

24 GENNAIO RAGGIUNTO L'ACCORDO SU GESTIONE DEGLI ESUBERI E RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA (HUB & SPOKE)



Venerdì 24 gennaio, dopo una non stop di 36 ore, sono stati raggiunti con l'azienda una serie di accordi su una pluralità di materie alcune delle quali erano oggetto di confronto da alcuni mesi.

I temi degli accordi riguardano:

- Fondo di Solidarietà;
- Assunzioni;
- Giornate di Solidarietà;
- Part-time;
- Gestione delle ricadute del nuovo modello organizzativo;
- Accordo sul nuovo Modello di rete (Filiali capofila e dipendenze);
- Polizza vita Fondi Pensione;
- Programmazione Ferie;
- Agibilità Sindacali.

Di seguito una breve illustrazione dei contenuti dei diversi accordi.

1) PENSIONAMENTI E FONDO DI SOLIDARIETÀ

L'accordo regola le uscite previste per il 2014 **per un numero complessivo di 450 risorse** per tutto il Gruppo Banco Popolare, secondo il principio, ormai consolidato nel nostro Gruppo, **dell'accesso volontario**.

Pensionamenti

Vengono indicati **50** potenziali pensionamenti di colleghi e colleghe che matureranno i requisiti pensionistici entro il 31.12.2014. L'accordo, come quello precedente, prevede che la Banca eroghi a loro favore, **nel caso manifestino la propria volontà vincolante di rescindere il proprio rapporto di lavoro entro il 30.04.2014**, un incentivo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR secondo nelle seguenti misure.

- 11 mensilità per i dipendenti con età anagrafica inferiore ai 60 anni;
- 10 mensilità per i dipendenti con età anagrafica compresa tra i 60 e i 62 anni;
- 9 mensilità per dipendenti con età anagrafica superiore ai 62 anni;
- 2 mensilità, oltre quelle spettanti ai punti precedenti, per coloro che non avendo ancora raggiunto i 62 anni di età, dovessero subire effettivamente le penalizzazioni previste dalla legge Fornero per i casi di pensionamento anticipato con periodi contributivi non



corrispondenti a periodi di effettiva prestazione lavorativa (riscatto laurea, contributi volontari ecc...)

Tali mensilità sono da intendersi calcolate come 1/12 della retribuzione annua lorda.

Le uscite sono previste il 30.06.2014 per tutti coloro che maturino il diritto alla pensione precedentemente tale data. Successivamente ciascun lavoratore interessato risolverà il proprio rapporto di lavoro il giorno antecedente la maturazione del diritto alla pensione con il limite inderogabile del 31.12.2014.

Fondo di Solidarietà

L'accordo, il primo in ordine di tempo dopo il rinnovo del Fondo di Solidarietà con l'accordo nazionale del 20 dicembre scorso, fissa **in 400** il numero di risorse che potranno accedere ai prepensionamenti (*di cui 23 riferite al Credito Bergamasco*).

I criteri di accesso volontario si articolano secondo il seguente schema:

- dipendenti che siano portatori dei diritti previsti dalla legge 104/92 perché portatori di handicap grave o perché assistano un parente con handicap in stato di gravità, dipendenti che risultino lungo assenti (almeno 6 mesi) per malattia, con diritto alla pensione che maturi successivamente al 31.12.2014 ed entro il 30.11.2019;
- dipendenti che abbiano fatto domanda di accesso al Fondo ex accordo 10 ottobre 2010 le cui domande accolte dall'azienda non hanno potuto perfezionarsi a causa della riforma pensionistica nel frattempo intervenuta che maturino il diritto alla pensione successivamente al 31.12.2014 ed entro il 30.11.2019;
- dipendenti che alla data del 28.02.2014 siano in servizio presso le unità produttive delle provincie di Roma, Cremona, Bologna e Genova e che maturino il diritto alla pensione successivamente al 31.12.2014 ed entro il 30.11.2019;
- dipendenti non compresi nei punti precedenti che maturino il diritto alla pensione dopo il 31.12.2014 ed entro il 30.11.2017.

Per coloro che maturino il diritto al pensionamento entro il 30.11.2017 sono previsti i seguenti incentivi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR secondo nelle seguenti misure.

- 5 mensilità per chi matura la pensione entro il 30.11.2015
- 4 mensilità per chi matura la pensione entro il 30.11.2016
- 3 mensilità per chi matura la pensione entro il 30.11.2017

Tali mensilità sono da intendersi calcolate come 1/12 della retribuzione annua lorda e saranno riconosciute a coloro che **aderiranno al Fondo entro il 30.4.2014**.

Due le finestre di uscita, la prima al 1° luglio 2014, la seconda il 1° dicembre 2014.

Nel caso in cui non si raggiungano le 400 candidature secondo i requisiti sopra esposti, saranno accolte, fino al raggiungimento della soglia medesima, le domande di accesso al Fondo di Solidarietà dei dipendenti che maturino il diritto alla pensione dopo il 30.11.2017 ed entro il 30.11.2019 secondo il criterio della minor permanenza al Fondo.

Sono previste a favore dei dipendenti che accederanno al Fondo le medesime garanzie in ordine a possibili mutamenti delle norme pensionistiche, già operanti per coloro che sono andati al Fondo con gli accordi precedenti, nonché il mantenimento dei trattamenti tempo per tempo vigenti per il personale in servizio in ordine a: condizioni bancarie, previdenza complementare, assistenza sanitaria e copertura assicurativa per infortuni extra professionali.

La verifica tra le parti sul raggiungimento dei numeri avverrà entro il 23.05.2014.

2) ASSUNZIONI

Verificato il raggiungimento delle 450 uscite l'azienda si impegna a realizzare 110 assunzioni/stabilizzazioni.

3) GIORNATE DI SOLIDARIETA'



Si è convenuto, allorquando saranno conosciute le consistenze delle risorse disponibili dalla sezione ordinaria del Fondo di Settore, di poter definire in una successiva fase di contrattazione, l'attivazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa, avendo a riferimento gli accordi degli scorsi anni (**Social Hour e Giornate di Solidarietà**) e comunque in un numero non superiore a quello allora concordato (**numero massimo delle Giornate di Solidarietà uguale a 3 per totale dipendenti, da effettuarsi con fase volontaria**).

4) PART-TIME

L'accordo che norma il part-time è stato rinnovato con scadenza il 31.12.2015. La previsione di cui a comma 5 dell'articolo 4 (figlio unico di età non superiore ai 3 anni) che oggi rappresenta il 5° punto nella graduatoria di priorità nell'ambito delle capienza massima dell'8,5% degli organici di rete, **viene inserito a favore delle lavoratrici madri, tra le causali di cui all'articolo 3) come motivazione che dà accesso al part-time di diritto**. L'azienda si impegna inoltre ad accogliere le 40 domande di part-time rimaste inevase.

5) GESTIONE DELLE RICADUTE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

Con riferimento ai processi organizzativi conseguenti l'adozione del nuovo modello distributivo (filiali capofila-dipendenze) le parti hanno constatato che nella fase di avvio si presenterà la necessità – causata dalla soppressione o la riduzione dei ruoli professionali propri dell'area Quadri Direttivi – dell'utilizzo fungibile del personale coinvolto ai sensi dell'articolo 20) comma 2 del CCNL vigente (dipendenti quadri direttivi a cui verrà proposto di ricoprire ruoli propri della 3a area professionale).

A garanzia di questo percorso di ricollocazione l'Azienda **si impegna a rifare tutti i colloqui** con i dipendenti interessati dal processo alla luce delle seguenti specifiche.

- Possibilità per il dipendente interessato di chiedere la presenza del proprio sindacalista di riferimento;
 - Governo di tutto il processo da parte della Direzione Risorse al fine di garantire omogeneità nello svolgimento;
 - Formalizzazione nei confronti dei dipendenti coinvolti di quanto convenuto nei colloqui che prevederanno le seguenti opzioni.
1. **In caso di assegnazione concordata ad un ruolo delle Aree Professionali** verrà riconosciuto **un importo di € 50 a titolo di "indennità personale" per 12 mensilità**. Tale indennità non rivalutabile e non utile ai fini del TFR verrà meno solo in caso di successiva ricollocazione in ruolo da Quadro Direttivo su richiesta dell'interessato.
 2. **In caso di mancata assegnazione ad un ruolo da Quadro Direttivo ovvero in caso di mancata intesa per l'assegnazione ad un ruolo delle Aree Professionali (di cui al punto 1), verrà erogato un importo denominato "indennità di fungibilità di mansione" pari a € 100 (€ 150 per coloro che percepivano l'indennità di reggenza)** non rivalutabile e non utile ai fini del TFR. L'Azienda si impegna nell'arco di 18 mesi dalla nuova assegnazione a ricollocare l'interessato in un ruolo di Quadro Direttivo. Nel caso in cui allo scadere dei 18 mesi non sia intervenuta la ricollocazione in oggetto le indennità saranno elevate a € 175 e € 250 rispettivamente. In caso di successiva ricollocazione la suddetta indennità verrà meno.
- Nei confronti del personale interessato troverà applicazione la normativa di mobilità oggi vigente, fino alla ricollocazione che avverrà entro i limiti previsti dai citati accordi per gli inquadramenti dei ruoli di ricollocazione.
 - La rinuncia da parte dell'interessato alle proposte di ricollocazione comporterà il venir meno della "indennità di fungibilità di mansione".
 - L'Azienda si impegna in ogni caso, compatibilmente con le esperienze professionali maturate, a prevedere un diritto di precedenza per la riallocazione in ruoli di Quadri Direttivi che dovessero liberarsi per accesso al Fondo di Solidarietà.

- L'Azienda prevede di potenziare le posizioni specialistiche nell'ambito delle Gestione e Recupero Crediti, Sviluppo, Estero sia nelle Aree che nella Rete verificando la possibilità di inserire ruoli propri della categoria dei Quadri Direttivi.
- Per accompagnare i cambiamenti di mansione, conseguenti a ricollocazione in altro ambito funzionale, saranno predisposti specifici interventi formativi con l'obiettivo di fornire il necessario supporto al processo di riconversione professionale.
- L'intero processo verrà monitorato dalle parti, Azienda e Sindacato, con cadenza trimestrale.

6) NUOVO MODELLO DI RETE

Assegnazione del personale nei nuclei filiale Capofila – Dipendenze

Si precisa che i dipendenti dei Nuclei saranno assegnati stabilmente alla capofila o ad una delle dipendenze del nucleo. Tale sede di lavoro sarà presa a riferimento per l'applicazione degli accordi di mobilità nonché per quanto riguarda le norme del CCNL in materia di missione, con la **precisazione che le missioni all'interno del Nucleo della durata dell'intera giornata saranno computate a partire dalla residenza.**

Nel caso di spostamenti all'interno del Nucleo nell'arco della giornata, il tempo di viaggio sarà considerato come orario di lavoro. Per gli spostamenti all'interno dello stesso comune andrà conteggiata esclusivamente la distanza fra le varie Filiali.

L'Accordo prevede inoltre una successiva fase di analisi del fenomeno della mobilità infra-nucleo al fine di individuare ulteriori strumenti e misure atti a sollevare i dipendenti interessati da ogni eventuale aggravio economico.

Salute e Sicurezza

Le parti demandano alla Commissione Ambiente, Salute e Sicurezza e RRLSS di Gruppo le problematiche della safety and security inerenti le Dipendenze (numero ridotto di organici, sportelli monoaddetto, ecc...).

Ruoli Professionali

A seguito dell'applicazione del nuovo modello distributivo si verificano dei cambiamenti in ordine alle figure professionali normate dal Contratto Integrativo Aziendale.

Figure Professionali cassate

Aree Affari		Filiali	
Ruolo	Inquadramento	Ruolo	Inquadramento
Responsabile Corporate	QD4 + R.Chiave Elev.	Vice di filiale	QD1 da 4 a 8 addetti QD2 da 9 addetti in su
Responsabile Retail	QD4 + R.Chiave Elev.	Responsabile di Sportello Distaccato	3A-3L + € 69,62 per 12 mensilità
Referente Commerciale PI	QD1	Coordinatore di Sportello Collegato	3A-3L dopo 12 mesi 3A-4L dopo ulteriori 24 mesi + € 51,65 per 12 mensilità
Referente Commerciale Privati	QD1	Addetto Unico di Sportello Collegato	Come sopra ma senza indennità economica

Figure Professionali rinominate

Aree Affari		Filiali	
Denominazione Attuale	Denominazione post riorganizzazione	Denominazione Attuale	Denominazione post riorganizzazione
Resp. Fidi/Crediti	Resp. Crediti	Addetto Fidi	Addetto Imprese



Rappresentanze Sindacali Aziendali Credito Bergamasco

Resp, Crediti Vicario	Deliberante Intermedio	Gestore Piccole Imprese	Gestore Small Business
-----------------------	------------------------	-------------------------	------------------------

Nuove Figure Professionali

Aree Affari		Filiali	
Ruolo	Inquadramento	Ruolo	Inquadramento
Coordinatore Privati	QD3	<u>Vice di Filiale Imprese tradizionale o Capofila</u>	QD3 nelle filiali con almeno 15 dipendenti, considerando per le capofila i dipendenti in organico all'intero Nucleo.
Coordinatore Imprese	QD3	<u>Vice di Filiale Capofila</u>	QD3 nelle filiali con almeno 17 dipendenti, considerando i dipendenti in organico all'intero Nucleo.

Nuove "Attribuzioni" introdotte dalla riorganizzazione

Filiali	
Attribuzione	Inquadramento
Referente di Dipendenza	<i>Il referente di Dipendenza è individuato tra le risorse presenti in via continuativa nella Dipendenza.</i> Gli viene riconosciuta una indennità di € 70 mensili per 12 mensilità
Vicario di Filiale	<i>Il Vicario di Filiale può essere attribuito al Gestore Corporate, Gestore Small Business, Gestore Affluent, Gestore Universali ovvero all'Addetto Clientela con il riconoscimento di uno specifico inquadramento.</i> Al Banco Popolare la griglia prevede: Da 3 a 5 dipendenti 3° livello della 3 area Da 6 a 7 dipendenti 4° livello della 3 area Da 8 a 10 dipendenti Quadro direttivo di 1 livello Oltre i 10 dipendenti Quadro direttivo di 2 livello Al Credito Bergamasco con l'intento di contenere gli effetti del nuovo modello distributivo si applicherà sino al 31.12.2014 (data scadenza C.I.A.) una griglia in deroga a quella generale che prevede: fino a 3 dipendenti 3° livello della 3 area da 4 a 10 dipendenti Quadro direttivo di 1 livello oltre i 10 dipendenti Quadro direttivo di 2 livello

Focus sui Vice di Filiale

La soluzione contrattuale trovata in ordine al Vicario di Filiale, funzione che opera esclusivamente in sostituzione del Responsabile, consente di attenuare l'applicazione del nuovo modello distributivo con riferimento al ruolo di Vice presente presso la quasi totalità delle filiali del Creberg. La situazione ad oggi è la seguente:

Vice Direttori attuali 173, di questi

- 32 sono stati confermati nel ruolo di Vice di Filiale secondo il nuovo modello;
- 6 sono Gestori Corporate;



- 70 andranno ad assumere l'attribuzione di Vicario;
- 1 diverrà Coordinatore presso un'Area Affari.

Per un Totale di 109 posizioni che trovano una ricollocazione in ruoli della categoria dei Quadri Direttivi.

Ne restano 64 che dovrebbero andare ad occupare:

- 33 referenti di Dipendenza con ruolo di Gestore;
- 17 andranno ad occupare un ruolo di Gestore presso Filiali Capofila;
- 14 resteranno nelle Dipendenze con ruolo di Addetto Clientela.

Per tutti questi colleghi troverà applicazione la procedura per la gestione delle ricadute del nuovo modello di rete di cui al punto 5.

Per tutto quanto non modificato continuerà a trovare applicazione il Contratto Integrativo Aziendale vigente.

Nella medesima trattativa sono stati anche stipulati/prorogati altri accordi.

7) POLIZZA INVALIDITA' E PREMORIENZA A CARICO DEI FONDI PENSIONE

L'accordo prevede per il 2014 il pagamento della polizza a carico dell'Azienda, inoltre il risparmio sul costo della polizza rispetto allo scorso anno, da stimarsi in circa 300.000 euro verrà utilizzato per ridurre il costo della franchigia che è a carico degli iscritti ai Fondi di Previdenza.

8) FERIE

Viene concordata la possibilità di mantenere una piccola riserva di 3 giornate che potranno essere pianificate al bisogno, con l'obbligo in caso non vengano fruite precedentemente di pianificarle entro il 31.10.2014.

9) RELAZIONI SINDACALI

Sono stati anche prorogati gli accordi che regolano il funzionamento delle Relazioni Sindacali a livello di Gruppo (Delegazione Sindacale di Gruppo e Commissioni Paritetiche) e i relativi rimborsi per le convocazioni di tali organismi secondo le regole in vigore per tutti i dipendenti del Gruppo Banco Popolare.

Bergamo, 27 Gennaio 2014

**Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Credito Bergamasco**