del dipendente.

Alla scadenza del termine, il lavoratore a tempo parziale che tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno, rimarrà assegnato alla stessa unità produttiva;

- a tempo indeterminato: entro il limite massimo del 50% del personale appartenente alle categorie Aree professionali e Quadri Direttivi in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda, entro il 31 gennaio p.v., fornirà apposita informativa circa le limitazioni connesse ad esigenze di servizio riguardo alla concessione della trasformazione del rapporto per determinate posizioni di lavoro.

Le Parti, entro la stessa data, converranno – con separato accordo – tempi e modalità per la presentazione delle richieste da parte del personale interessato, i criteri di accoglimento in caso di pluralità di domande presentate presso la medesima unità produttiva, ed eventuali ulteriori aspetti applicativi circa le possibili modulazioni degli orari e le posizioni dei lavoratori che dopo aver trasformato - ai sensi e per gli effetti del presente Accordo - il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale dovessero poi accedere al “Fondo di solidarietà”. Nell'occasione sarà valutata la possibilità di far confluire, durante la vigenza del presente Accordo, le ore di lavoro supplementare nella “banca delle ore”, per il relativo utilizzo secondo le modalità in uso per il personale a tempo pieno.

Le Parti si riservano inoltre di valutare ai sensi e per gli effetti dell'art. 26, punto 9 del C.C.N.L. la possibilità di addivenire ad intese per il superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti di lavoro a tempo parziale;

#### b. Lavoro straordinario

Le Parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso al lavoro straordinario che potrà essere autorizzato dall'Azienda solo nei casi di particolare urgenza e necessità.

In caso di ricorso non occasionale al lavoro straordinario connesso all'attuazione di progetti, circoscritti nel tempo e/o conseguenti a fenomeni di riorganizzazione e ristrutturazione, le misure idonee a garantirne il contenimento saranno oggetto di apposito incontro tra la Direzione locale e la competente R.S.A..

Per la durata del presente Accordo, le prestazioni aggiuntive dalla 51<sup>a</sup> alla 100<sup>a</sup> ora confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore".

Allo scopo di contenere ulteriormente il ricorso al lavoro straordinario, l'Azienda, valuterà un maggior ricorso all'adozione delle flessibilità in materia di orari di lavoro previste dal vigente C.C.N.L.

Entro il 15 gennaio p.v. - con separato Verbale di Riunione - le Parti avuto riguardo anche al Verbale sottoscritto il 16 ottobre scorso tra ABI e le Segreterie Nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali - concorderanno i termini per il recupero delle ore confluite in banca delle ore alla data del 30 settembre 2002, valutando anche "gli accorgimenti necessari ... e le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore";

c. Premio aziendale

La sospensione, totale o parziale, del premio aziendale di produttività e di redditività di cui all'art. 40 del C.C.N.L. 11 luglio 1999 costituisce una delle misure idonee per contenere in via contingente il costo del personale, alla quale ricorrere per favorire, in via complementare rispetto alle altre misure previste dal presente Accordo, la graduale riduzione degli organici, in funzione e nel rispetto degli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro fissati per ciascuno degli anni di riferimento.

In tal senso, pertanto:

- IntesaBci, ISS e IGC non daranno luogo per l'esercizio 2002 all'erogazione del suddetto premio aziendale; per gli esercizi 2003 e 2004 le Parti si incontreranno, rispettivamente, nel mese di ottobre 2003 e nel mese di ottobre 2004 per individuare soluzioni che, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti, colleghino eventuali erogazioni a detto titolo ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle singole aziende tenuto conto degli obiettivi di cui al Piano di Impresa;
- le altre Società del Gruppo potranno adottare la predetta misura della sospensione, di tutto o di parte, del premio aziendale, in via complementare

rispetto alla riduzione degli organici in attuazione del presente Accordo, e comunque, ove necessario, fino a concorrenza del raggiungimento dei rispettivi obiettivi di riduzione del costo del personale;

*Nota a Verbale*

Relativamente all'esercizio 2002 al personale dipendente di IntesaBci, ISS e IGC, che abbia prestato servizio per l'intero anno 2002 e risulti in servizio alla data del 31 marzo 2003, verrà erogata una somma "una tantum" uguale per tutti pari a €. 258,00 al lordo delle ritenute di legge. Detta somma, che verrà corrisposta con le retribuzioni del mese di luglio 2003, non sarà utile ai fini del calcolo del TFR.

## 15. FORMAZIONE

In coerenza con gli obiettivi di cui al Piano d'Impresa 2003 – 2005 in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, le Parti riconfermano la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale del Gruppo.

Pertanto, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del C.C.N.L., in relazione ai processi di riorganizzazione e di efficientamento in corso, la formazione sarà diretta a:

- favorire il cambiamento culturale e l'integrazione;
- assicurare l'acquisizione delle competenze necessarie per sostenere sia lo sviluppo tecnico e manageriale del personale, sia lo sviluppo dei ricavi;
- favorire il processo di miglioramento della qualità del servizio;
- perseguire l'impiego efficace dell'innovazione tecnologica.

In relazione a quanto sopra le Società del Gruppo realizzeranno, nell'ambito di piani e programmi coerenti con gli obiettivi e gli indirizzi del Piano d'impresa, che saranno tempo per tempo definiti e portati a conoscenza del personale interessato, iniziative di formazione volte a favorire lo sviluppo delle competenze professionali secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto della normativa contrattuale.

Nei casi di cambiamento di mansioni/attività saranno predisposti adeguati percorsi di addestramento e di formazione per consentire al personale interessato di acquisire la necessaria riqualificazione: le conseguenti iniziative dovranno prevedere, anche attraverso l'ausilio di strumenti di autoformazione, momenti di aula e di affiancamento sul lavoro.

L'estensione del sistema Target a tutto il Gruppo comporta il superamento delle precedenti piattaforme informatiche e richiede, per le lavoratrici ed i lavoratori di ISS, un adeguato piano formativo al fine di assicurare anche la necessaria riconversione professionale.

Per quanto concerne i quadri direttivi, i relativi interventi saranno programmati tenuto conto della professionalità maturata dagli interessati, nonché del ruolo ricoperto e del livello di appartenenza, in coerenza con la fungibilità nelle mansioni previste dal C.C.N.L..

Piani e programmi di formazione saranno preventivamente portati a conoscenza, entro il mese di febbraio di ciascun anno, delle delegazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, che nell'occasione potranno formulare osservazioni e proposte, che saranno tenute dall'Azienda in adeguata considerazione.

Il consuntivo dell'attività svolta e/o pianificata, al pari di quanto previsto al comma che precede, sarà portata a conoscenza delle OO.SS.LL. in occasione degli incontri periodici di cui al successivo paragrafo "Relazioni Industriali", anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 54 del vigente C.C.N.L..

Le Parti si danno altresì atto che gli interventi formativi sopra richiamati, collocandosi nell'ambito dei citati processi di riconversione e riqualificazione del personale, rientrano tra quelli riconducibili alle previsioni di cui all'art. 5, lett. a), punto 1) del D.M. n. 158/2000 "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito", anche in concorso con i fondi nazionali e comunitari.

## 16. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, in relazione alla complessità dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione in corso nell'ambito del Gruppo, allo scopo di favorire la partecipazione del personale ai progetti di miglioramento e di efficientamento di cui al Piano d'Impresa, convengono sull'opportunità, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse con un adeguato livello di Relazioni Industriali caratterizzato, pur nell'ambito dei rispettivi ruoli e delle diverse responsabilità delle Aziende e delle OO.SS.LL., da momenti di informativa e consultazione, sia a livello centrale che a livello territoriale, tenendo conto, ovviamente, delle dimensioni organizzative delle singole Società.

Allo scopo di favorire pertanto la conoscenza dello stato di avanzamento delle previsioni di cui al presente Accordo, le Parti, intendendo prevedere la realizzazione di specifici momenti di consultazione e di approfondimento, convengono di incontrarsi con cadenza annuale rispettivamente nei mesi di ottobre 2003, ottobre 2004, anche

allo scopo di effettuare l'apposita verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano d'Impresa. Resta comunque confermato che, in via straordinaria, le Parti potranno dar corso alla consultazione e agli approfondimenti ritenuti opportuni, nelle apposite riunioni da convocarsi a richiesta di una delle stesse, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

I relativi lavori si svolgeranno nell'ambito di un Comitato di Consultazione, temporaneamente istituito, composto da 3 membri per ciascuna Organizzazione firmataria, individuati all'interno della Delegazione Sindacale di Gruppo prevista dall'art.18 del vigente C.C.N.L., e da un'adeguata rappresentanza per l'Azienda.

Nel corso dei suddetti incontri le Parti procederanno all'analisi e al monitoraggio dello stato di attuazione delle iniziative previste dal presente Accordo, dell'andamento dei ricavi e dei costi (*cost/income*), con riferimento agli obiettivi previsti per il triennio 2003/2005.

#### Previsioni specifiche per IntesaBci, ISS e IGC

L'Azienda, non prima del mese di ottobre 2004, dopo aver effettuato le valutazioni del caso, parteciperà alle OO.SS.LL. la concreta percorribilità di ipotesi che possano favorire in prospettiva l'acquisizione di quote azionarie da parte del personale di IntesaBci, IGC e ISS, secondo criteri, modalità e condizioni coerenti con il quadro complessivo delle compatibilità aziendali.

Le Parti si danno reciprocamente atto dell'intento di valorizzare le relazioni industriali a livello territoriale attraverso adeguati momenti di informazione e di consultazione, anche al fine di favorire condizioni di crescente consapevolezza in ordine ai processi di cambiamento di cui al Piano di Impresa, con particolare riferimento alle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro e alle relative conseguenze sul piano sociale; a tal fine si incontreranno per definire, entro il mese di marzo 2003, modalità e contenuti del relativo modello relazionale.

L'Azienda s'impegna inoltre a confrontarsi con le OO.SS.LL., entro il mese di aprile 2003, sul sistema incentivante che intenderà adottare, nell'ambito della procedura di cui all'art. 43 del C.C.N.L. 11 luglio 1999 e nel rispetto dei criteri di equità trasparenza e considerazione dei contributi indiretti, allo scopo di riconoscere le prestazioni individuali e/o di squadra, valutate sulla base delle competenze e del merito in ordine alle specifiche posizioni professionali.

» » »

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo che produrrà effetti sino al 31 dicembre 2005, è stata positivamente esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 11 luglio 1999.

Conseguentemente IntesaBci, ISS e IGC, nonché le altre Società del Gruppo di cui al punto 3. che intenderanno avvalersene ai fini del conseguimento degli obiettivi di costo, attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in esubero (cfr. allegato 3 del presente Accordo) ai fini di quanto previsto dal D.M. n. 158/2000, con l'impegno di definire le stesse entro i successivi trenta giorni. Le intese sottoscritte tra le Parti avranno durata triennale e riguarderanno tutte le categorie di personale.

Nella circostanza:

- IntesaBci, ISS e IGC recepiranno le soluzioni già definite espressamente con il presente Accordo, fermo restando che per quanto attiene alla riduzione degli organici di IntesaBci, le Parti convengono fin da ora che detta riduzione interesserà complessive 5.700 unità come di seguito precisato:
  - quanto ad almeno 1.300 unità con effetto dal 1° aprile 2003,
  - quanto ad ulteriori 1.300 unità con effetto dal 1° luglio 2003, comunque fino alla concorrenza massima di 2.600 unità per l'anno 2003,
  - quanto ad ulteriori 2.500 unità con effetto dal 1° aprile 2004,
  - quanto ad ulteriori 600 unità con effetto dal 1° aprile 2005;
  
- le altre Società di cui al punto 3., in coerenza con quanto precede, ricercheranno, attraverso l'utilizzo degli strumenti di cui al presente Accordo e nella combinazione ritenuta più efficace per il raggiungimento dei previsti obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro, le soluzioni più adeguate per accompagnare con gradualità la definita riduzione degli organici.

Nell'ambito della procedura di cui alla Legge n. 223 del 1991 ciascuna Azienda, allo scopo di salvaguardare la funzionalità delle strutture operative ed organizzative in tutte le componenti, concorderà con le OO.SS.LL. il numero complessivo, assolutamente contenuto, delle unità che avrà deciso di mantenere in servizio, ancorché in possesso dei requisiti previsti dall'art. 8 del D.M. n. 158 del 2000, per un periodo non superiore a 12 mesi. Le unità che l'Azienda, al contrario, decidesse di mantenere in servizio oltre il suddetto termine, saranno portate in detrazione dal numero complessivo degli esuberi così come definiti tra le Parti. Alle OO.SS.LL. saranno forniti elementi conoscitivi anche disaggregati.

Per quanto attiene le ulteriori Società del Gruppo che non dovessero avviare la procedura di cui alla legge n. 223 del 1991, le stesse avvieranno un immediato confronto allo scopo di definire, in sede aziendale, le misure ritenute più idonee per il raggiungimento degli obiettivi specifici di riduzione strutturale del costo del personale, avvalendosi della strumentazione di cui al presente Accordo. Le relative intese, che avranno durata triennale e riguarderanno tutte le categorie di personale, dovranno intervenire entro e non oltre il 31 gennaio 2003; in difetto di che le Aziende interessate adotteranno gli strumenti di cui al presente Accordo, nella misura e secondo le combinazioni che saranno ritenute necessarie per il raggiungimento dei citati obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro, non escludendosi il ricorso al D.M. n.158 del 2000.

Allegato 1 Gruppo IntesaBci – Perimetro Italia – Elenco Società  
Allegato 2 Gruppo IntesaBci – Perimetro Italia – Andamento del costo del lavoro per entità giuridica  
Allegato 3 Gruppo IntesaBci – Perimetro Italia – Andamento organici puntuali per entità giuridica  
Allegato 4 Modulo di delega  
Appendice : Società Esattoriali del Gruppo IntesaBci

## INTESABCI

la Delegazione Sindacale ad hoc di cui all'art. 18 CCNL 11 luglio 1999 composta da:

- FABI,
  
- FALCRI
  
- FEDERDIRIGENTICREDITO
  
- FIBA/CISL
  
- FISAC/CGIL
  
- UIL.CA