

VERBALE

In Milano 20 dicembre 2002

tra

INTESABCI S.P.A.

e

le Delegazioni Sindacali

FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/CISL, FISCA/CGIL, UIL.CA

PREMESSO CHE

- nell'ambito della procedura avviata, con lettera del 2 ottobre scorso, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 del vigente C.C.N.L., l'Azienda ha rappresentato, tra l'altro, l'esigenza di procedere all'efficientamento e alla riorganizzazione delle strutture centrali e territoriali, attraverso specifici progetti finalizzati al recupero di risorse da destinare ad altre attività produttive, anche con l'ausilio di processi di riconversione professionale;
- con successiva lettera del 24 ottobre u.s., è stata fornita - nell'ambito delle procedure previste dalla vigenti disposizioni contrattuali - ampia e dettagliata informativa corredata da specifica documentazione, in ordine ai processi in stato di più avanzata realizzazione e cioè: il Roll Out delle Filiali della Divisione Rete, la Riqualificazione del Personale Ausiliario, il Nuovo Modello Estero Merci;
- nei successivi incontri del 5 e 12 novembre - nei quali l'Azienda, attraverso l'ausilio di ulteriore documentazione, ha illustrato più nel dettaglio i suddetti progetti, anche sotto il profilo delle possibili ricadute sul personale - si è dato corso ad ampio e approfondito dibattito,

tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto di seguito riportato.

ROLL OUT DELLE FILIALI DELLA DIVISIONE RETE

Con l'adozione dei nuovi criteri di segmentazione e gestione della clientela - previsti in un'ottica, da un lato di semplificazione ed omogeneizzazione del modello organizzativo e commerciale dell'intera rete, dall'altro di riequilibrio dei carichi di lavoro - si è determinata la necessità di una redistribuzione dei portafogli della clientela, comportante, in questa fase, la ricollocazione del personale conseguentemente in eccedenza rispetto al numero delle previste posizioni di gestore "base", "premium" e "affari".

L'individuazione del personale da confermare/collocare nelle suddette posizioni, sarà prioritariamente basata sulla professionalità in possesso di ciascuna delle risorse interessate, ivi ricomprendendo quelle con rapporto di lavoro a tempo parziale e nel rispetto dei principi di parità e non discriminazione.

Nei confronti del personale che risulterà in eccedenza l'Azienda ricercherà, in tempi ragionevoli, entro il 30 giugno 2003, adeguate soluzioni di impiego, finalizzate al mantenimento del ruolo ricoperto e/o di completamento dell'avviato percorso professionale.

In tale contesto il personale da riallocare avrà la precedenza per la copertura delle posizioni di lavoro di equivalente contenuto professionale, che si rendessero disponibili, in un tempo contenuto, presso le Filiali limitrofe e/o della stessa Area di appartenenza tenendo altresì conto del luogo di residenza e delle previsioni in tema di "mobilità" tempo per tempo vigenti in Banca Intesa.

Nei confronti di detto personale, inoltre, l'Azienda favorirà compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive:

- l'accoglimento di domande di trasferimento verso Filiali richieste dagli interessati;
- l'assegnazione, in presenza di specifiche esigenze, presso altre Società del Gruppo, in regime di distacco per un periodo non superiore ad un anno, con mansioni proprie della categoria di appartenenza.

In tal caso, permanendo al termine del periodo di riferimento l'esigenza organizzativa e produttiva presso la Società interessata, il personale in questione potrà optare tra la risoluzione del proprio rapporto di lavoro, con contestuale assunzione presso la Società del Gruppo, e il rientro presso l'unità produttiva di provenienza o in altra più prossima, in una posizione di lavoro compatibile con l'inquadramento posseduto, nel rispetto di quanto previsto nel capitolo "Esigenze di organico delle Società del Gruppo" del Verbale di Accordo 13.04.2001.

- la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro.

Nei casi di trasferimento - ad eccezione di quelli intervenuti in accoglimento della richiesta degli interessati - saranno erogati i trattamenti collettivi nazionali e aziendali tempo per tempo vigenti.

Per la riallocazione del Personale di cui trattasi si terrà conto anche delle posizioni, di contenuto professionale equivalente a quello rivestito dagli interessati, che si rendessero disponibili per effetto delle uscite conseguenti all'accesso nel Fondo di solidarietà.

Al personale di cui sopra, destinato ad espletare attività diverse da quelle precedentemente svolte, l'Azienda, previo colloquio con gli interessati, garantirà i necessari interventi formativi e/o di addestramento. I programmi dei corsi, con i relativi tempi di svolgimento e le modalità di effettuazione, saranno tempestivamente comunicati al personale interessato.

Entro il 31 gennaio 2003 le Parti daranno corso ad una verifica congiunta nell'ambito della quale l'Azienda fornirà le risultanze in ordine alle soluzioni individuate o adottate nei confronti del personale interessato, anche con riferimento a eventuali processi di mobilità, nonché le modalità di effettuazione e di partecipazione ai corsi di formazione e di addestramento erogati e/o pianificati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti si danno atto che, a coloro i quali, esclusivamente per effetto del progetto di cui trattasi, hanno dovuto interrompere i “percorsi” professionali previsti dai contratti integrativi e accordi aziendali vigenti, verrà riconosciuta la “ricongiunzione” tra i suddetti periodi, utili ai fini della maturazione dell’inquadramento superiore, ed eventuali periodi successivamente trascorsi in altre posizioni professionali che diano diritto allo stesso inquadramento.

L’Azienda ribadisce la propria volontà di ricercare tutte le possibili soluzioni finalizzate al completamento dell’avviato percorso professionale.

Le Parti, nell’ambito del confronto in materia di inquadramenti previsto entro il 28.02.2003, prenderanno in esame le problematiche concernenti le eventuali eccezionali situazioni di lavoratrici e lavoratori che non avessero potuto completare, per cause esclusivamente imputabili al processo di efficientamento, il percorso professionale pur avendo già effettuato un periodo temporale particolarmente significativo del percorso stesso.

NUOVO MODELLO ESTERO MERCI

Al fine di assicurare il rilancio del comparto, l’Azienda ha previsto il decentramento delle relative attività attraverso una presenza capillare sul territorio atta a garantire, con lo sviluppo dell’attività, i massimi ricavi.

La realizzazione di tale progetto non determina ricadute sul personale, fatta eccezione per pochi casi di mobilità territoriale per i quali troveranno applicazione i trattamenti collettivi nazionali e aziendali tempo per tempo vigenti.

Per contro, la decisione assunta dall’Azienda di collocare a Bari una serie significativa di lavorazioni di back office dell’attività propria dell’Estero Merci (inizialmente gli introiti estero di importo massimo pari a € 12.500,00 su sistema Target) le lavorazioni assegni negoziati e all’incasso), consentirà, in accoglimento anche di vive istanze sindacali, di creare ivi un polo importante, riallocando così un numero significativo di risorse (inizialmente almeno 100/150) in eccedenza anche a seguito dei preventivati processi di efficientamento.

A sostegno dell’implementazione del progetto, è stato previsto un articolato piano di formazione professionale - per complessive 1.700 giornate circa - destinato ad un novero di almeno quattrocento dipendenti. Le modalità di effettuazione e partecipazione al piano vengono dettagliate nell’allegato 1.

Al termine del progetto pilota, che sarà realizzato nella regione Emilia Romagna, le Parti daranno corso, in ogni caso entro il 31 gennaio 2003, ad una verifica congiunta nell’ambito della quale l’Azienda fornirà le risultanze della fase sperimentale, anche con riferimento alle materie della mobilità territoriale e della formazione professionale. In tale circostanza le Parti firseranno eventuali ulteriori momenti di informativa e verifica in relazione al completamento dell’intero progetto.

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE AUSILIARIO

L'Azienda, in relazione ai processi di efficientamento che hanno comportato la riorganizzazione di alcune attività ausiliarie, conferma la propria volontà a procedere, anche in un'ottica di valorizzazione delle risorse disponibili, alla riqualificazione professionale del personale ausiliario: inizialmente 420 risorse che, a regime, potranno raggiungere le 550 unità.

In tale contesto l'Azienda, appurate le caratteristiche complessive del personale interessato, ne individuerà la migliore collocazione su attività di front office e/o back office, in relazione al modulo formativo a cui detto Personale ha partecipato valutando altresì – compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive – eventuali richieste degli interessati in ordine alle Filiali di possibile destinazione.

EFFICIENTAMENTO DIREZIONI CENTRALI

Entro il 31 marzo 2003 l'Azienda comunicherà alle OO.SS.LL. il numero e l'inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori da ricollocare nella rete. Con l'occasione saranno illustrate la tempistica e le modalità di partecipazione agli interventi formativi e di riqualificazione professionale rappresentati alle OO.SS.LL., con le modalità di confronto sindacale di cui all'Accordo del 5.12.2002

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che gli interventi di formazione di cui al presente Verbale si collocano nell'ambito dei processi di riconversione e riqualificazione professionale del personale e, in quanto tali, rientrano – con le modalità di confronto sindacale di cui all'Accordo del 5.12.2002 - tra quelli finanziabili dal "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.

INTESABCI S.P.A

FABI

FALCRI

FEDERIDIRIGENTICREDITO

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UIL.CA