

ACCORDO GRUPPO BANCO DESIO SU POLITICHE COMMERCIALI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il 24/07/2017, in Desio

tra

La Direzione aziendale del Gruppo Banco Desio (Banco di Desio e della Brianza S.p.A., Banca Popolare di Spoleto e Fides S.p.A.)

e

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB
- UGL CREDITO
- UILCA
- UNISIN

premesso che

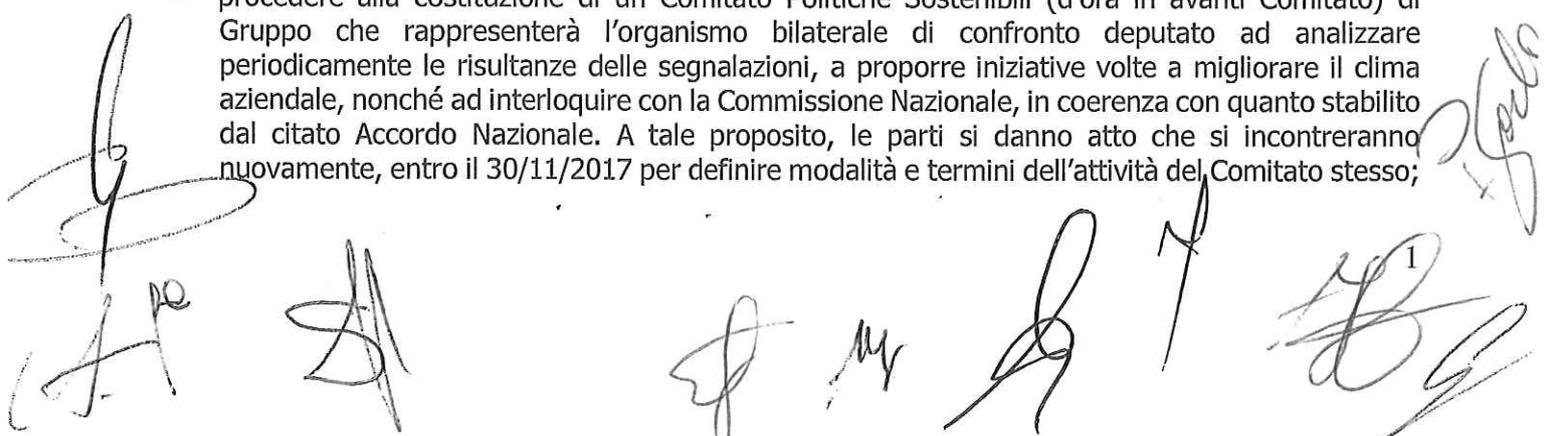
- in data 8 febbraio 2017 è stato sottoscritto - tra l'ABI e le Segreterie Nazionali dei Sindacati di categoria - l'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro i cui contenuti devono qui intendersi interamente richiamati;
- l'Accordo Nazionale rimanda alla sottoscrizione di analoghi Accordi a livello aziendale o di Gruppo, per quelle Imprese o Gruppi di Imprese presso cui non siano già stati definiti specifici accordi in materia;
- in particolare, sia in sede nazionale sia nel presente Accordo, si intende rendere quanto più effettiva ed efficace l'applicazione dei principi del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 e dell'articolo 53 del C.C.N.L. del 31 marzo 2015, attraverso l'individuazione di azioni e comportamenti atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela;
- le politiche commerciali del Gruppo favoriscono il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza, promuovendo comportamenti coerenti con tali principi e riconducendo ai predetti valori eventuali comportamenti difformi.

Le premesse formano parte integrante del presente Accordo e le Parti convengono quanto segue.

Art. 1: Obiettivi e valori

Le Parti intendono:

- procedere alla costituzione di un Comitato Politiche Sostenibili (d'ora in avanti Comitato) di Gruppo che rappresenterà l'organismo bilaterale di confronto deputato ad analizzare periodicamente le risultanze delle segnalazioni, a proporre iniziative volte a migliorare il clima aziendale, nonché ad interloquire con la Commissione Nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal citato Accordo Nazionale. A tale proposito, le parti si danno atto che si incontreranno nuovamente, entro il 30/11/2017 per definire modalità e termini dell'attività del Comitato stesso;



- rafforzare la reputazione complessiva e la fiducia che il Gruppo Banco Desio gode nei confronti della propria clientela, valorizzando ancor più il ruolo fondamentale dei lavoratori di ciascuna singola Azienda, facente parte del Gruppo stesso;
- individuare principi e valori – che si tramutino in comportamenti conformi – che siano propedeutici al miglioramento costante della qualità dei rapporti fra le aziende del Gruppo, il personale dipendente e la clientela, favorendo la promozione del benessere sui luoghi di lavoro e la conseguente ottimizzazione del clima lavorativo;
- diffondere, quali valori positivi nei confronti di tutte le Parti, la cultura ed il rispetto delle regole e la prevenzione di eventuali comportamenti non conformi, orientando comunque l'evoluzione delle imprese del Gruppo – pur nell'attuale contesto economico basato sulla competitività e sulla concorrenza – verso uno sviluppo socialmente sostenibile.

Le imprese del Gruppo - nel perseguire i propri obiettivi economici indispensabili per il mantenimento degli indici di solidità ed efficienza – devono sempre avere come riferimento:

- il ruolo fondamentale di tutela del risparmio e di sostegno dell'economia;
- politiche commerciali che siano responsabili e sostenibili e che rispettino la centralità dei clienti e la qualità dei prodotti offerti, nonché la trasparenza delle condizioni tramite un'adeguata consulenza;
- il ruolo centrale delle risorse umane ed il rispetto della persona, quali valori imprescindibili cui orientare l'azione commerciale che si deve sempre basare su principi di onestà, trasparenza, fiducia e professionalità;
- il rispetto della dignità dei lavoratori e la valorizzazione delle loro competenze.

Art. 2: **Norme comportamentali**

le Parti concordano che:

- i dati consuntivi e le analisi di previsione di vendita devono essere estratti attraverso strumenti messi a disposizione dall'Azienda tramite procedure e supporti tecnologici che consentano di monitorare l'andamento delle iniziative commerciali, riducendo gli adempimenti burocratici;
- qualora tali strumenti non siano ancora operativi, in attesa di questa implementazione tecnologica, la raccolta dei dati consuntivi deve essere operata con modalità che evitino l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni in coerenza con i principi enunciati nel presente Accordo nel rispetto della dignità professionale dei lavoratori. Il perseguimento del budget e degli obiettivi assegnati, dovrà avvenire valorizzando la collaborazione tra colleghi ed il consolidamento dello spirito di squadra, al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi stessi, in una logica di Gruppo e di miglioramento della qualità del rapporto con la clientela interna/esterna;
- le richieste di dati non devono contenere comunicazioni improprie o fuorvianti per la corretta applicazione delle normative di legge e dei regolamenti aziendali e soprattutto non devono contenere messaggi che risultino vessatori o lesivi della dignità dei lavoratori;
- le riunioni di orientamento commerciale per discutere i dati andamentali devono essere effettuate nel rispetto delle norme sull'orario di lavoro previste dal vigente C.C.N.L. (tenendo conto anche della specificità d'orario dei lavoratori a tempo parziale); tali incontri, possono essere organizzati anticipando, ove eccezionalmente necessario, la chiusura degli sportelli al pubblico;

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a signature with the number '2' written below it.

- Le classifiche dei c.d. contest verranno prodotte con l'esclusiva finalità di porre in atto miglioramenti organizzativi e commerciali.
- Le Parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75, 38 comma 2, né sarà applicabile l'art. 44 limitatamente al caso del mancato raggiungimento dei soli obiettivi quantitativi e fatti salvi gli obblighi delle parti previsti nel CCNL 31 marzo 2015.

Art. 3: Monitoraggio e benessere sui luoghi di lavoro

Al fine di verificare che non si pongano in essere comportamenti che potrebbero essere non conformi ai principi ed alle norme enunciati nel presente Accordo, le Aziende del Gruppo si impegnano ad aggiornare periodicamente le valutazioni dello "stress da lavoro correlato" - utilizzando campioni di dipendenti che siano effettivamente indicativi dell'insorgenza di tale patologia - in relazione al tipo di attività che questi effettuano. Tali aggiornamenti verranno poi condivisi con il Comitato durante appositi incontri, da programmare a richiesta dello stesso.

Con riferimento alle modalità di "ascolto attivo" previste dal citato Accordo Nazionale, verrà attivato un apposito indirizzo di posta elettronica - il cui accesso sarà riservato ai componenti del Comitato - ove far confluire le segnalazioni dei dipendenti di eventuali comportamenti posti in essere che non risultino conformi con i valori ed i principi enunciati nel presente Accordo.

La segnalazione potrà altresì pervenire, sempre indirizzata all'apposita casella, per il tramite delle OO.SS. competenti.

Al fine di preservare chi effettuerà la segnalazione da azioni discriminatorie o in genere penalizzanti sarà garantita la massima riservatezza in coerenza con gli obblighi di legge in materia di Privacy.

L'azienda procederà alla classificazione delle segnalazioni raccolte, che saranno messe a disposizione, con cadenza massima bimestrale, in forma aggregata e anonima, secondo criteri di omogeneità per territorio, aree tematiche e frequenza, includendo tutti gli elementi necessari all'analisi.

Nell'ambito degli incontri del Comitato:

- sarà garantito un costante monitoraggio e saranno analizzate le iniziative e/o le misure messe in atto in relazione ai fattori, organizzativi e gestionali, che possono aver determinato le fattispecie segnalate;
- saranno proposte iniziative di intervento volte a migliorare, in via continuativa, la qualità dei rapporti tra i collaboratori ed il clima aziendale ed a prevenire e contrastare situazioni di criticità, attraverso il ricorso a interventi di comunicazione e formazione idonei ad affermare una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza.

Art. 4: Informazione e formazione

Con il presente Accordo le parti concordano che le Aziende del Gruppo si impegnano, tramite la corretta informazione e soprattutto tramite adeguati corsi di formazione - se del caso, finanziati dai Fondi Interprofessionali (FBA e FONDIR) - a:

- diffondere tra i dipendenti la conoscenza delle norme esistenti (nazionali e sovranazionali) nonché quelle del presente Accordo con istruzioni chiare sui comportamenti da tenere nei rapporti con la clientela;

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom half of the page.

- istruire il personale impegnato nelle attività di vendita con una specifica attenzione alla "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche dei prodotti proposti, che dovrà interessare tutte le figure professionali;
- sviluppare una piena conoscenza degli strumenti messi a disposizione dei lavoratori per il supporto dell'azione commerciale, promuovendone un corretto utilizzo.

Art. 5: Retribuzione variabile – sistemi incentivanti ed iniziative commerciali

L'Accordo ha lo scopo di far sì che le prassi ed i comportamenti operativi aziendali, relative ai sistemi incentivanti ed alle iniziative commerciali, siano conformi ed aderenti alle norme qui concordate. In particolare i sistemi incentivanti dovranno:

- essere fondati su criteri realistici basati sul medio e lungo termine ed avere obiettivi sostenibili sia qualitativamente che quantitativamente;
- prevedere un'assegnazione chiara degli obiettivi stessi da parte aziendale, con regole precise che valorizzino il lavoro di squadra e le professionalità dei singoli lavoratori e che non siano soggetti a continue modifiche, con trasparenza sulle iniziative commerciali;
- essere portati a conoscenza (come già avviene) delle OO.SS. aziendali tramite informativa annuale.

Art.6: Norme finali

Il presente Accordo avrà validità sino al 31 dicembre 2018 e – fatta salva eventuale disdetta scritta di una delle Parti, da esercitarsi con un preavviso di almeno 60 giorni – si intenderà tacitamente rinnovato per un quadriennio.

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA SPA

BANCA POPOLARE DI SPOLETO FIDES SPA

Le delegazioni delle OO.SS.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

U G L (DELEGA FABI)

UILCA

UNISIN

Francesco
Cozzani

Manuela
Giannini

Elisabetta
Pio

[Signature]

Francesco
Carnaglia

Stefano
Barbieri

[Signature]