

Verbale di accordo

A Parma, il 13 agosto 2009,

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza s.p.a. e Banca Popolare Friuladria s.p.a.
del Gruppo Bancario Cariparma Friuladria

nelle persone di Massimo Maria Martinoia, Francesco Maria Caputi, Massimo Rigotti,
Davide Panella

e

le Delegazioni Sindacali di gruppo costituite dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali e
dalle Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RRSSAA del Gruppo Bancario
Cariparma Friuladria

Dircredito FD: Luigi Cattarossi, Valter Spacone, Roberto Mussini, Raffaele
Devitofrancesco, Bettina Bonetti, Luciano Cavalca, Venanzio Lovece

Fabi: Anna Cassani, Giancarlo Braggi, Riccardo Terranova

Fiba: Pietro Mariani, Andrea Zecca, Gianni Del Bel Belluz, Pierangelo Mazzarella, Franco
Mandalà, Leonello Boschioli, Fabio Mattiussi, Sandro Testa

Fisac: Enrico Segantini, Enrica Gabbi, Massimo Boscaratto, Ornella Reverberi, Giuseppe
Igne

Silcea: Ivano Milza, Enrica Milanese, Roberto Bolsi

Sinfub: Antonio Cona

Ugl Credito: Francesca Lodi, Stefano Della Sala, Maurizio De Bortoli

Ulca: Enrica Sozzi, Marco De Paolis, Olga Borghesi, Claudio De Cecco, Emanuele
Schiaffino, Federico Zanacca

premessa

1. la volontà del Gruppo di superare la complessa fase di cambiamento, efficientando il modello organizzativo con l'obiettivo di perseguire eccellenza e competitività rispondendo alle nuove logiche di mercato;
2. la necessità per il Gruppo di recepire le "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" emanate da Banca d'Italia ed adeguare conseguentemente la governance del Gruppo;
3. il progetto di "evoluzione del modello organizzativo" (di seguito "riorganizzazione") del

Gruppo - deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Cariparma il 27 maggio 2009 e dal Consiglio di Amministrazione di FriulAdria il 5 giugno 2009 - dal quale consegue la ristrutturazione della Direzione Centrale di FriulAdria (di seguito "DC BPFA"), che comporterà ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale, attraverso l'esaurimento:

- di attività e di unità organizzative, in quanto già rispettivamente presidiate e operative in equivalenti Strutture della Capogruppo;
 - di mansioni, con la conseguente eccedenza teorica di circa 140 FTE della DC BPFA;
4. la volontà del Gruppo di adottare misure adeguate alle ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale mediante una azione integrata di:
- mobilità territoriale tramite gli istituti del trasferimento, del distacco e della cessione del contratto di lavoro,
 - mobilità professionale tramite una azione diffusa di riqualificazione, mirata a consentire - anche con l'assegnazione a mansioni diverse - il riassorbimento delle eccedenze di Personale presenti nella DC BPFA con una sinergia tra:
 - ACCENTRAMENTO TERRITORIALE di attività / risorse in Capogruppo Cariparma,
 - RICONVERSIONE in Rete FriulAdria,
 - MULTIPOLARITÀ delle strutture di lavorazioni accentrate (di seguito "BO BPFA") tra i territori di Parma e Pordenone trasferendo attività dalla Capogruppo - Lavorazioni Accentrate, Back Office Centralizzato, Back Office Estero - a FriulAdria / Pordenone;
5. che alla luce del fattivo confronto - improntato alla salvaguardia dell'occupazione sul territorio di Pordenone - già esperito e recepito dai cantieri in corso, sono state approntate soluzioni alternative che hanno ridotto il numero delle risorse interessate dai processi di mobilità territoriale e/o professionale da 140 a 126 Risorse della DC BPFA;
6. che per la realizzazione della riorganizzazione il Gruppo stimi che il numero delle risorse interessate dai processi di mobilità territoriale o professionale ammonti a circa 162 unità, di cui:
- circa 52 Risorse della DC BPFA saranno assegnate, attraverso lo strumento del distacco, presso unità organizzative della Capogruppo;
 - circa 74 Risorse della DC BPFA saranno avviate a diversa mansione presso unità organizzative di FriulAdria; delle circa 74 Risorse,

Coel
Bauer
M
Q
Eup 12

- circa 38 Risorse saranno riconvertite professionalmente tramite un processo di riqualificazione e assegnate / trasferite ad unità organizzative della Rete BPFA;
- circa 36 Risorse saranno riconvertite professionalmente tramite un processo di riqualificazione e assegnate al c.d. "BO BPFA" che verrà appositamente costituito presso la DC BPFA;
- circa 36 Risorse della Direzione Processi Operativi di Cariparma saranno assegnate ad altre unità organizzative della Direzione Centrale CRP o ad unità organizzative delle Rete CRP per permettere la costituzione del "BO BPFA";

7. l'informativa fornita - in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente (di seguito "CCNL") - dal Gruppo alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori con raccomandata "a mani" consegnata in data 23 giugno 2009 e messaggio elettronico del 24 giugno 2009;
8. l'esperimento a livello di Gruppo - nel corso degli incontri del 16.07.09, 23.07.09, 30.07.09, del 05.08.09, del 06.08.09, del 12.08.09 e del 13.08.09 - della procedura contrattuale relativa alla ristrutturazione / riorganizzazione svolta dalle Parti con l'obiettivo di ricercare soluzioni idonee a governare le ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale;

convengono

1. che le premesse fanno parte integrante del presente verbale di accordo;
2. che nell'individuazione delle Risorse destinate alla mobilità territoriale e professionale si terrà conto della volontarietà dei Dipendenti subordinatamente al principio della adeguatezza professionale considerando con attenzione le specifiche richieste dei dipendenti anche già avanzate;
3. di governare i processi di mobilità territoriale / professionale mediante:
 - gli istituti del distacco, del trasferimento e della cessione del contratto di lavoro;
 - l'assegnazione a mansioni diverse nei limiti delle previsioni della vigente contrattazione collettiva nazionale di settore;
 - un processo di riqualificazione che converta e crei professionalità con piani formativi e di addestramento mirati.

Core
Banco
Dico
Fab
Fiba
Fis
Silcea
Sinfub
Ugl
Uipa
30



Nell'ambito di tali processi verranno preventivamente effettuati appositi colloqui individuali con i Dipendenti delle Strutture coinvolte al fine di raccogliere le aspettative / esigenze dei singoli e le specifiche richieste onde individuare delle volontarietà utili al soddisfacimento delle necessità organizzative.

4. L'ACCENTRAMENTO TERRITORIALE, LA RICONVERSIONE IN RETE E LA MULTIPOLARITÀ

L'accentramento, la riconversione in rete e la multipolarità verranno governate con strumenti di mobilità territoriale e professionale.

4.A - L'ACCENTRAMENTO TERRITORIALE

Le Parti - premesso l'accentramento territoriale delle attività presso la Capogruppo - individuano nel Distacco lo strumento idoneo a regolare le ricadute sulle condizioni di lavoro del gruppo di Lavoratori interessato dal predetto accentramento e convengono di adottare, per la durata del distacco stesso, il seguente articolato"

GARANZIE / verrà escluso dal distacco territoriale, salvo specifica richiesta dell'interessato, il Personale che sia in una delle seguenti condizioni:

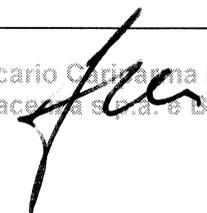
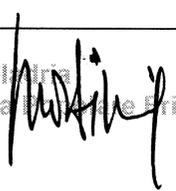
- con contratto part time alla data di stipula del presente accordo,
- fruitore di permessi *ex lege* 104/92 alla data del distacco,
- in stato di gravidanza nonché madre di figli di età inferiore ad 8 anni, alla data del distacco
- con invalidità comprovate superiori al 60% che siano incompatibili con il distacco;

inoltre verranno tenute in debito conto le comprovate condizioni familiari / personali di particolare gravità.

DURATA / la durata iniziale del distacco che comporta mobilità territoriale - fermo il principio della temporaneità - sarà di 12 mesi rinnovabile di ulteriori 6 + 6 mesi.

SCADENZA / alla scadenza dei 12 e 18 mesi, il Gruppo provvederà a verificare - alla luce delle esigenze aziendali e del contesto di riferimento - l'ipotesi della proroga, della cessione individuale del contratto di lavoro o le modalità / tempi di rientro presso la Distaccante. Alla scadenza del distacco, il Gruppo provvederà a ricollocare i lavoratori presso la Distaccante dandone informativa alle OOSLL in apposito incontro.



   
NORMATIVA / la normativa aziendale inerente il rapporto di lavoro applicata al distaccato è quella tempo per tempo vigente presso la Distaccante, ad eccezione del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema di incentivazione che verranno regolati secondo le normative tempo per tempo vigenti presso la Distaccataria.

TRATTAMENTO ECONOMICO / i lavoratori interessati dai fenomeni in oggetto conserveranno il trattamento retributivo tempo per tempo vigente presso la distaccante.

COMUNICAZIONE DEL DISTACCO / la comunicazione del distacco (come ogni eventuale successiva modifica) avverrà in forma scritta.

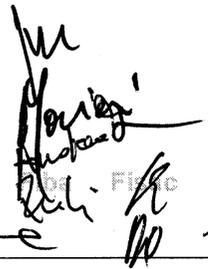
SVILUPPO PROFESSIONALE / la continuità dello sviluppo professionale verrà garantita con interventi formativi e aggiornamenti mirati; verrà altresì garantito un iniziale affiancamento finalizzato ad assimilare i processi e le procedure di lavoro.

ALLOGGIO / la distaccataria fornirà un alloggio con ristoro degli oneri di sublocazione, delle eventuali utenze relative alla fornitura di energia elettrica/ gas/ acqua nonché eventuali spese condominiali.

INDENNITÀ DI DISAGIO / al Personale in Distacco verrà corrisposto il trattamento di diaria nella misura di 1/3 per ogni giornata di effettiva presenza lavorativa presso la sede di distacco;

BUONI PASTO / il Personale distaccato manterrà l'attribuzione del Buono Pasto.

SPESE VIAGGIO / al Personale distaccato verrà riconosciuto, previa presentazione di adeguata documentazione (ricevute pedaggi autostradali o estratto conto Telepass) il rimborso - secondo le norme in vigore tempo per tempo presso la Distaccante - di 1 viaggio mese di andata e ritorno tra la residenza e la Sede lavorativa di distacco effettuato con proprio mezzo, secondo la percorrenza autostradale più breve (indicata dal sito *viamichelin*), nonché dei suddetti pedaggi autostradali. In alternativa, il Gruppo provvederà a rimborsare spese documentate di viaggi effettuati con mezzi pubblici fino alla concorrenza massima di € 350,00 complessivi mensili.

FIM / in occasione del *check up* od eventuali iniziative di *screening* di prevenzione organizzati dal FIM, viene concessa la giornata di permesso retribuito per la visita e, ove necessario, il pomeriggio precedente al fine di consentire, in tempo utile, il rientro alla propria residenza.

DIRITTO DI PRECEDENZA / viene riconosciuto un "diritto di precedenza" per l'assegnazione a posizioni lavorative - anche con mansioni diverse tenuto conto dell'esaurimento delle attività / UOG citate in premessa - resesi disponibili presso la Distaccante, fermi i presupposti della compatibilità del profilo del lavoratore con la posizione di lavoro e della coerenza con le esigenze aziendali; al riguardo il Gruppo si attiverà (anche attraverso lo strumento del "*job posting*") per rendere note agli interessati le suddette posizioni.

FACOLTÀ DI RIENTRO / nel caso di gravi situazioni personali / sanitarie del Distaccato, o che coinvolgano il proprio nucleo familiare, la Distaccante, dietro comprovata richiesta, si attiverà prontamente per consentirne il rientro anche su posizioni lavorative / mansioni diverse.

CONCILIAZIONE / per quanto riguarda il "diritto di precedenza e la facoltà di rientro" il Gruppo si riserva, all'atto del rientro, di richiedere che l'assegnazione a mansioni diverse venga confermata in sede conciliativa ai sensi dell'articolo 9 CCNL.

CESSIONE DEL CONTRATTO / il passaggio "infra Gruppo", da BPFA a CRP, del Lavoratore già distaccato potrà avvenire con l'applicazione dell'istituto della Cessione del Contratto ai sensi del 1406 e s.c.c. A tal proposito verrà salvaguardato il trattamento economico maturato presso la Cedente. (comprensivo di inquadramento e di anzianità convenzionale) Il premio aziendale relativo all'anno di cessione verrà erogato, secondo le vigenti normative, in maniera proporzionale alla permanenza nelle due aziende.

ASSEMBLEE SINDACALI / verrà garantito il diritto di partecipare anche alle assemblee dei lavoratori indette dalle OOSLL espressione dell'unità produttiva "DC BPFA" fermi i limiti e le disposizioni della normativa di Legge e di Contratto tempo per tempo vigenti.

LIBERTÀ SINDACALI / il personale di FriulAdria in distacco presso la Capogruppo

Concl
Dircredito
Fam
Fisc
Silcea
Sinfab
Ig
Uil



sarà computato nella unità produttiva di provenienza ai fini del capitolo due dell'accordo 13.12.03 e del Protocollo delle Relazioni Industriali del 21.11.08, per l'intera durata del distacco. I Dirigenti sindacali eventualmente distaccati presso la Capogruppo potranno richiedere il rimborso delle sole spese di viaggio con mezzo pubblico o proprio per la partecipazione ad incontri convocati da FriulAdria a cui abbiano titolo di partecipare, fermi i limiti previsti dal Protocollo delle Relazioni Industriali del 21.11.08; nel caso in cui i fenomeni di mobilità determinassero una diminuzione degli iscritti delle RRSSAA dell'unità produttiva DC BPFA al di sotto dei minimi previsti il Dirigente RSA manterrà, in via straordinaria, le sue prerogative per 12 mesi, ferme le disposizioni di Legge e Contratto in ordine ai requisiti costitutivi.

4.B - RICONVERSIONE IN RETE E MULTIPOLARITÀ

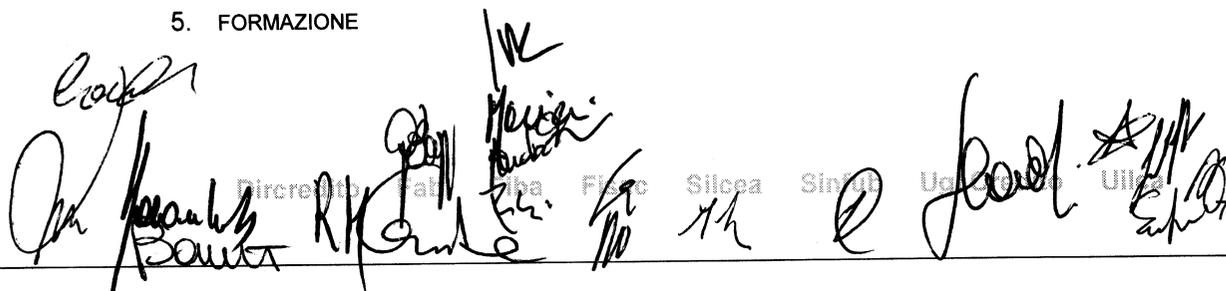
Le Parti - considerata l'evoluzione del modello organizzativo legato alla procedura in atto con il fine di contenere per quanto possibile la mobilità territoriale - individuano nelle discipline del "trasferimento" e della "assegnazione a diverse mansioni" gli strumenti idonei a regolare la tutela della posizione dei gruppi di lavoratori interessati dalla "riconversione in Rete" e dalla "multipolarità" e convengono di applicare il seguente articolato:

TRASFERIMENTI / per quanto riguarda i trasferimenti, si applicheranno le previsioni del CCNL e delle normative aziendali tempo per tempo vigenti. Inoltre, in un'ottica di contenimento della mobilità territoriale, verrà - compatibilmente con le esigenze organizzative / produttive aziendali - fatto ricorso ai c.d. trasferimenti a "scorrimento".

MANSIONI / per quanto riguarda l'assegnazione a mansioni diverse si farà riferimento alle normative nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti, anche con il ricorso all'istituto contrattuale della fungibilità.

L'azienda favorirà l'accesso a specifici percorsi formativi al Personale che ne facesse richiesta al fine di cogliere eventuali nuove opportunità professionali sia in Rete che in Direzione Centrale. In tal senso verrà tenuto in debito conto il patrimonio di professionalità di ciascun Lavoratore per sostenere eventuali futuri sviluppi organizzativi e per valutare il rientro nella mansione ferme le esigenze aziendali e l'adeguatezza dei profili.

5. FORMAZIONE



Stamps: Direzione, Fisco, Silcea, Sintesi, Uff. Legale, Uff. Personale

[Handwritten signatures]

L'Azienda predisporrà un Piano formativo, in grado di facilitare i cambi di mansioni e sostenere le professionalità, che tenga conto degli aspetti tecnici, operativi, con l'obiettivo di sostenere il proficuo inserimento dei lavoratori nella nuova posizione di lavoro. La gamma delle azioni formative:

- aula,
- e-learning
- affiancamento / addestramento,

sarà adeguata alla nuova mansione e utilizzerà gli strumenti formativi più appropriati al percorso professionale individuato.

Per il Personale assegnato a nuove e diverse mansioni l'Azienda appronterà specifici interventi di riconversione finalizzati:

- a riqualificare il Personale della DC BPFA destinato al "BO BPFA" con interventi formativi e di addestramento volti all'acquisizione delle competenze tecnico operative, delle procedure informatiche, dei processi di lavoro, delle norme e dei regolamenti interni;
- a riqualificare il Personale della DC BPFA destinato alla Rete di BPFA con interventi formativi, di addestramento e/o affiancamento volti a far acquisire le competenze tecnico operative, le procedure informatiche, i regolamenti interni, la normativa di riferimento, le metodologie commerciali, i prodotti;
- a riqualificare il Personale della Direzione Centrale di Cariparma destinato ad altre strutture di Direzione Centrale di Cariparma o a unità organizzative della Rete Cariparma con interventi formativi e/o di addestramento volti all'acquisizione delle competenze tecnico operative, delle procedure informatiche, dei processi di lavoro, delle norme e dei regolamenti interni;
- ad aggiornare il Personale della DC BPFA distaccato ad unità organizzative presso la Capogruppo con interventi formativi mirati ad adeguare le competenze con i processi di lavoro della Capogruppo.

6. DISTACCHI FUNZIONALI

A seguito del confronto tra le Parti, il Gruppo adotterà soluzioni che valorizzino lo strumento del distacco "funzionale", con sede di lavoro a Pordenone, che interesserà un numero significativo di Risorse che verrà formalizzato alle OOSLL entro la metà di ottobre 2009. Al tal riguardo, al Personale oggetto di distacco "funzionale" saranno applicate le previsioni di cui all'articolato 4.A del presente accordo per quanto riguarda esclusivamente i seguenti punti: DURATA, SCADENZA, NORMATIVA, TRATTAMENTO ECONOMICO, COMUNICAZIONE DEL DISTACCO, SVILUPPO PROFESSIONALE,

[Handwritten signatures and initials]

Discrezionalità
Mba
Fisco
Silcea
Sinfab
Ugl
Fisco
Silcea

DIRITTO DI PRECEDENZA, CONCILIAZIONE, CESSIONE DEL CONTRATTO, ASSEMBLEE SINDACALI, LIBERTÀ SINDACALI, BUONI PASTO.

7. MOMENTI DI VERIFICA

Entro il mese di novembre p.v. si terrà un momento di verifica nel corso del quale il Gruppo presenterà:

- il quadro delle Risorse coinvolte dai predetti fenomeni di mobilità professionale e territoriale, dettagliato per genere, grado, età, anzianità;
- il dettaglio dei percorsi formativi previsti.

Le Parti si incontreranno:

- per esperire ulteriori momenti di verifica nel mese dicembre 2009, marzo 2010 e, successivamente, su richiesta delle OOSLL.;
- in caso di modifiche organizzative, normative o contrattuali che producessero effetti sull'assetto regolamentare della riorganizzazione.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI - Le Parti, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno incontrarsi in sede aziendale per un momento di verifica a consuntivo dell'incontro del mese di novembre di cui al precedente punto 7.

8. AMBITO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DESTINATARI

Il presente verbale di accordo viene sottoscritto dalle Parti a chiusura del confronto disciplinato dal CCNL vigente e produce effetti nei limiti del perimetro compreso nella citata riorganizzazione. L'applicazione della presente normativa decorre dalla data di stipula ed è applicabile al Personale dipendente interessato dalla citata riorganizzazione. Il Gruppo avvierà la fase applicativa a far tempo dalla chiusura della procedura, operando una realizzazione graduale che andrà a regime entro fine anno corrente.

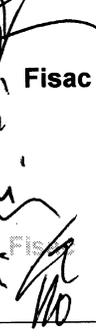

Gruppo Bancario Cariparma Friuladria
Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza s.p.a. e Banca Popolare Friuladria s.p.a.

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS.LL. e le Segreterie Organi di
Coordinamento delle RRSSAA. e Rappresentanze Sindacali Aziendali di
Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza s.p.a. e Banca Popolare Friuladria s.p.a.


Circredito/FD


Fabi


Fiba


Fisac


Silcea


Sinfub


Ugl Credito


Unica


Circredito


Fabi


Fiba


Fisac


Silcea


Sinfub


Ugl Credito


Unica