

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



*per il personale appartenente alle Aree Professionali
(dalla 1[^] alla 3[^]) e ai Quadri Direttivi*

5 APRILE 2002

Il giorno 5 aprile 2002, in Pordenone

tra

- la BANCA POPOLARE FRIULADRIA, rappresentata dal Direttore Generale Rag. Antonio Scardaccio,

e

le delegazioni sindacali:

- FABI, costituita dai Sigg.: Ivano Miconi, Sergio Romano, Marcello Giambruno;
- FIBA-CISL, costituita dai Sigg.: Giovanni Del Bel Belluz, Luigino Giacomini, Pierangelo Mazzarella, Piero Pesce, Renzo Tonizzo;
- FISAC-CGIL costituita dai Sigg.: Stefano De Piccoli, Elisabetta Rosso, Giuseppe Igne, Maurizio Calderan;
- SINDIRIGENTICREDITO costituita dai Sigg.: Luigi Cattarossi, Dario Luttini, Luigi Tagliapietra, Gianni Timeus, Giovanni Politeo;
- UIL.CA, costituita dai Sigg.: Marco De Paolis, Benito Bellinetti, Giuseppe Gorassini;

In relazione a quanto previsto dall'art.22 del CCNL dell'11.7.1999, si è stipulato il seguente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1[^] alla 3[^]) e ai Quadri Direttivi.

Il giorno 5 aprile 2002, in Pordenone

tra

- la BANCA POPOLARE FRIULADRIA, rappresentata dal Direttore Generale Rag. Antonio Scardaccio,

e

la delegazione sindacale:

- UGL-CREDITO, costituita dai Sig.: Francesca Lodi, Loris Sardelli, Marino Decolle, Gianpaolo Puggioni;

In relazione a quanto previsto dall'art.22 del CCNL dell'11.7.1999, si è stipulato il seguente Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1[^] alla 3[^]) e ai Quadri Direttivi.

INDICE

CAPITOLO I

Nota introduttiva

Art. 1 - Posizioni di lavoro e famiglie professionali

Art. 2 - Inquadramenti e requisiti professionali

Art. 3 - Applicazione del contratto

CAPITOLO II

Art. 4 – Condizioni igienico sanitarie nell’ambiente di lavoro

Art. 5 - Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

CAPITOLO III

Art. 6 – Premio aziendale

ARMONIZZAZIONI

a) Previdenza integrativa

b) Buoni pasto

SALVAGUARDIA E DECORRENZE

a) Salvaguardia e decorrenza

b) Scadenza

Allegati

1) Elenco delle conoscenze richieste per l’attribuzione degli inquadramenti (per le posizioni previste)

2) Classificazione di complessità delle Filiali

CAPITOLO I

Nota introduttiva

In relazione all'evoluzione organizzativa aziendale ed agli assetti professionali conseguenti alle trasformazioni attuate, sia in Rete che in Direzione Centrale, si è inteso adottare un sistema inquadramentale coerente all'introduzione delle nuove figure professionali, realizzando un insieme di regole che dovranno favorire l'individuazione e la realizzazione di percorsi di sviluppo professionale attraverso l'acquisizione di maggiori competenze e/o di maggiori responsabilità, anche attraverso adeguati interventi formativi e opportune rotazioni.

Al fine di meglio delinearne i contenuti, si è provveduto, attraverso i lavori della Commissione Profili Professionali prevista dall'Accordo del 30/6/2000 a suddividere le posizioni di lavoro della Rete e i ruoli della Direzione Centrale in Famiglie Professionali omogenee, caratterizzate dai seguenti fattori:

- **Contenuti del lavoro**

Sono quelli espressi dalle azioni prevalenti svolte nelle attività di competenza. Il contenuto sostanziale delle azioni viene così classificato: esecutivo, specialistico, promozionale, organizzativo, valutativo, decisionale;

- **Livello di autonomia**

Esprime gli ambiti all'interno dei quali è consentita una scelta discrezionale. In sintesi: ampiezza del margine di discrezionalità;

- **Ampiezza del contesto da governare**

Considera la dimensione e complessità dell'unità organizzativa;

- **Posizionamento nella struttura**

Numero dei riporti/riferimenti gerarchici e funzionali;

- **Conseguenze dell'errore**

Considera l'impatto e la rimediabilità dell'errore;

- **Competenze**

Ampiezza, varietà, livello delle conoscenze richieste;

- **Capacità relazionale**

Indica il livello di capacità relazionale necessario allo svolgimento dell'attività.

Art 1.

Famiglie professionali, Ruoli e Posizioni di lavoro

Si identificano le seguenti famiglie professionali:

Famiglia gestionale e di coordinamento processi

Raggruppa i ruoli deputati alla gestione di risorse umane organizzative ed economiche; le posizioni che ne conseguono svolgono funzioni di direzione del lavoro altrui, attraverso attività di pianificazione, organizzazione e controllo periodico dei risultati dei diretti collaboratori, dei quali garantiscono la crescita professionale anche, qualora previsto, tramite la valutazione delle prestazioni.

La natura e la variabilità dei compiti possono dar luogo a scelte talvolta non programmabili, in altri casi a decisioni di norma circoscritte da direttive di livello superiore, prescrizioni normative, modalità e procedure standardizzate.

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della ***Rete Commerciale:***

- Responsabile di Filiale
- Responsabile Operativo
- Responsabile Affari
- Responsabile Privati
- Responsabile Mercato Imprese
- Responsabile Mercato Privati
- Responsabile Nucleo Imprese
- Responsabile Nucleo Private

E i seguenti ruoli di ***Direzione Centrale:***

- Responsabile di Professional-Specialisti
- Responsabile di Tecnici operativi

Famiglia consulenziale

Raggruppa i ruoli che svolgono attività di consulenza o assistenza verso l'interno o l'esterno; le posizioni che ne conseguono svolgono attività di assistenza e consulenza in rapporto al processo direzionale o attività commerciali su segmenti di clientela. Possono essere caratterizzate da diversi livelli di autonomia decisionale, rappresentanza verso l'esterno e responsabilità di progetti primari. In alcuni casi l'ambito decisionale è circoscritto da direttive di livello superiore, con scelte spesso predeterminate

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della ***Rete Commerciale:***

Professional esterni

- Gestore Imprese
- Gestore Private

Specialisti esterni:

Resp Sportello Leggero
Gestore Affari
Gestore Base
Gestore Premium

E i seguenti ruoli di **Direzione Centrale:**

Professional interni
Specialisti interni

Famiglia tecnico operativa

Raggruppa i ruoli che svolgono attività prescritte e definite; le posizioni che ne conseguono svolgono attività prevalentemente prescritte da direttive o da normative cui attenersi. Il livello decisionale è circoscritto da direttive del superiore gerarchico.

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della **Rete Commerciale:**

Assistente Imprese
Addetto Crediti di Area
Addetto Amministrativo di Area
Addetto Operativo
Addetto attività sussidiarie di Rete

E i seguenti ruoli di **Direzione Centrale:**

Tecnico-operativo
Addetto attività sussidiarie D.C.

Art.2
Inquadramenti e requisiti professionali

Requisiti professionali

Alle singole posizioni di lavoro della Rete e ai ruoli della Direzione Centrale vengono attribuiti gli inquadramenti di seguito indicati appartenenti alle Aree professionali dalla 1[^] alla 3[^] e al 1° e 2° livello dei quadri direttivi.

Le tabelle che seguono indicano la posizione di lavoro, i requisiti eventualmente richiesti (di cui le conoscenze sono riportate all'allegato 1) e il relativo inquadramento e formano parte integrante di questo articolo.

INQUADRAMENTI C.I.A. FRIULADRIA 5.4.2002

Famiglia gestionale e di coordinamento processi

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della **Rete Commerciale**:

Posizione / Ruolo	Area Professionale Livello Inquadramento	Requisiti				
		Complessità organizzativa	Anzianità nella posizione	Conoscenze		
RESPONSABILE FILIALE	QD 1	complessità di filiale *			organico riferimento di filiale	indennità di funzione mensile
	da Q1 a Q2 dopo 36 mesi dall'inserimento nella posizione				fino a 3	125,00
	QD 2				da 4 a 6	150,00

* La complessità organizzativa ad oggi riferita alla numerosità dell'organico di filiale verrà sostituita entro il 30/4/2003 dalla "complessità" di cui all'allegato 2.

RESPONSABILE OPERATIVO	A3L3	complessità del comparto operativo *			organico riferimento del comparto operativo	
	A3L4				da 3 a 4	
	QD 1				da 5 a 6	
	QD 2				da 7 a 12	
					da 13 a 18	

* La complessità organizzativa ad oggi riferita alla numerosità dell'organico di settore verrà sostituita entro il 30/4/2003 dalla "complessità" di cui all'allegato 2.

RESPONSABILE AFFARI	QD 2					
------------------------	------	--	--	--	--	--

RESPONSABILE PRIVATI	QD 2					
-------------------------	------	--	--	--	--	--

e i seguenti ruoli di **Direzione Centrale**:

RESPONSABILE TECNICI OPERATIVI	QD1 QD2	in relazione alla complessità				
--------------------------------------	------------	-------------------------------	--	--	--	--

Famiglia consulenziale

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della **Rete Commerciale**:

Professional esterni

GESTORE IMPRESE	QD 2		dopo 12 mesi		
--------------------	------	--	--------------	--	--

GESTORE PRIVATE	QD 1 QD 2		dopo 24 mesi		
--------------------	--------------	--	--------------	--	--

Specialisti esterni

RESPONSABILE SPORTELLO LEGGERO	A3L4 QD 1		dopo 30 mesi		
--------------------------------------	--------------	--	--------------	--	--

GESTORE AFFARI	se inq. <=A3L2 oppure A3L3 con anzianità inferiore a 5 anni			
	A3L3		dopo 6 mesi	
	A3L4		dopo 18 mesi	SI All.1
	QD 1		dopo 48 mesi	SI All.1
	se inq. A3L3 e anzianità superiore a 5 anni			
	A3L4		dopo 12 mesi	SI All.1
	QD 1		dopo 42 mesi	SI All.1

Posizione / Ruolo	Area Professionale Livello Inquadramento	Requisiti		
		Complessità organizzativa	Anzianità nella posizione	Conoscenze
GESTORE BASE	se inq. A3L1 oppure A3L2 con anzianità inferiore a 4 anni			
	A3L2		dopo 6 mesi	
	A3L3		dopo 24 mesi	SI All.1
	A3L4		dopo 48 mesi	SI All.1
	se inq. A3L2 e anzianità superiore a 4 anni			
	A3L3		dopo 12 mesi	SI All.1
	A3L4		dopo 36 mesi	SI All.1

GESTORE PREMIUM	A3L4		dopo 12 mesi	SI All.1
	QD 1		dopo 42 mesi	SI All.1

e i seguenti ruoli di **Direzione Centrale** :

PROFESSIONAL INTERNO	A3L4		dopo 6 mesi	
	QD1		dopo 30 mesi	
	QD2		dopo 54 mesi	

SPECIALISTA INTERNO	A3L2		dopo 6 mesi	
	A3L3		dopo 30 mesi	
	A3L4		dopo 60 mesi	

Famiglia tecnico operativa

Appartengono a tale famiglia le seguenti posizioni di lavoro della **Rete Commerciale** :

ASSISTENTE NUCLEO IMPRESE	A3L2		dopo 6 mesi	SI All.1
	A3L3		dopo 24 mesi	SI All.1
	A3L4		dopo 48 mesi	se Assistente del Resp. Nucleo Imprese

ADDETTO CREDITI DI AREA	A3L2		dopo 6 mesi	
	A3L3		dopo 24 mesi	
	A3L4		dopo 48 mesi	
	A3L4		dopo 12 mesi se adibiz. crediti problematici	

ADDETTO AMMIN.VO DI AREA	A3L1			
	A3L2		dopo 48 mesi	

ADDETTO OPERATIVO	A3L1		dopo 30 mesi	SI All.1
	A3L2		se tesoreria o estero (prevalente) dopo 6 mesi adibiz.	
	A3L3		e minimo 4 anni di anzianità aziendale	

ADDETTO ATTIVITA' SUSSIDIARIE	A2L3	eventuale valorizzazione su altri ruoli		
-------------------------------------	------	---	--	--

E i seguenti ruoli di **Direzione Centrale**:

TECNICO OPERATIVO	A3L1			
	A3L2		dopo 30 mesi	

Art. 3

Applicazione del contratto

Classificazioni filiali

Ai fini degli inquadramenti delle posizioni di Responsabile di Filiale e di Responsabile Operativo si procederà come segue:

- fino al 31/12/2002 valgono le suddivisioni effettuate sulla base della numerosità dei dipendenti di filiale o di settore;
- dall'1/1/2003, sulla base dei dati al 31/12/2002, verranno introdotte nuove classificazioni, ottenute attraverso i lavori della Commissione Profili Professionali, e di cui si allegano i criteri (allegato 2).

Tali classificazioni saranno oggetto di aggiornamento annuale e verranno adeguatamente divulgate. Rimangono comunque in vigore, a titolo di maggiore salvaguardia, le posizioni di fascia numerica laddove le nuove classificazioni dovessero determinare un inquadramento inferiore.

Per quanto riguarda i dati contenuti ci si deve riferire a:

- *complessità della filiale:*
nella filiale di riferimento devono essere computati anche i dati relativi alle filiali in sovrapposizione e agli sportelli leggeri di riferimento.
- *complessità del comparto operativo:*
i dati relativi alle filiali sovrapposte vengono trattati in via autonoma.

Dichiarazione delle parti: nei 12 mesi dalla data di stipula del presente contratto le parti si incontreranno per una valutazione congiunta sull'affidabilità del sistema di classificazione delle filiali adottando, eventualmente, dei correttivi che ne migliorino l'efficienza, anche individuando nuove variabili.

Inquadramenti e accertamento requisiti

L'attribuzione degli inquadramenti relativi alle varie posizioni di lavoro avrà luogo al maturare del requisito temporale, che si deve intendere dalla data di inserimento nella posizione e, laddove previsto, al positivo accertamento delle conoscenze.

La rilevazione delle conoscenze dovrà essere effettuata in concomitanza al maturare del requisito temporale previsto per il riconoscimento.

In assenza dei requisiti, il mantenimento nella posizione non darà luogo al riconoscimento dell'inquadramento e dovrà consentire nuovi accertamenti da effettuare, di norma, nei dodici mesi successivi, intervenendo nel frattempo con idonei supporti formativi.

Dichiarazione dell'Azienda

Nel caso di cambiamento di posizione con previsione di maturazione, a favore di altra posizione con inquadramento superiore, l'Azienda si renderà disponibile a valutare eventuali situazioni particolari che si dovessero determinare in ordine al requisito temporale di anzianità.

Commissione posizioni di lavoro

Viene istituita una commissione tecnica, composta da massimo due rappresentanti dell'Azienda e da un rappresentante per ciascuna sigla firmataria del presente contratto con i seguenti compiti:

a) Innovazioni tecnologiche e/o organizzative

Analizzare gli effetti sul sistema inquadramentale e sulla classificazione delle filiali in caso di innovazioni tecnologiche e/o modifiche organizzative che comportino introduzione di nuove figure professionali o mutino il profilo di quelle esistenti.

La conseguente eventuale variazione del sistema inquadramentale sarà oggetto di trattativa fra le parti.

b) Classificazione di complessità dei Settori di Direzione Centrale

Individuare i criteri di classificazione di complessità per la suddivisione dei settori.

c) Posizioni di lavoro della Direzione Centrale

Valutare l'opportunità di individuare singole posizioni di lavoro specifiche, all'interno dei ruoli previsti.

d) Scheda di accertamento requisiti

Definire la struttura della scheda in oggetto necessaria all'accertamento delle conoscenze previste dall'art. 2 e dall'allegato 1.

e) Inquadramenti

Le eventuali anomalie applicative in materia di attribuzione degli inquadramenti, verranno trattate a livello accentrato nel corso di appositi incontri richiesti dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali appartenenti alle OO.SS. sottoscrittrici, da svolgersi, di norma, due volte all'anno.

La stessa commissione si confronterà su eventuali casi di controversia e analizzerà le problematiche particolari eventualmente sorte nella prima fase di applicazione del nuovo sistema inquadramentale.

La banca fornirà trimestralmente alle OO.SS. l'organigramma del personale per unità produttiva, con l'indicazione delle posizioni di lavoro, della tipologia contrattuale, della data di assunzione, della data di inserimento nella posizione lavorativa e dell'inquadramento.

Dichiarazione delle parti: le parti si incontreranno per definire un sistema inquadramentale funzionale alle peculiarità dei profili presenti nella filiale Base Usaf.

Indennità di sostituzione

L'indennità di sostituzione prevista per i sostituti dei Responsabili di Filiale e dei Responsabili Operativi sarà corrisposta, a far data dall' 1/5/2002, raggugliando la retribuzione contrattuale del sostituto a quella dell'inquadramento previsto per la posizione temporaneamente sostituita.

Vengono contestualmente revocate le altre previsioni in materia esistenti.

CAPITOLO II

Art. 4
Condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Sono delegati ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza i compiti di cui all'art. 9 della legge 300/70 nonché quelli previsti dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni.

La Banca, ad integrazione delle disposizioni legislative vigenti, si impegna ad esaminare proposte che abbiano per oggetto argomenti e temi di interesse nell'ambito della tutela della salute, promuovendo le iniziative che di volta in volta verranno ritenute opportune.

Art. 5

Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

La Banca, nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza del lavoro si impegna a:

- ❑ Non installare sistemi di allarme antirapina che possano essere uditi nel salone del pubblico;
- ❑ Installare sistemi di allarme collegati con le Centrali delle Forze dell'ordine;
- ❑ Eseguire il trasporto dei contanti e valori assimilati facendo ricorso a ditte specializzate utilizzando a tale bisogna i dipendenti che manifestino la loro disponibilità e soltanto in presenza di urgenti necessità non differibili e con l'intesa che qualora i valori trasportati superino i massimali assicurativi previsti, la Banca si accollerà il maggior onere nel caso di evento doloso;
- ❑ Ribadire che lo svolgimento di operazioni di versamento o prelievamento di valori da parte della clientela allo sportello avvenga entro l'orario di apertura al pubblico;
- ❑ Far sì che presso le dipendenze, l'accesso ai locali destinati ad uso caveau, archivio e simili, venga protetto, ove possibile, in modo da impedire l'entrata di estranei senza l'intervento del personale della Banca.

Inoltre, in caso di eventi criminosi coinvolgenti la sicurezza dei lavoratori l'Azienda, a tutela dei lavoratori che ne siano coinvolti direttamente od indirettamente, si impegna a:

- ❑ Assumersi l'onere per la visita specialistica eventualmente richiesta dal lavoratore colpito da detti eventi;
- ❑ Concedere, a richiesta del lavoratore, dei brevi permessi retribuiti per il resto della giornata;
- ❑ Chiudere al pubblico la filiale interessata all'evento criminoso per il resto della giornata, qualora vengano meno le condizioni minime per il mantenimento del servizio al pubblico.
- ❑ Considerare favorevolmente l'eventuale richiesta di avvicendamento ad altra Filiale o servizio;
- ❑ Assumere a proprio carico, nei casi in cui concordi sull'opportunità, le spese di assistenza legale contro terzi del dipendente vittima di attività criminose e comunque garantisca assistenza legale in tutti gli altri casi;
- ❑ Garantire al dipendente il diritto al mantenimento del posto di lavoro per un periodo minimo di 12 mesi in deroga ai punti a) e b) delle tabelle di cui all'art. 49 del CCNL dell'11.7.1999; nel caso di infortunio e/o malattia oggettivamente conseguente ai predetti eventi criminosi.
- ❑ Riconoscere al dipendente che ne faccia richiesta la facoltà di farsi assistere da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente accordo cui aderisce o conferisce mandato.

Dichiarazione delle parti.

Le parti si danno atto che la materia della sicurezza è priorità dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti come previsto dal D.Lgs 626/94 e 242/96 e relative intese ed accordi a livello nazionale, i quali, nel corso di appositi incontri con i Responsabili Aziendali per la sicurezza, potranno avanzare eventuali proposte e suggerimenti in materia di sicurezza sul lavoro del Personale.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in carica avranno diritto, nello svolgimento delle loro mansioni, al rimborso delle spese effettivamente sopportate e documentate.

CAPITOLO III

Art. 6
Premio Aziendale

In relazione a quanto previsto dall'art. 40 del CCNL 11/07/1999, le parti concordano di incontrarsi per definire ed individuare una nuova metodologia di determinazione del premio per gli esercizi 2002-2003.

Armonizzazione trattamenti

In relazione a quanto previsto dall'accordo del 30.6.2000 vengono parificati i trattamenti tra tutto il personale relativamente ai seguenti argomenti:

Previdenza integrativa

Il contributo a carico della Banca a favore del Fondo di Previdenza Aziendale di appartenenza per il personale destinatario dell'accordo del 30.6.2000 (integrazione in Banca Popolare FriulAdria del personale già alle dipendenze del Banco Ambrosiano Veneto – Friuli Venezia Giulia) viene elevato al 3.575% netto dell'imponibile T.F.R., con decorrenza 1/1/2002.

Da tale data viene contestualmente revocata l'erogazione straordinaria annua di € 154,93 (lire 300.000) già prevista dal citato accordo del 30.6.2000 a favore del Personale in questione.

Ferme per il resto le previsioni dell'accordo del 15.1.2001 in tema di materia previdenziale.

Buoni pasto

Il valore del buono pasto giornaliero, riconosciuto al Personale secondo i criteri indicati dall'art.42 del CCNL 11.7.1999, viene fissato per tutto il personale nelle seguenti misure, con decorrenza maggio 2002:

- € 4,65 per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- € 2,32 per i dipendenti con contratto a tempo parziale che effettuano una breve pausa.
Resta inteso che al dipendente con contratto a tempo parziale il cui orario di lavoro preveda l'effettuazione dell'intervallo, il buono spetta nella misura di € 4,65.

Salvaguardia e Decorrenza

Salvaguardia e decorrenza

Sono fatte salve le situazioni piu' favorevoli nonché quelle, di fatto, esistenti in Azienda.

Il Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale appartenente alle Aree Professionali dalla prima alla terza e ai Quadri Direttivi, con decorrenza dalla data di sottoscrizione salvo diverse disposizione contenute nelle singole norme.

Scadenza

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2003 (art.22 del CCNL 11.7.1999).