

Accordo Quadri Direttivi

VERBALE DI RIUNIONE

In data 6 febbraio 2001, la Banca di Roma e le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINDIRIGENTICREDITO, SINFUB, UILCA

premessi che

- § la Banca di Roma, in data 1/12/00 ha dato avvio alla procedura per l'applicazione della disciplina contrattuale sulla nuova categoria dei Quadri Direttivi, ai sensi di quanto previsto dal cap. II, punto 1 del CCNL 11/7/99;
- § negli incontri tenutisi sull'argomento, l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali, consegnando apposita documentazione, il proprio intendimento circa criteri e modalità secondo i quali effettuare l'inserimento nella suddetta nuova categoria della preesistente quarta area professionale, I° e 2° livello retributivo, e della categoria degli ex funzionari ;
- § l'Azienda ha altresì rappresentato alle Delegazioni Sindacali il sistema integrato di Pianificazione e Gestione riguardante tutto il Personale, che contiene in particolare previsioni relative alla valutazione delle competenze e delle prestazioni, al processo formativo ed ai percorsi professionali;
- § in relazione a quanto comunicato dall'Azienda ed alle considerazioni e proposte formulate dalle Organizzazioni Sindacali, si è sviluppato tra le Parti un ampio ed approfondito confronto al fine di ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di applicazione della disciplina nazionale sui Quadri Direttivi;
- § è stata ravvisata, fra l'altro, la necessità che, in coerenza con le linee del Piano Industriale ed in applicazione degli impegni assunti con gli Accordi del 21 gennaio e del 6 luglio 1999, si avvii un confronto per la definizione degli inquadramenti delle figure professionali e/o di coordinamento della Direzione Centrale e per una verifica di quelli della Rete Periferica. Nell'ambito di tale confronto, cui si sarà luogo entro il 30 aprile 2001, verranno eventualmente individuati nuovi profili professionali con i relativi inquadramenti secondo criteri che tengano conto ad esempio dei livelli di competenza richiesti ,di autonomia, di responsabilità; le intese, eventualmente raggiunte saranno recepite nel Contratto Integrativo Aziendale nel rispetto delle vigenti previsioni contrattuali;

tanto premesso, le Parti si danno atto che il passaggio alla nuova categoria dei Quadri Direttivi sarà realizzato, con decorrenza 11/1/2001, secondo i criteri e le modalità appresso indicate.

- 1 . Gli appartenenti alla precedente IV Area Professionale, 1° e 2° livello retributivo, sono inquadrati rispettivamente nel 1° e nel 2° livello dei Quadri Direttivi.
2. I Funzionari di 5° grado sono inseriti rispettivamente, al 4° livello dei Quadri Direttivi se hanno conseguito il predetto inquadramento anteriormente all'11 luglio 1999, al 3° livello dei Quadri Direttivi se lo hanno conseguito successivamente al 10 luglio 1999. Vanno comunque inseriti

nel 4° livello dei Quadri Direttivi i Funzionari di 5° grado, che siano preposti a Filiale con un numero di addetti pari o superiore a otto unità, compreso il preposto.

3. Presso la Direzione Centrale viene attribuito l'inquadramento a Dirigente, ai sensi del Capitolo II del CCNL 11/7/99, ai Funzionari di 1° grado al 30/11/2000, che ricoprono attualmente la posizione di Responsabile di Funzione, con esclusione di quelle di supporto operativo/amministrativo.
4. Presso la Rete periferica, viene parimenti attribuito l'inquadramento a Dirigente, ai Funzionari di 1° grado al 30/11/2000, che siano attualmente titolari delle seguenti posizioni di lavoro:

§ Direttore Commercial

§ Direttore Corporate

§ Direttore Retail

§ Direttore di Filiale ad alta complessità organizzativa e commerciale (cfr. elenco di filiali –allegato).

Il livello di complessità organizzativa è determinato sulla base dell'articolazione della struttura organizzativa, delle sue dimensioni, della valenza professionale delle posizioni di lavoro presenti presso la medesima, nonché di peculiari attività svolte.

Il livello di complessità commerciale è determinato sulla base delle masse medie per addetto, delle masse (Raccolta - Impieghi), dell'importo medio per rapporto.

5. Tutti i Funzionari di 2°, 3° e 4° grado, nonché i Funzionari di 5° e di 1° grado non inquadrati rispettivamente, nel 3° livello dei Quadri Direttivi o nella dirigenza, vengono inseriti nel 4° livello dei Quadri Direttivi .
6. Nell'ambito del 4° livello dei Quadri Direttivi si prevedono tre "ruoli chiave" in relazione ai più elevati livelli di complessità organizzativa e commerciale come sopra indicati nonché ai più elevati livelli di autonomia e responsabilità, di competenze professionali e di deleghe conferite. A tali ruoli chiave saranno attribuiti, successivamente alla loro individuazione, trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto al trattamento economico contrattuale, pari a:
 - Lit. 7.000.000 lordi annui per il "ruolo chiave 1";
 - Lit. 13.000.000 lordi annui per il "ruolo chiave 2";
 - Lit. 18.000.000 lordi annui per il "ruolo chiave 3".
7. Nell'ambito del 3° livello dei Quadri Direttivi si prevede un "ruolo chiave" nel quale le posizioni saranno individuate in base a criteri analoghi a quelli di cui al precedente punto 6.

Ai lavoratori che saranno inseriti nel suddetto ruolo chiave verrà attribuito un trattamento economico annuo pari a Lit. 4.000.000 lordi .

8. Il trattamento aggiuntivo per "ruolo chiave" di cui ai precedenti punti 6 e 7 è elemento retributivo ed assorbe fino a concorrenza, eventuali assegni "*ad personam*" che eccedano, a qualsiasi titolo, ragione o causa, i trattamenti retributivi stabiliti dal CCNL e viene assorbito in caso di passaggio a livello, ruolo chiave o inquadramento superiore.

La individuazione delle posizioni di lavoro correlate ai suddetti "ruoli chiave" sarà effettuata entro il mese di settembre prossimo.

In tale ottica le Parti in coerenza con l'attuazione delle modifiche organizzative connesse alla realizzazione del Piano Industriale, avvieranno in tempi brevi un confronto, nel reciproco intento di ricercare soluzioni condivise, per la definizione degli inquadramenti presso la Direzione Centrale e per un'opportuna verifica dell'Accordo 21/1/99 alla luce della nuova disciplina contrattuale sui Quadri Direttivi.

9. La prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi si effettua di massima in correlazione con l'orario di lavoro applicabile al personale inquadrato nella 3^a Area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.

A tal fine, i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello rappresenteranno al Responsabile della Unità di appartenenza, con periodicità trimestrale e per iscritto, le prestazioni che risultino comunque eccedenti in misura significativa rispetto alla flessibilità attuata ed alle "quote d'orario" contrattualmente forfettizzate, specificando entità e motivi che le hanno determinate.

L'Azienda effettuerà con cadenza annuale una valutazione delle predette segnalazioni circa la congruità delle medesime e del trattamento da correlare alle stesse, ispirandosi a criteri di equità e trasparenza.

Per situazioni particolari per le quali si possa configurare un ricorso, strutturale a prestazioni eccedenti l'orario di lavoro come sopra indicato, in assenza di soluzioni alternative sotto il profilo organizzativo, l'Azienda provvederà a corrispondere tale erogazione con cadenza trimestrale.

L'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali idonea informativa in ordine all'andamento delle prestazioni "significativamente eccedenti" e dei criteri che intende adottare ai fini della corresponsione dell'apposita erogazione.

BANCA DI ROMA

Roma, 6 febbraio 2001

Alle Organizzazioni Sindacali

Sottoscrittrici del Verbale di Riunione

del 6 febbraio 2001

Con riferimento alla Vostra richiesta, Vi confermiamo che, in ordine al Sistema Integrato di Pianificazione e Gestione del Personale, il confronto con codeste OO.SS. proseguirà ai fini di un migliore approfondimento degli aspetti riguardanti il processo formativo e i percorsi professionali.

Resta inteso che la fase di valutazione delle competenze del personale proseguirà come da programma.

Vi precisiamo inoltre che il trattamento economico aggiuntivo previsto per i "ruoli chiave", di cui al punto 8 del Verbale sopra citato, costituisce elemento retributivo permanente, fermo restando quant'altro previsto nello stesso punto 8.

Distinti saluti.

Banca di Roma

FILIALI ALTA COMPLESSITA'

ALBANO LAZIALE 1

ANZIO 1

APRILIA 1

BARI 2

BERGAMO 1

BOLOGNA 2

CASSINO 2

CATANIA 1

COMO 1

COSENZA

FIRENZE 1

FROSINONE 1

GENOVA 1

ISERNIA 1

LATINA 2

MESSINA 1

MILANO 5

MONZA 1

NAPOLI 1

NAPOLI 11

PADOVA 2

PESCARA 2

PESCARA 3

PRATO 1

REGGIO CALABRIA 1

ROMA 8

ROMA 15

ROMA 18

ROMA 70

ROMA 100

ROMA 116

ROMA 126

ROMA 20

ROMA 23

ROMA 42

ROMA 98

ROMA 871

SALERNO 1

TERMOLI 1

TORINO 2

VENEZIA 1 - MESTRE 1

NOTA: Situazione al gennaio 2001, soggetta a aggiornamento periodico (di massima annuale) in base all'evoluzione dei parametri di complessità.