

**Verbale di accordo
Inquadramenti della Rete Commerciale**

In Verona, il giorno 23 luglio 2015

tra

il Banco Popolare, in qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale Unica del Gruppo Banco Popolare costituita dalle sigle Fabi, First-Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, UGL-Credito, Uilca e Unisin.

Premesso che

- è stato sottoscritto in data odierna il Protocollo Generale di intesa a conclusione del confronto a livello di Gruppo sulle tematiche di cui all'informativa del 23.6.2015;
- nell'ambito di tali materie è stata ricompresa anche la tematica degli inquadramenti - oggetto della presente intesa ed allegata al predetto Protocollo Generale - già disciplinata con gli accordi del 16.7.2009, 3.7.2012 e 23.1.2014, nonché, con specifico riferimento all'ex Credito Bergamasco, con le previsioni di cui agli accordi del 25.7.2012, del 23.1.2014 e del 4.7.2014;
- le Parti, nell'attuale evoluzione del contesto organizzativo aziendale, confermano che la valorizzazione delle risorse umane è strategica per lo sviluppo ed il successo dell'impresa;
- sulla base di tali presupposti, esse hanno pertanto dato luogo ad un'articolata fase di confronto finalizzata, secondo criteri di sostenibilità aziendale, all'adeguamento della normativa degli inquadramenti minimi relativi all'attuale modello organizzativo della rete commerciale;
- tale adeguamento consiste, in particolare, nella conferma e nel riordino delle normative già applicata presso il Banco Popolare, nella integrazione di quest'ultima con la previsione di nuovi profili professionali e con l'introduzione sperimentale e limitata di fattori aggiuntivi di flessibilità finalizzati a rendere coerente la normativa degli inquadramenti all'attuale contesto organizzativo aziendale e alle sue prevedibili evoluzioni future;

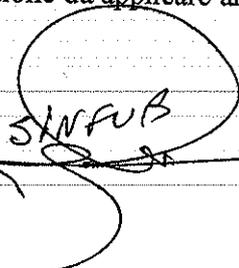
le Parti medesime, a conclusione della complessa fase negoziale scaturita

hanno convenuto quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Viene confermata la disciplina di seguito indicata che costituisce nel suo complesso una normativa unitaria ed inscindibile da applicare al Personale del Banco Popolare



FIRST
Sinfub
F. S. X.



SINFUB

UGL CREDITO
M. P. C. A. W.
 

in sostituzione degli accordi citati in premessa che, con la data di applicazione della presente intesa, devono intendersi pertanto abrogati.

Capitolo 1
Conferma e riordino delle normativa già in vigore presso BP

Aree Affari

Coordinatore Imprese

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Coordinatore Imprese", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

Coordinatore Privati

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Coordinatore Privati", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

Responsabile Sviluppo

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Responsabile Sviluppo", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD4) e, dopo un periodo di 12 mesi, di adibizione a tale mansione, l'assegnazione del ruolo chiave elevato (€ 7.230).

Responsabile Crediti

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Responsabile Crediti", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD4) con assegnazione del ruolo chiave elevato (€ 7.230).

Gestore Qualità del Credito (GQC)

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Gestore Qualità del Credito (GQC)", e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 6 mesi di adibizione a tali mansioni previsto a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

Deliberante Intermedio

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Deliberante Intermedio", e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 6 mesi di adibizione a tali mansioni previsto a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

FISAR

SINFUB

M. Fumo

FIRST

Aree Affari Leggere

Responsabile Crediti

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Responsabile Crediti", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD4), e dopo un periodo di 12 mesi di adibizione a tali mansioni, l'assegnazione del ruolo chiave elevato (€ 7.230).

Responsabile Sviluppo

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Responsabile Sviluppo", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD4) e, dopo un periodo di 12 mesi, di adibizione a tali mansioni, l'assegnazione del ruolo chiave elevato (€ 7.230).

Altre figure commerciali (presso la Direzione Generale/Divisioni)

Sviluppatore

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Sviluppatori", e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 24 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 2° livello retributivo della 3[^] area professionale.

Specialista Commerciale Estero

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Specialista Commerciale Estero" e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 24 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3[^] area professionale.

Addetto Estero Merci Esperto

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Addetto Estero Merci Esperto" e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 36 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento, acquisendo il ruolo di esperto, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3[^] area professionale.

Addetto credito su pegno/Stimatore

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Addetto credito su pegno/Stimatore" e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 36 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3[^] area professionale.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a stamp with the word "FISAC" crossed out, a signature with "SINFUS" written above it, a signature with "Manno" written below it, a signature with "FIRST" written above it, and a signature with "Mello" written below it.

Filiali

Responsabile di Filiale

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Responsabile di filiale", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto il seguente inquadramento:

- nelle filiali fino a 2 dipendenti, 3^a area 4° livello;
- nelle filiali da 3 a 4 dipendenti, Quadro direttivo di 1° livello;
- nelle filiali da 5 a 6 dipendenti, Quadro direttivo di 2° livello;
- nelle filiali da 7 a 9 dipendenti, Quadro direttivo di 3° livello;
- nelle filiale oltre i 9 dipendenti, Quadro direttivo di 4° livello.

Vice Responsabile di filiale

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Vice Responsabile di filiale", e come tale identificato e formalmente incaricato è riconosciuto il seguente inquadramento:

- nelle filiali imprese Capofila o Tradizionali con un numero di dipendenti maggiore o uguale a 15 il 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3);
- nelle filiali Capofila con un numero di dipendenti maggiore o uguale a 17, il 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

Gestore Corporate

Al lavoratore/lavoratrice, adibito in via continuativa e prevalente l'attività di "Gestore Corporate", e come tale è identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 12 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD3).

E' Gestore Corporate colui/colei che svolge in piena autonomia e completezza le attività di sviluppo e gestione della clientela Corporate curando, in particolare, di fornire un'assistenza personalizzata di alto livello e sviluppando adeguatamente il proprio portafoglio clienti coordinandosi, a tal fine, con le diverse strutture della filiera Corporate e della Banca ed esercitando, laddove assegnate, le facoltà deliberative avendo una costante e attenta valutazione del rischio di credito assunto.

Gestore Corporate Junior

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Gestore Corporate Junior", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto dopo un periodo di 12 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento, è riconosciuto l'inquadramento nel 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi (QD1).

E' Gestore Corporate junior colui/colei che svolge le azioni di sviluppo e gestione della clientela Corporate in stretto coordinamento con il Responsabile della Filiale Imprese Capofila o Tradizionale e degli altri gestori Corporate. Fornisce una adeguata assistenza alla clientela del proprio portafoglio curando, altresì, lo sviluppo del portafoglio medesimo. Esercita, sussistendone i presupposti, limitate facoltà deliberative nell'ambito delle linee di politica creditizia e di sviluppo commerciale definite dal Responsabile della Filiale Imprese Capofila o Tradizionale e delle competenti strutture di presidio dei rischi di credito.

FILAC

SINFUB

FIRST



Gestore Small Business

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Gestore Small Business", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale;
- dopo ulteriori 15 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

Gestore Affluent

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Gestore Affluent", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale;
- dopo ulteriori 15 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3^a area professionale.

Gestore Universali

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Gestore Universali", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto:

- dopo 24 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 2° livello della 3^a area professionale;
- dopo ulteriori 36 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 3° livello della 3^a area professionale.

Addetto Imprese

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Addetto Imprese", e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 24 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento, è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale.

Addetto Clientela

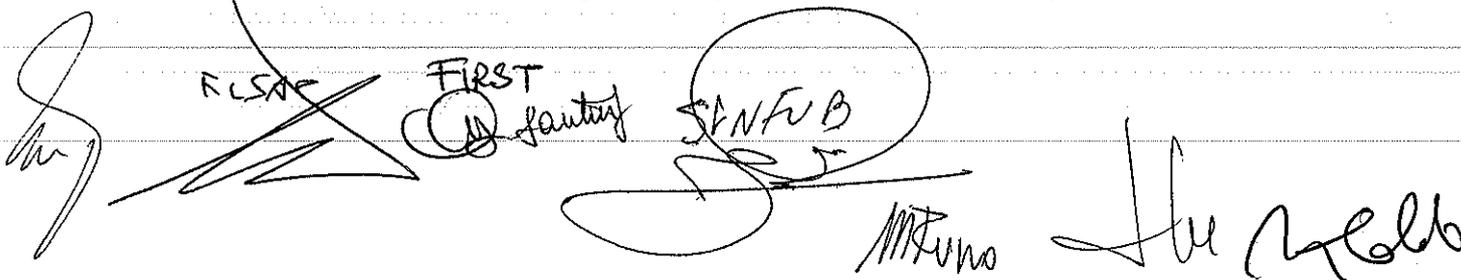
Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Addetto Clientela", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto:

- dopo 24 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 2° livello della 3^a area professionale;
- dopo ulteriori 36 mesi di adibizione a tali mansioni, previsti a scopo di addestramento, l'inquadramento nel 3° livello della 3^a area professionale.

Chiarimento a verbale

Al Gestore Corporate, al Gestore Small Business, al Gestore Affluent, al Gestore Universali ovvero all'Addetto Clientela, a cui viene formalmente attribuita la funzione vicaria del responsabile della filiale, viene riconosciuto il miglior inquadramento tra quello previsto dalle norme di sopra riportate e quanto di seguito indicato:

- nelle filiali da 3 a 5 dipendenti, 3^a area 3° livello;
- nelle filiali da 6 a 7 dipendenti, 3^a area 4° livello;
- nelle filiali da 8 a 10 dipendenti, Quadro direttivo di 1° livello;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "FIRST" and "SANFUB".

- nelle filiali oltre 10 dipendenti, Quadro direttivo di 2° livello.

Con riferimento alla sostituzione del Responsabile di Filiale l'Azienda assicurerà la medesima ricorrendo, di norma, al Personale al quale sia formalmente attribuita la funzione vicaria.

Con riferimento alla funzione vicaria e all'esercizio di mansioni superiori, la c.d. indennità di sostituzione verrà corrisposta secondo il criterio previsto nel CCNL tempo per tempo vigente anche a colui che pur non formalmente incaricato abbia effettuato le sostituzioni del Responsabile.

Referente di Dipendenza

Il Referente di Dipendenza è individuato tra le risorse presenti in via continuativa nella dipendenza. Al Personale, cui viene formalmente attribuita la funzione di Referente di Dipendenza, viene riconosciuta una indennità di € 70 mensili lordi. La "Indennità Referente Dipendenza" viene erogata per 12 mensilità ed è direttamente collegata all'esercizio della attribuzione stessa.

Coordinatore operativo

Presso le filiali con oltre 7 dipendenti, al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Coordinatore operativo", e come tale identificato e formalmente incaricato, è riconosciuto il seguente inquadramento:

- 2° livello della 3^ area professionale, se coordina almeno 2 sportelli di cassa "stabili";
- 3° livello della 3^ area professionale, se coordina almeno 3 sportelli di cassa "stabili";
- 4° livello della 3^ area professionale, se coordina almeno 4 sportelli di cassa "stabili".

* * *

Indennità di Reggenza

L'indennità di reggenza per i responsabili di filiale è fissata in € 154,94 lorde mensili.

La corresponsione resta per dodici mensilità e collegata alla reggenza della filiale.

Indennità di Ruolo Chiave

Per i responsabili delle filiali che occupano

- da 8 a 9 addetti, inquadrati nel 3° livello retributivo dei Quadri direttivi (QD3), viene riconosciuta l'indennità di ruolo chiave standard di € 3.098,74;
- da 11 a 16 addetti, inquadrati nel 4° livello retributivo dei Quadri direttivi (QD4), viene riconosciuta l'indennità di ruolo chiave standard di € 3.098,74;
- oltre i 16 addetti, inquadrati nel 4° livello retributivo dei Quadri direttivi (QD4), viene riconosciuta l'indennità di ruolo chiave elevato di € 7.230,40.

Chiarimenti a verbale

1. La disciplina di cui al presente accordo trova applicazione a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. I periodi svolti durante i contratti di apprendistato dai lavoratori formalmente incaricati nei ruoli identificati dal presente accordo vengono computati al 50% ai fini della maturazione dei relativi

inquadramenti; tali inquadramenti non saranno comunque riconosciuti prima della trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Vengono fatte salve le migliori disposizioni di legge e/o di settore.

2. Nei casi in cui viene fatto riferimento all'organico della unità operativa ovvero del gruppo di lavoro (numero di addetti comprensivo del Responsabile o del Coordinatore) si computano gli addetti con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e a tempo determinato di durata pari o superiore all'anno esclusi, pertanto, gli eventuali sostituti degli assenti, ovvero coloro che sono adibiti in via temporanea (ossia di durata inferiore all'anno). Il "Personale viaggiante" viene computato nella struttura di appartenenza.
I lavoratori a tempo parziale sono considerati come unità intera.
Nel caso di Filiali Capofila e Dipendenze viene computato l'organico complessivo del nucleo.
3. Per i contenuti professionali dei ruoli disciplinati con il presente accordo si assumono come riferimento le disposizioni del regolamento aziendale. Le modifiche regolamentari che comportino innovazioni alle figure professionali saranno oggetto di esame congiunto tra le Parti con particolare riferimento alle mansioni e alle denominazioni delle stesse.
4. Nei casi in cui il presente accordo condizioni l'acquisizione di un inquadramento allo scadere di un determinato periodo di tempo (da considerare ad ogni effetto non come adibizione a mansioni superiori, ma a mero scopo di addestramento), per il maturarsi di tale condizione occorre che detto periodo sia decorso con giudizi professionali positivi. Pertanto, l'anno nel quale viene conseguito un giudizio professionale negativo non viene computato ai fini della maturazione dell'inquadramento.
5. Per sportello di cassa "stabile" si intende quello funzionante con apertura alla clientela per almeno tre ore al giorno ed almeno dieci giorni al mese.
6. Le indennità di Ruolo Chiave e gli eventuali assegni ad personam riconosciuti ai sensi del comma 7 dell'articolo 82 del CCNL assorbono, fino a concorrenza e limitatamente al tempo in cui vengono corrisposti, eventuali quote di retribuzione eccedenti gli importi tabellari di cui all'art. 84 del CCNL, quale che ne sia la ragione, il titolo o la causa.
7. Le Aziende interessate si impegnano a comunicare tempestivamente in forma scritta le assegnazioni ai ruoli professionali, nonché ogni successivo cambio di ruolo.
8. ~~Al fine della maturazione del relativo inquadramento, i mesi di adibizione ad Addetto Clientela o Gestore Universali vengono computati in caso di cambio mansione rispettivamente a Gestore Universali e Addetto Clientela.~~
9. All'Addetto Clientela e al Gestore Universali che hanno superato il 75% del proprio percorso professionale, in caso di adibizione al ruolo di Gestore Affluente o di Gestore Small Business viene riconosciuto all'atto dell'assegnazione del nuovo ruolo l'inquadramento in corso di maturazione per il ruolo di provenienza.

10. Il Gestore Affluent o il Gestore Small Business, che dopo aver maturato il primo inquadramento sopra riportato, viene adibito rispettivamente al ruolo di Gestore Small Business o di Gestore Affluent, fermo ovviamente restando l'inquadramento acquisito, inizia a maturare il secondo livello inquadramentale seguendo la normale cadenza temporale per questo prevista.

Norma Transitoria

Con riferimento al Personale ex Creberg interessato dalla fusione del 1.6.2014 che alla data della presente intesa abbia in corso di maturazione un inquadramento previsto per il ruolo attribuito, detto inquadramento sarà riconosciuto sulla base della normativa previgente nel caso in cui il relativo percorso professionale sia decorso per almeno il 75%.

Capitolo 2

Nuovi profili professionali

Addetto Andamentale

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Addetto Andamentale", e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 12 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^a area professionale.

Specialista Commerciale Bancassicurazione

Al lavoratore/lavoratrice adibito in via continuativa e prevalente all'attività di "Specialista Commerciale Bancassicurazione" e come tale identificato e formalmente incaricato, dopo un periodo di 12 mesi di adibizione a tali mansioni previsti a scopo di addestramento è riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3^a area professionale

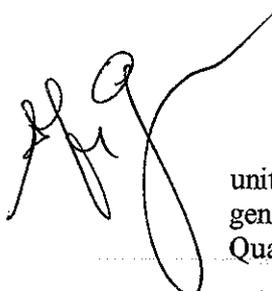
Capitolo 3

Fattori aggiuntivi temporanei di Flessibilità organizzativa

Nel quadro delle complessità e delle criticità aziendali evidenziate con lettera informativa del 23 giugno 2015, le Parti condividono che la normativa in materia di inquadramenti, delineata nei capitoli precedenti, necessita di essere integrata con soluzioni a carattere sperimentale e temporaneo consistenti nell'attivazione di una serie di leve gestionali per ricercare, anche in prospettiva, il miglior grado di flessibilità e di adattabilità all'attuale contesto organizzativo della Banca e alle sue evoluzioni future.

Infatti, tali interventi risultano ineludibili per contemperare la numerosità dei Quadri Direttivi con le effettive posizioni obiettivamente supportate dal contesto organizzativo presente e futuro.

A tal fine le Parti condividono l'introduzione dei fattori aggiuntivi di flessibilità organizzativa, di seguito precisati, intesi a riaffermare il valore dell'occupabilità e, al contempo, garantire il posizionamento e lo sviluppo aziendale nel sistema, fattori che,



unitamente all'utilizzo concomitante degli altri strumenti previsti dal Protocollo generale di intesa sottoscritto in data odierna, potranno favorire la riallocazione dei Quadri Direttivi in maniera progressiva e sostenibile.

La realizzazione delle suddette finalità potrà essere resa possibile in maniera sostenibile prevedendo un'adibizione lavorativa di carattere temporaneo che consenta al Personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi di continuare a ricoprire - tenuto conto dei mutamenti nel frattempo intervenuti nel contesto organizzativo - mansioni della 3^a area professionale. In tali situazioni verrà garantita una specifica attenzione gestionale nell'ottica della rioccupabilità nel ruolo di Quadro Direttivo che valorizzi le competenze anche pregresse e che tenga conto dell'esigenze personali. Durante tale periodo il Personale interessato non potrà essere assegnato a mansioni da 3^a area professionale 1° livello retributivo.

3.1

Con riferimento all'inserimento di risorse inquadrato nella 3^a area professionale in ruoli che prevedono l'attribuzione del grado di Quadro Direttivo ai sensi del Capitolo 1 del presente accordo, viene stabilito - con la medesima tempistica di tale attribuzione inquadramentale ed in sostituzione di quest'ultima - il riconoscimento del trattamento economico corrispondente al grado di "arrivo", fermo restando il trattamento normativo di partenza e l'applicazione dell'art. 87 CCNL vigente per quanto riguarda l'orario di lavoro.

Tale trattamento economico viene riconosciuto per un periodo di 12 mesi, trascorso il quale consegue - ferma la maturazione del diritto al grado di arrivo secondo le tempistiche previste dal CCNL - l'effettivo inquadramento a Quadro Direttivo nel livello retributivo previsto.

Per coloro i quali - alla data di entrata in vigore della presente intesa - abbiano già in corso di maturazione l'inquadramento a Quadro Direttivo, sarà comunque riconosciuto l'inquadramento previsto dalla normativa previgente nel caso in cui il relativo percorso professionale sia decorso per almeno il 75%.

Dichiarazione dell'Azienda

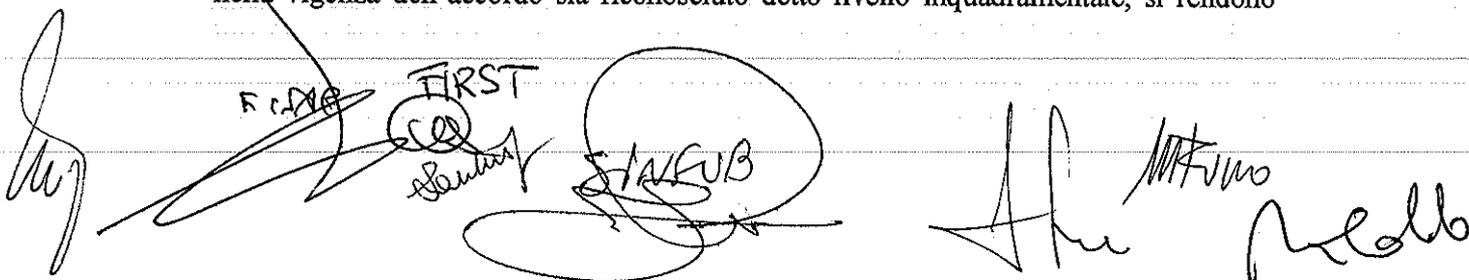
L'Azienda, nell'assumere l'impegno a contenere nella massima misura possibile le promozioni a Quadro Direttivo di carattere discrezionale, attuerà, con un'ottica sperimentale e con l'obiettivo di valorizzazione e mantenimento nel tempo della professionalità e della qualità del contributo specifico dei Quadri Direttivi, momenti di assessment e di verifica dei livelli di managerialità perseguiti e raggiunti, nell'ambito dei processi formativi.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali invitano l'Azienda a valutare e valorizzare prioritariamente le professionalità interne, appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi, prima di procedere ad assunzioni di personale di tale categoria.

3.2

Per il Personale che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, sia già in possesso del grado di Quadro Direttivo di 1° livello retributivo, nonché per il Personale al quale nella vigenza dell'accordo sia riconosciuto detto livello inquadramentale, si rendono



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a stamp with 'F. C. A. A.', a stamp with 'FIRST' and 'Santini', a large circular stamp with 'S. A. S. U. B.', and two more signatures.

attuabili, sempre nell'ottica di flessibilità temporanea della prestazione lavorativa, misure di adibizione lavorativa anche prevedendo la facoltà di assegnazione alle mansioni della 3^a area professionale 4° livello retributivo, fermo rimanendo in tal caso il trattamento economico superiore ed escludendo ogni ulteriore flessibilità nei diversi livelli retributivi della 3^a area.

* * *

Al Personale direttamente interessato dagli interventi temporanei di flessibilità sopra descritti sarà riconosciuto il trattamento di mobilità territoriale aziendale previsto per le Aree Professionali.

Disposizioni finali e transitorie riferite ai Capitolo 1 e 2

I Capitolo 1 e 2 del presente accordo saranno oggetto di verifica - nel corso del mese di settembre 2015 - al solo fine di valutarne il corretto riordino tecnico.

Le normative connesse entreranno in vigore dal 1.10.2015 e saranno applicabili per un periodo 42 mesi.

Disposizioni finali e transitorie riferite al Capitolo 3

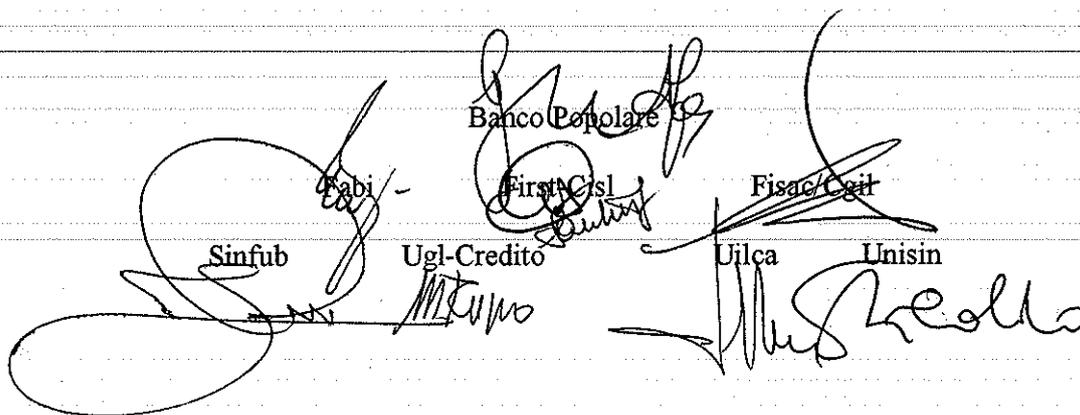
Le previsioni di cui al Capitolo 3 entreranno in vigore dal 1.10.2015 e saranno applicabili per un periodo di 36 mesi.

L'applicazione dei suddetti fattori aggiuntivi di flessibilità, intesi come strumenti di adibizione temporanea coerente alle esigenze organizzative presenti nel contesto Banco Popolare, utili a favorire la riallocazione a ruolo dei Quadri Direttivi, sarà oggetto di verifiche trimestrali per la durata del presente accordo e di un confronto complessivo finale - da svolgersi preventivamente alla scadenza di cui sopra - volto a verificare il complessivo effetto delle misure previste e la sostenibilità della situazione venutasi a creare.

Effettuata la suddetta verifica l'Azienda si riserva le valutazioni di propria competenza.

* * *

Rimane fermo che la definizione della disciplina in materia di inquadramenti, attualmente oggetto di studio e approfondimento nell'ambito della contrattazione nazionale, impegnerà le Parti ad una verifica di compatibilità relativamente al presente accordo.



 Sinfub Ugl-Credito Banco Popolare First/Cisl Fisac/Ceit Uilca Unisin