

Il 25 luglio 2011, in Bergamo.

Tra:

Banca 24-7 S.p.a., d'ora in poi per brevità denominata anche "Banca 24-7"

e

le Delegazioni Sindacali aziendali

- FABI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UIL.CA

d'ora in poi denominate complessivamente "OO.SS."

Premesso che

1. Banca 24-7 ha deciso di procedere ad una parziale ridefinizione del proprio assetto organizzativo mediante un'operazione di razionalizzazione delle attività sui poli territoriali di Bergamo e Cuneo, nonché mediante la dismissione delle attività presso il Servizio Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza e presso l'Unità di Staff Controlli Contabili che saranno contestualmente avviate presso l'Area Amministrazione e Fiscale di UBI Banca;
2. in relazione alle decisioni di cui al punto 1, con lettera informativa del 10 giugno 2011, da intendersi qui integralmente riportata e trascritta, si è dato inizio alla relativa procedura contrattuale ai sensi del vigente CCNL;
3. su richiesta delle OO.SS. si dava pertanto corso ai confronti previsti dalle normative contrattuali e i relativi incontri fra la Delegazione Aziendale e quella delle OO.SS. si succedevano dal 15 giugno 2011 sino alla data di sottoscrizione del presente accordo;
4. le Parti - nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della Procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi e alle modalità di realizzazione della manovra illustrati nell'informativa di cui al precedente punto 2), nonché in quella fornita alle OO.SS. nel contesto della procedura stessa, sia alle misure previste nei confronti del Personale - hanno inteso disciplinare con il presente Accordo gli aspetti attinenti alle ricadute sul Personale direttamente riconducibili all'attuazione della suddetta manovra.

le Parti convengono quanto segue

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente Accordo.

Art. 2

Riflessi sul Personale

La ridefinizione dell'assetto organizzativo di Banca 24-7 determina le ricadute sul Personale già indicate nella sezione "Struttura Organizzativa e Riflessi sul Personale" della lettera informativa di cui al punto 2) delle premesse.

In particolare - fermo restando che la manovra determina la ricollocazione di n. 7 risorse (in organico presso Banca 24-7, di cui 6 dipendenti di Banca 24-7 e 1 dipendente di UBI Banca) in UBI Banca, a seguito della dismissione delle attività di Bilancio e Segnalazioni da parte della società e avvio delle stesse attività presso UBI Banca - le Parti si sono accordate per procedere secondo quanto di seguito indicato.

Si conviene che si farà ricorso, tra gli strumenti previsti ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL con la finalità di evitare conseguenze socio-economiche negative, al distacco - o chiusura del distacco in caso di Risorse interessate all'operazione in esame e attualmente distaccate presso Banca 24-7 da UBI Banca - alla mobilità infragruppo, nonché a eventuali riconversioni interne, secondo quanto previsto dai successivi articoli.

FABI

UILCA

FIBA CISL

FISAC - CGIL
 U.L.A. P.P.

Distacchi

Dopo essersi confrontate in merito alla peculiare situazione del Lavoratore in distacco – chiamato ad espletare la sua prestazione di lavoro dipendente nei confronti di un soggetto diverso da quello titolare del suo contratto di lavoro – le Parti hanno concordato sulla necessità di individuare a favore dei Dipendenti distaccati un adeguato supporto di garanzie e di certezze, in particolare:

- la situazione normativa complessiva del Dipendente non subirà pregiudizio di sorta per effetto del suo passaggio in distacco, né differenziazione alcuna rispetto a quella degli altri Dipendenti in servizio presso l'Azienda distaccante, in ragione di qualsiasi titolo o causa diversi dal CCNL;
- il rapporto di lavoro dei Dipendenti distaccati continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante (esempio: Premio Aziendale, mobilità e altra normativa di radice aziendale anche contrattualizzata nel futuro tra distaccante e le OOSS di tale Azienda) per le rispettive categorie di appartenenza;
- in relazione agli obblighi di subordinazione per l'espletamento della prestazione di lavoro dipendente, il Lavoratore distaccato si riporterà alle linee direttive e gestionali dell'Azienda distaccataria, cui compete la responsabilità di impulso e di indirizzo organizzativo con gli altri poteri/doveri connessi alla titolarità della struttura produttiva;
- il distacco del Dipendente dovrà essere attuato senza che la separazione giuridica tra aziende, né quella gestionale e pratica tra le rispettive strutture organizzative, possa in qualunque modo rappresentare una barriera alle opportunità di sviluppo professionale del Collaboratore;
- le attività prestate, le competenze acquisite e l'esperienza accumulata dai Dipendenti distaccati dovranno essere valutate ed essere prese in considerazione a tutti gli effetti, ai fini delle opportunità di sviluppo e delle occasioni professionali che si apriranno in futuro nella distaccante, come patrimonio della stessa;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano a porre e mantenere in essere accurate formule di collaborazione nella gestione del rapporto di lavoro del Dipendente in distacco, al fine di procurare che questi possa continuare con effettività ad essere destinatario delle stesse opportunità nonché del medesimo grado di considerazione per le necessità personali e di sviluppo, di cui sono beneficiari i Dipendenti della distaccante;
- l'Azienda distaccataria e la distaccante si impegnano affinché la condizione di distacco non costituisca, per il lavoratore interessato, limite alla partecipazione ad idonei percorsi formativi che, nel valorizzare le esperienze già acquisite, ne supportino tempo per tempo l'aggiornamento ed il completamento delle conoscenze/competenze e lo sviluppo professionale e di carriera;
- viene confermata in capo ai Dirigenti Sindacali dell'Azienda distaccante, anche per i Dipendenti distaccati, la piena titolarità delle funzioni di rappresentanza e negoziazione così come la competenza degli stessi in merito a tutte le problematiche attinenti alle attività di lavoro oggetto del distacco;
- viene riconosciuto il diritto di partecipare alle assemblee indette presso l'azienda distaccante ovvero distaccataria in relazione agli argomenti all'ordine del giorno e ferme restando le norme vigenti in materia.

Mobilità infragruppo

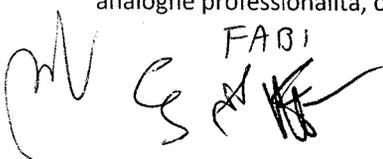
Banca 24-7 e la Capogruppo, con riferimento alle risorse interessate alla ricollocazione, provvederanno a esaminare e definire, d'intesa con gli interessati, le richieste di passaggio alle dipendenze di UBI Banca tramite passaggio volontario infragruppo, compatibilmente con le esperienze e le competenze professionali delle Risorse interessate, nonché con le esigenze organizzative e gestionali delle società di provenienza e di destinazione.

Art. 3

Mobilità territoriale

Viene confermata la massima attenzione al fine di contenere, per quanto possibile, la mobilità territoriale, anche adottando soluzioni che tengano in considerazione le particolari situazioni personali e familiari, che saranno valutate in modo approfondito.

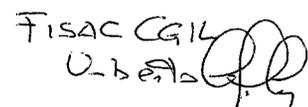
Con riferimento alle Risorse di cui al precedente art. 2, secondo paragrafo, qualora pervenissero entro il 31/3/2012, da parte del suddetto personale interessato dalla mobilità infragruppo, richieste di trasferimento verso unità organizzative collocate su territori più prossimi alla residenza, Banca 24/7 si attiverà per ricercare, anche di concerto con la Capogruppo, soluzioni idonee a consentire la ricollocazione, prioritariamente presso le strutture di Banca 24-7 secondo le esigenze organizzative e gestionali della stessa società, delle Risorse che siano in possesso di professionalità fungibili, previo adeguato periodo di affiancamento presso UBI Banca, con lavoratori che abbiano analoghe professionalità, operanti presso le Aziende del Gruppo.

 FAB1

 UICA

- 2 -

 FBA CIL

 FISAC CGIL
U-b a 2

Tale ricollocazione potrà avvenire, in via del tutto straordinaria :

- presso strutture collocate nel territorio della provincia di residenza e dei comuni ad essa limitrofi;
- di norma entro il 30 settembre 2012;
- per almeno tre delle Risorse in esame.

Si prevede a favore dei lavoratori interessati da processi di mobilità territoriale Bergamo - Brescia, la possibilità di utilizzare le navette aziendali attive sulla tratta e, in via eccezionale, l'applicazione dei trattamenti economici di cui all'art. 8, comma 3 del Protocollo di Gruppo 14.08.2007, a condizione che il dipendente non sia assegnatario di autovettura aziendale.

Dalla realizzazione delle manovre in esame potrà derivare la necessità di mobilità territoriale transitoria, comunque contenuta e di durata non superiore a 2 mesi, connessa alle operazioni di passaggio di consegne, ovvero alle esigenze di rilascio / acquisizione di attività.

Art. 4

Ricollocazione professionale

Nei casi di riqualificazione e ricollocazione professionale, si conferma l'impegno a:

- attribuire nuovi compiti e mansioni consoni e congruenti con le specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione, tenendo conto anche delle relative aspirazioni e residenze, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente;
- contenere il disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale conseguenti alla riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale, per trasformare i cambiamenti in opportunità di crescita e di valorizzazione delle Persone e delle professionalità, fermo restando che, ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL e con la confermata finalità di evitare conseguenze socio-economiche negative, anche in caso di assegnazione di nuovi compiti e mansioni non corrispondenti alle specifiche esperienze maturate, l'Azienda si impegna a prevedere idonei percorsi di formazione e riconversione professionale a supporto del passaggio, secondo quanto indicato nel successivo articolo.

Le peculiari situazioni personali e familiari - con particolare riferimento agli eventuali destinatari delle previsioni di cui alla legge 104/1992, nonché alle risorse con contratto di lavoro a tempo parziale - saranno valutate con la massima attenzione.

Banca 24-7 effettuerà colloqui gestionali con il Personale interessato dai processi di ricollocazione professionale derivanti dall'operazione in esame, anche al fine di valutare gli aspetti connessi all'attribuzione di nuovi compiti e mansioni, ivi compresi quelli attinenti ai piani ferie.

Banca 24-7 e UBI Banca si rendono disponibili ad avviare colloqui gestionali con il Personale che sarà distaccato presso l'Area Amministrazione e Fiscale, al fine di valutare gli aspetti connessi all'operazione in esame, ivi compresi quelli attinenti ai piani ferie, anche adoperandosi affinché sia data attuazione alle previsioni di cui all'art. 3, punto 3 dell'Accordo Quadro del 20 maggio 2010.

Al riguardo Banca 24/7 si attiverà, successivamente al termine previsto per la presentazione delle eventuali domande di avvicinamento alla residenza di cui al precedente articolo 3 secondo paragrafo, e con riferimento alle risorse in esame che risultino ancora presenti a tale data presso l'Area Amministrazione e Fiscale di UBI Banca, affinché le eventuali domande di cessione individuale di contratto a UBI Banca siano accolte anche in anticipo rispetto ai termini previsti dal già citato art. 3, punto 3 dell'Accordo Quadro del 20 maggio 2010.

In particolare, fermo restando quanto sopra, tale accoglimento potrà avvenire, in via del tutto eccezionale:

- di norma entro il mese successivo al termine previsto dal precedente articolo 3 secondo paragrafo o entro il mese successivo alla data di presentazione della domanda, se quest'ultima è successiva al 31.3.2012, fermo restando il trattamento economico di cui all'art. 8, comma 3 del Protocollo di Gruppo 14.08.2007, fino al permanere delle condizioni che lo giustificano;
- per almeno tre delle Risorse in esame.

FABI

UILCA

FBA CUC

FISAC GIL

U.I. 9

Art. 5

Formazione e riqualificazione professionale

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente, verrà data particolare rilevanza ai percorsi di formazione per il personale interessato da processi di mobilità professionale

Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti principali criteri guida:

- definizione di percorsi di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ove richiesto dalla natura del cambiamento del ruolo, secondo criteri di modularità di ciascun percorso per rendere flessibile la fruizione dei singoli corsi in base alle professionalità di partenza e alle competenze già possedute dai partecipanti;
- programmazione di interventi di formazione tecnica e formazione comportamentale, prioritariamente preventiva - ove richiesto dalla tipologia di riqualificazione - per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
- periodi di affiancamento operativo, di norma non inferiori ad un mese, per acquisire e consolidare le conoscenze necessarie per l'espletamento delle nuove attività.

Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di ristrutturazione e di riorganizzazione e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.

Le Parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di formazione e dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché le aziende presentino, in forza dell'Accordo odierno, istanza di accesso ai finanziamenti di cui ai bandi del Fondo Banche Assicurazioni (FBA) – Fondo Paritetico Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e delle Assicurazioni – previa sottoscrizione dei relativi accordi aziendali ove previsti – nonché di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per la riconversione e riqualificazione del personale.

In relazione alle previsioni in materia di cui al vigente CCNL, e tenuto anche conto della operazione oggetto del presente accordo e dei conseguenti processi di formazione e riqualificazione professionale, verrà costituito un Organismo Paritetico sulla formazione, anche al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali, con particolare riferimento agli Avvisi relativi alle procedure di presentazione e di finanziamento dei Piani formativi promossi dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) – Fondo Paritetico Nazionale per la Formazione Continua nei Settori del Credito e delle Assicurazioni.

Detto organismo sarà costituito da un componente appartenente a ciascuna Organizzazione Sindacale aziendale e da esponenti delle preposte strutture aziendali.

Art. 6

Incontri di verifica

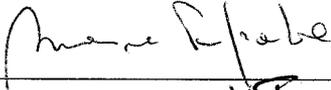
Su richiesta delle OO.SS. le Parti si incontreranno al fine di verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

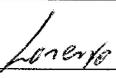
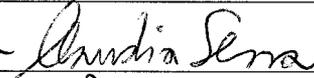
Art. 7

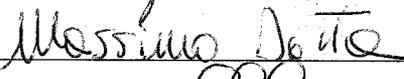
Disposizioni finali

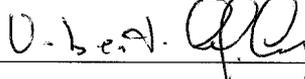
Con la stipula del presente Accordo le Parti si danno atto, con l'espletamento delle procedure contrattualmente previste, della conformità alle previsioni in materia del CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Banca 24-7 S.p.a. 

FABI  

FIBA CISL  

FISAC CGIL 

UILCA 