

VERBALE DI ACCORDO

In Verona il giorno 31 ottobre 2002

tra

- ✓ il Banco Popolare di Verona e Novara Scarl (BPVN), Capogruppo del Gruppo Bancario Popolare di Verona e Novara
- ✓ la Società Gestione Servizi - BPVN S.p.A.

e

- ✓ la Delegazione Sindacale Aziendale del Gruppo BPVN, costituita ai sensi del Protocollo sottoscritto in data 24 aprile 2002 e integrata per ciascuna Sigla dalle Segreterie Nazionali

premesso che:

- il Piano Industriale che governa la fusione BPV-BPN diventata operativa il 1.6.2002 prevede l'integrazione delle attività informatiche e di back office già facenti parte della Direzione Centrale della BPN Scarl all'interno della Società Gestione Servizi BPV S.p.A. (di seguito SGS);
- a seguito di ciò il Banco Popolare di Verona e Novara (di seguito Banco) e la SGS hanno deliberato il trasferimento di ramo d'azienda della funzione Sistemi Informativi e Back Office Novara dal Banco alla SGS;
- il progetto di integrazione, rientrando a pieno titolo nella strategia evolutiva del Gruppo, esplicita la volontà aziendale di confermare per la SGS le attività di I.T. e B.O. quali "focus" aziendale con una forte attenzione alle opportunità di razionalizzazione e miglioramento operativo, con competenze professionali specializzate e sistemi gestionali orientati all'eccellenza. Viene quindi confermato il ruolo che la società rappresenterà nel tempo all'interno del Gruppo.
- in data 31 maggio 2002 è stato sottoscritto l'Accordo Quadro del Gruppo Banco Popolare di Verona e Novara per le procedure inerenti il Piano Industriale 2002 - 2005;
- le Aziende hanno dato avvio alla relativa procedura di legge e di contratto;

- il conferimento dovrà favorire - nell'ambito di un unico perimetro societario - l'integrazione dei Sistemi Informativi del Gruppo, l'adeguamento delle infrastrutture tecnologiche e l'unificazione ed evoluzione del sistema informativo del Banco per meglio rispondere alle esigenze di tutto il Gruppo;
- l'attuazione del progetto di integrazione permetterà anche la definizione degli interventi informatici ed organizzativi destinati ad omogeneizzare le attività di back office del Gruppo;
- le attività di definizione della struttura organizzativa "di arrivo" della società SGS e delle scelte di localizzazione multipolare delle attività di I.T. e B.O. (organici, compiti, ecc.) sono tuttora in corso;

premessò altresì che:

- la struttura denominata "Sistemi Informativi e Back Office Novara" viene trasferita alla SGS alla data del 1° novembre 2002 senza modifiche di modello organizzativo salva l'integrazione di talune attività a livello di staff, nonché l'unificazione del coordinamento delle strutture di back office;
- il progetto di integrazione prevede l'avvio di gradualì interventi riorganizzativi sulla struttura della SGS e la compiuta definizione delle scelte di localizzazione multipolare delle attività previste dal Piano Industriale; tali interventi potranno determinare fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale che saranno congiuntamente esaminati ai sensi di quanto previsto dal presente accordo. Tuttavia per i lavoratori in servizio al 1 novembre 2002 in SGS non ci saranno ricadute in termini di mobilità territoriale o infragruppo fino alla data del 31 marzo 2003;
- le Aziende attiveranno le relative norme di legge e di contratto alla conclusione del processo descritto – prevista entro il primo semestre 2003 - allorchè sarà individuata la struttura organizzativa "di arrivo" della SGS e la definitiva attribuzione di attività e competenze nei vari Poli con le conseguenti ricadute sui lavoratori interessati.

concordano quanto segue:

le premesse formano parte integrante del presente accordo;

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1

Le Parti – di fronte alla particolare articolazione delle trasformazioni organizzative previste per la SGS – ritengono indispensabile accompagnare i processi in atto con un livello avanzato di relazioni sindacali che individui una sede di informativa preventiva, di consultazione e di confronto che permetta il governo condiviso delle ricadute sul personale;

Articolo 2

Conseguentemente, le Parti costituiscono un apposito Organismo di Governo e di Verifica in materia di ricadute sul personale quale sede per sviluppare e approfondire le tematiche e gli interventi tempo per tempo in discussione, per elaborare le relative proposte di risoluzione da sottoporre alle Parti e per verificare l'applicazione delle intese intervenute; tale organismo – per la parte sindacale – è costituito da n° 3 componenti per ciascuna Organizzazione indicati dalla Delegazione Sindacale del Gruppo fra i componenti della medesima con le stesse prerogative e agibilità dei componenti la citata Delegazione Sindacale del Gruppo di cui all'accordo 24.4.02 e allegati;

Articolo 3

La SGS si impegna a tenere costantemente e tempestivamente aggiornato l'Organismo di Governo e di Verifica sullo stato di avanzamento di ogni intervento organizzativo comportante ricadute sul personale tempo per tempo previsto per le funzioni I.T. e B.O. di Gruppo, fornendo adeguate informative preventive all'attivazione delle decisioni assunte per il governo delle ricadute sui lavoratori interessati;

DICHIARAZIONE DELLA SGS

L'Azienda si impegna a comunicare tempestivamente all'Organismo di Governo e di Verifica, nel corso di appositi incontri, le seguenti informative:

- *l'organigramma di avvio della struttura organizzativa di SGS;*
- *le previsioni sulla pianificazione dell'integrazione delle attività di I.T. e di back office;*

che saranno allegate al presente verbale di accordo non appena disponibili.

MULTIPOLARITÀ

Articolo 4

Nell'ambito dell'individuazione dei futuri assetti organizzativi SGS si impegna alla conferma del modello multipolare con conseguente rispetto esplicito dell'art.11 dell'Accordo Quadro 31.5.2002 e relativa definizione dei livelli di autonomia e responsabilità che garantiscano al tempo stesso occupazione e qualità delle prestazioni professionali.

Tale definizione verrà inoltre portata a conoscenza dell'Organismo di Governo e di Verifica all'interno del quale sarà valutata tempo per tempo la distribuzione delle attività ed il conseguente impatto sulle quantità occupazionali, in relazione alle previsioni del Piano Industriale e tenuto conto della situazione esistente.

A tal fine SGS, all'interno delle politiche complessive del Gruppo, si impegna a realizzare un modello organizzativo improntato al sostegno dei livelli occupazionali, alla valorizzazione e alla crescita professionale delle risorse interne.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

La Delegazione Sindacale del Gruppo sottolinea l'esigenza che SGS – anche in relazione a quanto disposto dall'art.12 dell'Accordo Quadro del 31 maggio 2002 – operi concretamente per:

- 1. ridurre il ricorso a forme di collaborazione che utilizzino personale di società esterne adibito a mansioni specialistiche, anche ai fini di una graduale sostituzione con personale interno;*
- 2. limitare il ricorso a forme di appalto e simili ai casi realmente indispensabili sul piano dell'efficienza e dei costi.*

SGS, nel condiviso intento di evitare il ricorso a interventi che possano determinare ricadute negative sul piano occupazionale, si impegna a ricercare forme adeguate per andare incontro alle esigenze rappresentate dalla Delegazione Sindacale del Gruppo.

Le Parti si incontreranno entro un anno dalla stipulazione del presente accordo per verificare la situazione a quel momento in atto e valutare gli eventuali interventi obiettivamente realizzabili in materia.

DIRITTI COLLETTIVI AD APPLICAZIONE INDIVIDUALE

Articolo 5

Per la gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, le Parti concordano di attenersi ai seguenti principi guida, in attuazione di quanto previsto nell'Accordo Quadro del 31/5/2002 ed in particolare alle previsioni di cui agli artt. 6-7-9.

I processi di mobilità professionale e territoriale saranno affrontati:

- accogliendo prioritariamente le istanze volte a conservare la professionalità acquisita anche mediante trasferimento ad una sede territoriale diversa;
- favorendo la possibilità di mutamenti di mansione presso la medesima struttura operativa, previo svolgimento di percorsi di riqualificazione professionale;
- definendo, nell'ambito dell'Organismo di Governo e di Verifica, le modalità di ricollocazione del personale risultato eccedente, dopo le opportune valutazioni delle Parti; detta ricollocazione avverrà – presso la medesima società ovvero presso altre società del Gruppo – nello stesso ambito territoriale o in ambiti territoriali di gradimento del lavoratore la cui individuazione risulti compatibile con le esigenze organizzative.

Articolo 6

Nell'arco di tempo massimo di diciotto mesi dalla data del 1° aprile 2003, è necessario il consenso al trasferimento per:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano con continuità un parente od un affine (entro il terzo grado) convivente, handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni;
- personale a part time appartenente alle aree professionali (dalla 1[^] alla 3[^]), interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km. dal comune di residenza.

Articolo 7

Nei confronti del personale che, per effetto del processo di riorganizzazione della SGS, sia stato soggetto a mobilità territoriale si applicheranno le seguenti previsioni:

- ⇒ oltre a quanto previsto dalle normative di legge (L. 104/92 e L. 53/2000), in presenza di particolari e giustificate necessità di carattere personale e/o di salute e/o familiare Parte Aziendale terrà in particolare considerazione le richieste di rientro nelle zone di provenienza avanzate da lavoratori coinvolti in processi di mobilità territoriale;
- ⇒ in caso di c.d. mobilità significativa, il lavoratore appartenente alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi di 1° o 2° livello ha diritto di ottenere su sua richiesta la ricollocazione nell'ambito territoriale di provenienza o di gradimento, anche se in diversa azienda del Gruppo, alle condizioni seguenti:
 - la mobilità significativa si realizza quando lo spostamento della sede di lavoro comporti per l'interessato una distanza fra la propria residenza (abituale luogo di abitazione) e la nuova sede superiore a 70 km (per il personale appartenente alle aree professionali e per i quadri direttivi 1° e 2° livello);
 - la richiesta verrà esaminata dopo un periodo minimo di diciotto mesi di permanenza nella nuova sede e sarà resa operativa nei sei mesi successivi a detto periodo (dodici mesi per i quadri direttivi di 1° e 2° livello).

Parte Aziendale si impegna a verificare situazioni di effettivo disagio determinate da specifiche caratteristiche del territorio, anche per mobilità inferiori alle distanze chilometriche sopra indicate purchè prossime alle stesse.

- ⇒ inoltre, nei confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello trasferiti e per un periodo non superiore a tre anni dal trasferimento stesso, Parte Aziendale accoglierà le istanze di ricollocazione, compatibilmente con condizioni organizzative idonee a permettere tale ricollocazione;
- ⇒ nei confronti dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello trasferiti e per un periodo non superiore a quattro anni dal trasferimento stesso, Parte Aziendale accoglierà le istanze di ricollocazione, compatibilmente con condizioni organizzative idonee a permettere tale ricollocazione.

Articolo 8

Le istanze di natura professionale per continuare a svolgere le medesime attività trasferite in una sede territoriale diversa saranno agevolate mano a mano che si creeranno le condizioni organizzative idonee.

RICHIESTE DI RICOLLOCAZIONE

Articolo 9

Nei confronti del personale che, per effetto dei processi previsti dal Piano Industriale, sia stato soggetto a mobilità professionale verranno accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di ricollocazione professionale o presso la SGS od anche in altre società del Gruppo.

A tal fine avrà carattere di priorità la necessità di copertura di ruoli e/o mansioni vacanti, anche presso altre società del Gruppo interessate da esigenze di organico, sempre nel quadro delle fungibilità nelle mansioni stabilite dal Ccnl.

Le soluzioni di governo dei processi di riconversione andranno ricercate con il coinvolgimento dei diretti interessati (colloqui). In caso di mancato accoglimento della richiesta, l'Azienda, entro sei mesi dalla domanda, fornirà comunque una motivata risposta all'interessato che, ove lo ritenga, potrà chiedere ulteriori chiarimenti nel corso di un apposito colloquio con l'eventuale assistenza di un Rappresentante Sindacale aziendale di sua fiducia.

Articolo 10

Le Parti convengono, altresì, l'accoglimento delle domande di ricollocazione all'interno del Gruppo BPVN - avanzate nel periodo di validità del Piano Industriale – provenienti da personale della Funzione I.T. e B.O. Novara oggetto del conferimento del ramo d'azienda.

Dette domande saranno rese operative, con la necessaria gradualità, sino al raggiungimento degli obiettivi di efficientamento previsti tempo per tempo dai cantieri I.T. e B.O. nell'ambito del Piano Industriale. Detti obiettivi verranno portati preventivamente a conoscenza dell'Organismo di Governo e di Verifica per le conseguenti valutazioni.

La ricollocazione verrà effettuata nell'ambito territoriale di provenienza o di gradimento del collaboratore interessato.

Per i lavoratori di cui al presente articolo le Parti verificheranno – in sede di Organismo di Governo e di Verifica, con cadenza almeno semestrale o su richiesta di una delle Parti, qualora si rendesse necessario - la situazione delle domande di ricollocazione giacenti sulla base dei dati di dimensionamento degli organici forniti da Parte Aziendale, per valutare l'impatto sulla funzionalità delle Società del Gruppo.

Nota a verbale:

Nel caso in cui le strutture territoriali delle Aziende del Gruppo (BPVN, BPN SpA) dovessero modificarsi e ciò rendesse la ricollocazione di cui al presente art. 9 di difficile soluzione, le Parti si incontreranno per ricercare le opportune soluzioni tese a risolvere i problemi dei colleghi coinvolti.

Articolo 11

Per favorire lo sviluppo delle competenze e delle capacità richieste dai processi di riorganizzazione saranno individuati "percorsi di riqualificazione professionale" da destinare al personale coinvolto in processi di mobilità professionale e/o territoriale e interessato da processi di ricollocazione.

I percorsi di riqualificazione in argomento saranno preventivamente consegnati e verificati nella sede dell'Organismo di Governo e di Verifica.

DIRITTI COLLETTIVI A CARATTERE GENERALE

Articolo 12

In ordine alle ricadute normative e contrattuali, nazionali ed aziendali sul personale appartenente ad SGS, si conferma:

- a) il mantenimento del Ccnl del settore del Credito, nonché l'adesione all'Associazione Bancaria Italiana;
- b) l'applicazione, per i lavoratori oggetto del conferimento al 1.11.2002, ai sensi di quanto stabilito dal 2° comma art. 5 dell'Accordo Quadro 31 maggio 2002, dei trattamenti previsti dagli accordi aziendali dell'Azienda di provenienza per un periodo non superiore a 4 anni, fatta salva la possibilità di pervenire, entro tale termine, ad accordi di armonizzazione ed omogeneizzazione uniformi;
- c) il completamento dei percorsi professionali/inquadramentali eventualmente in corso;
- d) l'applicazione delle disposizioni normative in tema di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa di cui all'accordo 18 luglio 2002;

Articolo 13

Le Parti si impegnano ad avviare la trattativa per la stipula del primo Contratto Integrativo Aziendale S.G.S. non appena verrà definita la nuova struttura organizzativa " di arrivo" della Società a conclusione del processo di integrazione citato nelle premesse e comunque non oltre il secondo semestre 2003; ai lavoratori verranno riconosciuti i periodi di servizio già prestati nelle diverse posizioni professionali oggetto della contrattazione, ai fini dei futuri inquadramenti; a tutti i collaboratori sprovvisti di normative aziendali (assunti dal 2000 ad oggi in SGS e successivi nuovi assunti) verranno nel frattempo applicate le normative aziendali ex-BPV esclusi gli inquadramenti.

Le Parti si impegnano a determinare i criteri di definizione del premio aziendale entro e non oltre il 31.12.2002.

Le Parti si impegnano altresì ad individuare, entro il 31.3.2003 e comunque non oltre il primo semestre dell'anno medesimo, normative omogenee relativamente agli interventi economici legati alla mobilità territoriale.

PARTE ECONOMICA

Articolo 14

La particolare situazione che si verrà a determinare nella fase di riorganizzazione sino al compimento del primo semestre 2003, renderà necessario un più intenso ricorso all'istituto della trasferta del personale fuori residenza. La SGS procurerà, pertanto, di organizzare le suddette necessità operative in modo da assicurare ai collaboratori interessati un numero mensile di giorni di trasferta non inferiore a 5.

Articolo 15

La SGS si farà carico dei costi relativi al pernottamento in caso di trasferte fuori residenza, provvedendo direttamente alla prenotazione alberghiera in hotel a tre stelle.

Articolo 16

Per il mancato rientro al domicilio del lavoratore nella giornata di domenica o festivo infrasettimanale, conseguente ad una prestazione lavorativa effettuata nella giornata precedente, qualora la trasferta sia disposta per un luogo di lavoro distante più di 200 km dal domicilio, la SGS riconoscerà il normale trattamento di diaria.

Articolo 17

Nei confronti del personale già destinatario delle previsioni di cui all'art. 14 dell'Accordo Quadro del 31 maggio 2002, restano confermate le previsioni contenute nella norma medesima.

Per quanto non previsto dal presente accordo sono fatte salve le norme di cui all'Accordo Quadro 31 maggio 2002.

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI – BPVN SPA

DELEGAZIONE SINDACALE DEL GRUPPO

UGL – UNIONE GENERALE DEL LAVORO