

ACCORDO RISTRUTTURAZIONE E MOBILITA' AZIENDALE DEL 21/01/1999

ACCORDO

Il giorno 21 gennaio 1999, si sono incontrate:

la Banca di Roma S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali della Banca di Roma FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA nonché la Delegazione Sindacale Aziendale SINFUB;

Premesso che:

- nell'ambito delle linee di sviluppo strategico la Banca ha attuato un nuovo modello organizzativo della Rete finalizzato ad adeguare la struttura organizzativa per far fronte a necessità di incremento della produttività ed alle esigenze del mercato e che viene ad articolarsi in apposite Strutture di Sede e di Filiale;
- in data 24 novembre 1998 la Banca, in relazione a quanto previsto dall'art. 147 C.C.N.L. 19/12/1994 e dall'art. 102 C.C.N.L. 22/6/1995, ha avviato le procedure contrattuali per l'esame congiunto delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato e successivamente si sono svolti tra le Parti numerosi incontri, nel corso dei quali la Banca ha illustrato il progetto riorganizzativo nelle sue varie componenti ed ha fornito ogni utile elemento per una valutazione delle "ricadute" sulle condizioni di lavoro del personale;

le Parti, dandosi reciprocamente atto della conclusione delle procedure contrattuali di cui sopra, hanno comunque convenuto di adeguare la normativa aziendale sui quadri alla nuova realtà operativa, varare un sistema di relazioni sindacati che, in relazione ai mutati assetti organizzativi, regoli il confronto sindacale a livello locale, rimodulare apposito processo formativo per il personale destinato ad integrarsi in misura idonea nella nuova realtà operativa della Rete, nonché limitare, per quanto è possibile, la mobilità intrinseca e strettamente legata al processo di ristrutturazione in corso, convenendo quanto segue:

Relazioni industriali

Alla luce del cambiamento organizzativo attuato dalla Banca che ridefinisce le responsabilità gestionali delle risorse umane ed in coerenza con le politiche delle relazioni industriali aziendali, le Parti ravvisano l'opportunità di ricercare congiuntamente entro il primo semestre del corrente anno un nuovo sistema di relazioni industriali, sia a livello centrale che periferico.

Fermo restando quanto previsto dal vigente quadro di riferimento legale e contrattuale in tema di esercizio delle agibilità sindacati, ad iniziativa della Rappresentanza Sindacale Aziendale costituita nel Capoluogo di Provincia sarà consentito di aggregare funzionalmente alla medesima i lavoratori delle unità produttive fino a 15 unità ed oltre, nelle quali non sia costituita alcuna R.S.A..

Quanto sopra anche ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea ad iniziativa della suddetta RSA, nei limiti individuali di 8 ore l'anno ed esteso a tutti i lavoratori delle unità produttive interessate, con le modalità previste dall'Accordo collettivo 6 gennaio 1984 in tema di assemblee del personale.

La presenza di almeno 3 iscritti nell'unità produttiva in parola è condizione indispensabile per mantenere la suddetta aggregazione.

Inquadramenti

In considerazione dell'introduzione di nuove figure professionali le Parti hanno rinegoziato la materia degli inquadramenti concernenti la Rete, di cui all'art. 2 dell'accordo 18.6.1992, che viene disciplinato e sostituito come segue per la parte relativa alla Rete Periferica:

a) Sedi:

Appartengono almeno alla 4^a Area Professionale, 1° livello retributivo, i lavoratori ai quali sia stato formalizzato l'incarico di:

- Gestore incagli;
- Responsabile recupero crediti;
- Responsabile legale;
- Responsabile del B.O.R., che coordini almeno 5 elementi;
- Responsabile dell'istruttoria fidi;
- Responsabile estero merci;
- Responsabile operazioni in pool;

- Assistente del Direttore che, in possesso di un adeguato skill professionale, curi in via autonoma - anche su input diretto della Direzione Generale - l'analisi di redditività delle unità organizzative di raggruppamento di competenza, fornendone i relativi prospetti di sintesi e proponendo tutti gli interventi ritenuti necessari;

- Product Manager che gestisce prodotti di media complessità orientati alla clientela commercial;

Appartengono almeno alla 4^a Area Professionale, 2° livello retributivo, i lavoratori ai quali sia stato formalizzato l'incarico di:

- Account manager;
- Responsabile recupero crediti, che coordini almeno 10 elementi;
- Responsabile legale, che coordini almeno 10 elementi;
- Responsabile dei B.O.R., che coordini almeno 10 elementi;
- Responsabile dell'istruttoria fidi, che coordini almeno 10 elementi;
- Responsabile estero merci, che coordini almeno 10 elementi;
- Responsabile operazioni in pool, che coordini almeno 10 elementi.

b) Filiali:

Appartengono almeno alla 4^a Area Professionale, 1° livello retributivo, i lavoratori ai quali sia stato formalizzato l'incarico di:

-Direttore di Filiale con organico di 4 elementi compreso il Direttore stesso;

-Consulente imprese, al quale siano stati conferiti i poteri di delibera, con bassa complessità del portafoglio clienti gestito;

-Responsabile retail nelle Filiali in cui siano stabilmente addetti da 10 a 17 elementi;

-Capo Operativo nelle Filiali in cui siano stabilmente addetti da 9 a 15 elementi;

Appartengono almeno alla 4^a Area Professionale, 2° livello retributivo, i lavoratori ai quali sia stato formalizzato l'incarico di:

-Direttore di Filiale con organico di almeno 5 elementi;

-Consulente imprese, al quale siano stati conferiti i poteri di delibera, con alta complessità del portafoglio clienti gestito;

-Responsabile retail nelle Filiali in cui siano stabilmente addetti più di 17 elementi;

-Capo operativo nelle Filiali in cui siano stabilmente addetti più di 15 elementi.

I lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri possono essere utilizzati, indifferentemente, in tutte le mansioni di pertinenza della categoria stessa, indipendentemente dal grado rivestito.

Le Parti si danno reciprocamente atto di riesaminare, alla luce delle modifiche che saranno introdotte con il rinnovo del CCNL, l'intera materia modifiche da apportare.

Mobilità

La Banca, ferme restando le previsioni dei CCNL in materia, al fine di arrecare un minor disagio ai lavoratori per effetto della prevedibile mobilità interna scaturente dalla riorganizzazione della Rete e per limitare gli effetti relativi ai trasferimenti:

a) verificherà prioritariamente la possibilità di crescita professionale interna dei collaboratori, anche mediante attività addestrative/formative;

b) privilegerà l'accoglimento delle richieste di trasferimento, compatibili con le esigenze tecnico-organizzative richieste dal nuovo modello organizzativo;

c) terrà conto, qualora si debba comunque procedere, a fronte di specifiche esigenze di carattere operativo, all'adozione dei trasferimenti ad iniziativa dell'Azienda, delle peculiari esigenze personali e familiari dei destinatari dei provvedimenti medesimi, nonché della loro anzianità anagrafica e di servizio;

d) disporrà, ove possibile, i trasferimenti menzionati alla lettera che precede, secondo un criterio gestionale finalizzato a limitare la mobilità in ambito comunale, se del caso provinciale, e/o ricorrendo all'attivazione di trasferimenti "a catena" a corto raggio;

e) adotterà strumenti gestionali e di sviluppo che agevolino la mobilità a lungo raggio anche attraverso la valorizzazione delle professionalità individuali;

f) eviterà di adottare ulteriore trasferimento nei confronti di dipendente già interessato da precedente provvedimento disposto nell'ambito dell'attuale riorganizzazione, se non acquisendo il consenso dello stesso, a meno che il movimento disposto non comporti avvicinamento dell'interessato.

L'Azienda dichiara che a far tempo dal 1° marzo 2000, su richiesta degli interessati, compatibilmente con le esigenze operative adotterà provvedimenti di rientro nella Sede di provenienza dei lavoratori, destinatari dei provvedimenti di trasferimento.

Al fine di contenere gli oneri per il dipendente connessi al "pendolarismo" determinato dalla mobilità in argomento, tenuto conto della vigenza degli accordi 28.6.1997 e 12.7.1997- sul contenimento del costo del lavoro l'Azienda adotterà il trattamento indennitario disciplinato come segue:

trasferimento su iniziativa aziendale ad unità sita in Comune diverso da quello di ubicazione della precedente assegnazione, alla condizione che la nuova sede di lavoro disti più di 15 Km (riferimento Touring) sia dalla residenza del lavoratore (dimora abituale), che dalla precedente sede di lavoro;

indennità lorde pari a :

- lire 100.000 mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 30 Km. e pari o inferiori a 60 Km;

- lire 200.000 mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 60 Km. e pari o inferiori a 90 Km.;

- lire 300.000 mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 90 Km. e pari o inferiori a 120 Km.;

- lire 400.000 mensili per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 120 Km.;

l'indennità In questione verrà composta per 12 mensilità all'anno e nei casi di assenza dal servizio nel corso del mese verrà ridotta di tanti ventiduesimi in relazione alle giornate di assenza fatte registrare nel corso del mese;

non competerà ove il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza dell'interessato: in tal caso si applicheranno le previsioni dei CCNL, fermo restando quanto stabilito dagli Accordi dei 28 giugno e del 12 luglio 1997;

qualora il cambio di residenza non avvenga contestualmente al trasferimento nella nuova sede di lavoro, si darà corso -nei casi di superamento dei riferimenti chilometrici di cui ai citati accordi di giugno e luglio 1997- alle indennità ed ai rimborsi di cui ai CCNL di categoria: in tal caso, le indennità già erogate a titolo di "pendolarismo" verranno riassorbite fino a concorrenza con quanto spettante ai sensi delle norme sopra citate.

Al fine di monitorare l'andamento della mobilità attuata a seguito della riorganizzazione periferica verrà istituito un Osservatorio paritetico, che si riunirà per la prima volta entro la prima decade del mese di aprile 1999.

Le previsioni di cui al presente capitolo avranno validità fino al 30 settembre 2000.

Formazione

Per consentire al personale un adattamento rapido ed idoneo alla rinnovata missione commerciale della Rete Periferica dell'Istituto verranno svolti, entro il normale orario di lavoro, appositi corsi con l'obiettivo di:

fornire un adeguato supporto formativo al cambiamento di ruolo, che tenga conto delle nuove strategie commerciali della Banca e delle innovazioni intervenute nello scenario esterno;

favorire il completamente professionale, laddove necessario, attraverso percorsi formativi specifici in relazione al livello di competenza/esperienza posseduto.

L'intero processo di apprendimento sarà monitorio da un "tutore" dell'unità operativa di assegnazione, per le fasi di affiancamento ed operative in genere, e da un "tutor" assegnato alla Formazione per i profili di carattere motivazionale e di verifica del piano di accrescimento delle conoscenze.

Il progetto, che prevede momenti formativi in aula e sul "campo", si sviluppa attraverso i differenti percorsi (cfr. moduli allegati) a seconda dei target di riferimento delle risorse.

L'Azienda dichiara infine che, sulla base delle intese raggiunte in data odierna e che formano oggetto di separato Accordo, le risorse rese disponibili dalla riorganizzazione saranno assegnate formalmente in organico ad attività individuate nell'ambito delle unità produttive di appartenenza.

Resta inteso tra le Parti che tali assegnazioni non saranno di pregiudizio alcuno alle future verifiche che interverranno sugli effetti della riorganizzazione attuata.

All. 1

I PERCORSO FORMATIVO

Risorse che non possiedono competenze per svolgere l'attività di front office (cassa ed assistenza alla clientela). Risorse che non possiedono competenze per svolgere l'attività di front office (cassa ed assistenza alla clientela).

Fase A

Seminario "Cultura d'Impresa e cambiamento" gg. 3

Seminario "L'attività di sportello e retrospostello" gg. 12

Attività operativa in affiancamento nel settore sportello/retrospostello Attività operativa in affiancamento nel settore sportello/retrospostello gg.20 gg.20

Fase B

Seminario " La vendita dei prodotti /servizi in agenzia" gg. 3

Attività operativa in affiancamento nel settore dell'assistenza alla clientela Attività operativa in affiancamento nel settore dell'assistenza alla clientela gg. 12 gg. 12

Fase C

Seminario "Tecniche di vendita" gg- 3

Dopo un periodo necessario a consolidare le conoscenze, gli strumenti acquisiti e verificare le attitudini, viene attivata la successiva fase D. attitudini, viene attivata la successiva fase D.

Fase D

Seminario "Elementi di base per la vendita dei prodotti finanziari" gg. 3

Seminario "Aspetti tecnico-giuridici relativi ai prestiti alla clientela privata" gg- 2

Totale giornate di formazione gg. 58 Totale giornate di formazione gg. 58

Nota: L'intervallo tra attività formativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzativi.

AII. 2

II PERCORSO FORMATIVO

Risorse con competenze in materia di cassa e back-office ma che debbono maturare/consolidare quelle relative all'assistenza alla clientela. alla clientela. materia di cassa e back-office ma che debbono maturare/consolidare quelle relative all'assistenza alla clientela.

Fase A

Seminario "Cultura d'impresa e cambiamento" gg- 3

Attività operativa in affiancamento da tarare sulle esperienze dei singoli, Attività operativa in affiancamento da tarare sulle esperienze dei singoli, gg.32 gg.32

preferibilmente nel seguente ordine: cassa, riscontro, contabilità. ordine: cassa, riscontro, contabilità.

Fase B

seminario " La vendita dei prodotti /servizi in agenzia" gg. 3

Attività operativa in affiancamento nel settore dell'assistenza alla clientela Attività operativa in affiancamento nel settore dell'assistenza alla clientela gg. 12 gg. 12

Fase C

Seminario "Tecniche di vendita" gg. 3

Dopo un periodo necessario a consolidare le conoscenze, gli strumenti acquisiti e verificare le attitudini viene attivata la successiva fase D. un periodo necessario a consolidare le conoscenze, gli strumenti acquisiti e verificare le attitudini viene attivata la successiva fase D.

Fase D

Seminario "Elementi di base per la vendita dei prodotti finanziari" gg. 3

Seminario "Aspetti tecnico-giuridici relativi ai prestiti alla clientela privati" gg- 2

Totale giornate di formazione gg. 58 Totale giornate di formazione gg. 58

Nota: Nota: L'intervallo tra attività Normativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzativi. L'intervallo tra attività Normativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzativi.

AII. 3

III PERCORSO FORMATIVO

Risorse che possiedono competenze per le Risorse che possiedono competenze per le attività *di front-office, back-office e/o competenze specialistiche. specialistiche. attività di front-office, back-office e/o competenze specialistiche.*

Fase A

Seminario "Cultura d' Impresa e cambiamento" 99. 3

Affiancamento in Filiale strutturato gg. 32 Affiancamento in Filiale strutturato gg. 32

(per consolidare e riprendere "confidenza" con l'operatività complessiva di filiale)

E' definito di concerto con il Direttore di Filiale un percorso formativo personalizzato, come di seguito ipotizzato, sulla base delle effettive esigenze individuali ed organizzative.

Fase B

Pacchetto di seminari "ad hoc" orientati al completamento ed allo sviluppo delle professionalità individuali. Seminari di ampliamento ed approfondimento nell'area:

- commerciale (Es. Tecniche di vendita)
- finanza (Es. Strumenti finanziari derivati e investa. in titoli in valuta estera, i servizi assicurativi ecc.)
- crediti (Es. L'analisi di bilancio, ecc.)
- estero (Es. I crediti documentari, ecc.)
- servizi innovativi (Es. Banca a distanza, ecc.)

Nota: Nota: L'intervallo tra attività formativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzativi. L'intervallo tra attività formativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzativi.

AII.4

IV PERCORSO FORMATIVO

Il target di riferimento di questa attività formativa è costituito da Funzionari appartenenti ai diversi livelli organizzativi ed eterogenei per esperienza professionale specifica, comunque in possesso di un back-ground esperienziale nella maggior parte dei casi consistente, pertanto, particolare attenzione sarà riservata al cambiamento di ruolo il cui leit-motiv sarà il tema dell'Empowerment. attività formativa è costituito da Funzionari appartenenti ai diversi livelli organizzativi ed eterogenei per esperienza professionale specifica, comunque in possesso di un back-ground esperienziale nella maggior parte dei casi consistente, pertanto, particolare attenzione sarà riservata al cambiamento di ruolo il cui leit-motiv sarà il tema dell'Empowerment.

Fase A

Seminario "Cultura d'impresa e cambiamento" gg. 5

Affiancamento in Filiale strutturato - Affiancamento al Direttore di Filiale gg. 20

(per consolidare e riprendere "confidenza" con l'operatività complessiva di Filiale)

Nel corso dell'affiancamento si definisce un percorso formativo personalizzato, come di seguito ipotizzato, sulla base delle effettive esigenze individuali ed organizzative.

Fase B

Pacchetto di seminari "ad hoc" orientati al completamento ed allo sviluppo delle professionalità individuali. Seminari di ampliamento ed approfondimento nell'area:

? commerciale (Es. Tecniche di vendita)

? finanza (Es. Strumenti finanziari derivati e invest. in titoli in valuta estera, i servizi assicurativi ecc.)

? crediti (Es. L'analisi di bilancio, ecc.)

? estero (Es. 1 crediti documentari, ecc.)

? servizi innovativi (Es. Banca a distanza, ecc.)

Nota: Nota: L'intervallo tra attività formativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzative. L'intervallo tra attività formativa ed operativa verrà dimensionato in relazione ad esigenze individuali ed organizzative.

ACCORDO

Il giorno 21 gennaio 1999

tra

la Banca di Roma S.p.A.

e

le Delegazioni Sindacali FABI, FALCRI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UILCA,

premesse che:

a) sono stati stipulati tra le Parti gli accordi dei 28.6.1997 e 12.7.1997 e che l'accordo stipulato tra le stesse Parti il 20 marzo 1998 ha definito la procedura sui licenziamenti collettivi di cui alla legge n. 223 del 1991, attivata con lettera della Banca di Roma del 23 febbraio 1998;

b) il citato accordo ha disciplinato altresì -ai sensi dell'art. 59, comma 3, della legge n. 449 del 1997- strumenti e misure per agevolare l'esodo e per sostenere il reddito del personale da collocare in mobilità;

c) si è già proceduto, alla data dei 31 maggio 1998, ad una prima fase di riduzione degli organici dando priorità al Personale volontario che alla data predetta aveva maturato, o avrebbe maturato entro i 48 mesi successivi, i requisiti per l'accesso alla pensione AGO -di anzianità o di vecchiaia-, ed individuando a corredo, fino a concorrenza del numero concordato, gli altri lavoratori che, in possesso degli anzidetti requisiti, risultassero avere maggiore anzianità contributiva, tenendo conto dei loro carichi familiari;

d) a partire dal giugno 1998 si è realizzata un'ulteriore riduzione di organico per effetto di risoluzioni del rapporto di lavoro avvenute per cause diverse rispetto all'accordo; il completamento della riduzione complessiva degli organici secondo le previsioni del Piano Industriale 1997/2000 avverrà in correlazione con i processi di riorganizzazione delle attività produttive della Banca e previa verifica con le OO.SS., con accoglimento in via prioritaria delle richieste del Personale volontario, in possesso dei requisiti sopra enunciati;

tenuto altresì conto che:

1. per effetto delle modifiche organizzative già intervenute e richiamate nel corso dell'incontro si sono liberate risorse per circa 190 unità, di cui alla tabella allegata;

2. in conseguenza della soppressione di attività legate alla chiusura delle Sedi si sono generate delle ulteriori disponibilità di risorse per circa 270 unità, di cui alla tabella allegata;

3. già alla data odierna si rileva da parte di alcuni collaboratori, potenziali destinatari di provvedimenti di esodo, concreto interesse ad aderire con effetto immediato alla risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro, avvalendosi con pari decorrenza delle misure di sostegno al reddito disciplinate nel Regolamento allegato al precisato accordo del 20 marzo 1998;

4. l'Azienda ha manifestato la volontà di dotarsi di una Rete esterna di Promotori Finanziari, ricorrendo prioritariamente al personale interno interessato dall'applicazione degli accordi 20.3.1998;

le Parti convengono:

· che, sulla base delle eccedenze di personale determinatesi per effetto delle modifiche organizzativi sopra richiamate, verrà attuata esclusivamente su base consensuale la risoluzione del rapporto di lavoro del Personale che sia già in possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione AGO -di anzianità o di vecchiaia che li maturerà entro i 48 mesi successivi alla data prevista di risoluzione del rapporto medesimo, con correlata fruizione delle misure di sostegno al reddito disciplinate nel Regolamento allegato al precisato accordo del 20 marzo 1998.

La suddetta richiesta andrà formalizzata in modo conforme ad apposito fac-simile; le domande, fatte pervenire all'Azienda entro il mese di gennaio del corrente anno, saranno accolte con effetto dal 10 febbraio p.v.; le successive richieste saranno accolte con effetto dal primo giorno del mese seguente;

· di privilegiare nella ricerca dei Promotori Finanziari il personale interessato che risolva volontariamente il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo;

· di effettuare entro la prima decade di aprile 1999 un incontro sull'andamento del costo del lavoro derivante dall'attuazione del piano di esodi volontari concordato;

· di tenere all'inizio di ottobre 1999 un apposito incontro per verificare e procedere all'attivazione del completamento del piano di esodi di cui al presente accordo secondo le modalità tutte dell'accordo 20 marzo citato, e concordare l'entità degli ulteriori esodi rivenienti dall'attuale riorganizzazione della Rete Periferica, che è l'unica che consenta la formazione di un bacino numerico per la Rete medesima, nonché di quelli rivenienti dalla riorganizzazione della Direzione Generale che, invece, sarà considerata in via prioritaria. In ogni caso si opererà secondo i criteri tutti dell'accordo del 20.3.1998.

Determinazione degli esuberi per l'anno 1999

ATTIVITA'PREVISTE PER IL 1999	
RETE ITALIA - Superamento di n.9 Sedi (*)	N°
Posizioni di lavoro eliminate	
Direttore di Sede	9
Vice Direttore Operativo	9
Vice Direttore Crediti	9
Vice Direttore Finanza e Servizi	9
Consulente Finanziario	5
Capo B.O.R.	6
Capo N.E.M.	8
Capo N.I.F.	10
Capo Rec.Crediti / Legale	7
Capo Controlli	7
Capo Segr.Affari Generali e Marketing	7
Capo Funzionamento	6
Capo Segreteria Clienti	5
Attività d'ordine	13

Attività sostituzioni	46
Attività centralino	5
Attività monitoraggio org.	8
Autista	4
Attività segreteria amm.va	33
Attività back office	19
Attività dattilografia	1
Attività segreteria clienti	32
Commessi	13
Guardiana	1
Sub Totale (A)	272

ATTIVITA' REALIZZATE NEL 1998	
DIREZIONE CENTRALE E RETE ITALIA	N°
Decentramento rapporti con Autorità Giudiziaria	4
Esternalizzazione archivi	31
Esternalizzazione attività autisti	18
Esternalizzazione contaz. cassa continua Fiumicino	4
Esternalizzazione contazione valuta estera	9
Nuovo processo "stanza di compensazione"	22
Ottimizzazione segretehe Alta Direzione	6
Superamento Aree Territoriali	37
Superamento Filiali / Agenzie (accorpamenti)	30
Superamento Sede di Lecce	31
Sub totale (B)	192

TOTALE RECUPERO RISORSE (A+B)	464
--	------------