



**BANCA POPOLARE DI VERONA -
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO**

PROTOCOLLO sulla ristrutturazione aziendale connessa al progetto denominato “BPVALUE”

Il giorno 28 dicembre 2001 si sono incontrati presso la sede della Banca Popolare di Verona – Banco di San Geminiano e San Prospero i rappresentanti dalla stessa Banca e delle Delegazioni Sindacali Aziendali, per un ulteriore esame della problematica connessa all’attuazione del progetto denominato “BPVALUE”.

Va premesso, al riguardo, che nel secondo semestre dell’anno 2000 la Banca aveva comunicato alle Delegazioni in parola di aver programmato una riorganizzazione volta alla trasformazione della rete Bpv-Bsgsp in un sistema distributivo orientato alla crescita ed alla creazione di valore, secondo le linee di un progetto denominato, appunto, “BPVALUE”.

Nello stesso contesto, dopo aver inizialmente illustrato – ai sensi dell’accordo aziendale del 5 gennaio 1998 – l’intero studio del progetto di riorganizzazione:

- era stata attivata, con il consenso delle Delegazioni sindacali, una fase “pilota” su due Aree Affari, al fine di monitorarne congiuntamente gli effetti: a questa fase erano seguiti ulteriori incontri, nel corso dei quali venivano illustrate e valutate insieme le problematiche salienti connesse alle ricadute sul personale rilevate nella fase pilota;
- era stata, poi, formalmente avviata il 13 dicembre 2000 la procedura prevista dal Ccnl, cui erano seguiti, prima dell’attuazione operativa, diversi “momenti di confronto” in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro;
- dette fasi di informativa e consultazione - per le quali il termine contrattuale era scaduto il 17 gennaio 2001- vennero, comunque, ulteriormente sviluppate in successivi incontri tenutisi il 22,

24 e 26 gennaio, data quest'ultima nella quale vennero conclusivamente precisate in un apposito verbale le rispettive posizioni e le soluzioni operative sulle quali era emersa una prima convergenza delle Parti da sottoporre, peraltro, a successive fasi di verifica sulla adeguatezza concreta delle misure prospettate dall'Azienda.

Alla luce della volontà delle stesse Parti di proseguire il dialogo e le programmate verifiche in materia, le Delegazioni Sindacali – nel riaffermare la loro non contrarietà alla riorganizzazione in parola, ma al fine di ricercare un adeguato accompagnamento alla sua realizzazione – hanno in seguito sollecitato maggiori approfondimenti sugli aspetti emersi nella fase attuativa del progetto, con particolare riguardo alle esigenze di potenziamento quali-quantitativo delle risorse umane a tal fine necessarie.

Il confronto che ne è seguito fra le Parti si è definitivamente concluso il ... dicembre 2001, sottoscrivendo questo Protocollo ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del Ccnl, nonché al fine di precisare le soluzioni condivise dalle Parti medesime in ordine ai provvedimenti che verranno realizzati dalla Banca per quanto concerne le ricadute sulle condizioni di lavoro della ristrutturazione in parola.

Fermo che quanto finora esposto costituisce premessa e parte integrante del presente Protocollo, si conviene che:

1. specificamente sotto il profilo formativo, si conferma che:
 - a) è stata attuata ed è prevista la realizzazione di specifiche attività formative utili a favorire la maggiore specializzazione dei ruoli conseguente alla riorganizzazione, utilizzando anche i quantitativi di ore di formazione previsti dal Ccnl;
 - b) gli interventi formativi progettati a supporto della riorganizzazione in parola, stante l'uniformità di ruoli operanti nella rete commerciale, sono realizzati tenendo conto di una "sequenza didattica ottimale" per l'apprendimento, proponendo un'offerta formativa "modularizzata" per i ruoli di:
 - Addetto clienti (filiali);
 - Gestore privati (filiali);
 - Gestore imprese (filiali);
 - Gestore corporate (centro imprese);
 - c) le principali aree tematiche previste dalle iniziative formative sono: prodotti e servizi, finanza, credito, estero, fiscale, commerciale e procedure.
2. quanto alla situazione relativa ai ritmi e carichi di lavoro in atto presso le strutture della rete commerciale (con particolare riguardo alle dipendenze) saranno realizzate due linee di intervento nello stesso contesto temporale:

a) studio ed introduzione di interventi “tecnico-organizzativi” volti a migliorare l’efficienza dei processi lavorativi e delle attività svolte dalle dipendenze;

b) potenziamento del numero delle risorse umane addette alle medesime, tramite:

- l’aumento complessivo di 120 unità rispetto al numero degli addetti alla rete (aree affari e dipendenze) al 31 dicembre 2000;
- l’attuazione di detto incremento in modo progressivo, ultimandolo entro luglio 2002 e, comunque, con attuazione già in corso per far fronte, attraverso il medesimo, anche alle esigenze transitorie connesse al processo di c.d. “passaggio all’EURO”;
- la preferenza nella scelta del nuovo personale a tal fine necessario a favore dei lavoratori già in servizio al 30 settembre 2001 con contratto di lavoro a tempo determinato, naturalmente a parità di requisiti soggettivi ed oggettivi ed in presenza di un positivo giudizio sulle prestazioni e sul rendimento degli interessati durante il periodo prestato alle dipendenze della Banca;
- una distribuzione delle risorse interessate che tenga conto delle esigenze diversificate delle singole unità operative. A tal fine verrà, altresì, considerato il diverso impatto che può determinarsi per effetto di varie causali di assenza, della loro durata e della relativamente maggiore incidenza che possono avere nelle dipendenze di minori dimensioni. Anche con riguardo – pur se non esclusivo - a tali necessità verrà utilizzato un certo numero delle risorse in parola (circa 30-40 unità lavorative per il complesso delle aree affari) quale “task force” finalizzata a massa di manovra per sostituzioni di breve periodo o per pronto intervento;

3) verranno svolti incontri sindacali (entro il mese di marzo 2002 ed entro il mese di giugno 2002) per verificare l’andamento e l’efficacia dei provvedimenti adottati e di futura attuazione da parte dell’Azienda, la quale provvederà ad adeguare l’entità del personale alle maggiori o minori esigenze di funzionalità che, tempo per tempo, dovessero emergere. Inoltre, anche a questi fini, in relazione al preannunciato progetto di fusione con la Banca Popolare di Novara, si conviene sin da ora che, qualora questo progetto fosse definitivamente approvato, le Parti si incontreranno per valutare la nuova situazione determinatasi.

4) le Parti concordano, infine, che la classificazione di talune nuove figure professionali, connesse alla realizzazione del progetto “BPVALUE”, venga definita contestualmente dalle stesse Parti nel quadro della revisione complessiva degli inquadramenti del personale, quale disciplinata dal contratto integrativo aziendale e secondo le modalità ed i criteri disposti dalle vigenti norme contrattuali nazionali ed aziendali.

L'Azienda e le Delegazioni Sindacali Aziendali si danno atto che la sigla del presente Protocollo avviene in quanto, nella presente circostanza, è stata conseguita la soluzione contrattualmente condivisa ipotizzata al riguardo dal vigente contratto nazionale, le cui previsioni verranno comunque osservate per ogni eventuale ulteriore esigenza in materia.

BANCA POPOLARE DI VERONA –
BANCO S.GEMINIANO E S.PROSPERO

DELEGAZIONI SINDACALI AZIENDALI

FABI FALCRI FIBA-CISL FISAC-CGIL UILCA SINDIRIGENTICREDITO