

Verbale di Accordo

Il giorno 13 dicembre 2010, in Bari

Tra

BANCA CARIME SPA

e

la Delegazione sindacale aziendale di:

FALCRI

d'ora in poi denominata "OO.SS."

Si premette che

1. La Banca ha deliberato di dare corso ad un intervento di evoluzione dell'attuale Modello Distributivo, da realizzarsi in data non anteriore al 1 gennaio 2011;
2. la nuova articolazione del Modello Distributivo ha tra le sue principali finalità il rafforzamento del presidio territoriale ed il miglioramento dell'efficacia commerciale e dell'efficienza operativa delle Filiali, specie di piccola dimensione, mantenendo la struttura divisionalizzata dei tre Mercati (Retail, Corporate e Private);
3. tale evoluzione del Modello Distributivo rappresenta uno stadio di sviluppo del Modello attuale e introduce nuovi processi organizzativi di Rete atti a favorire e consolidare il radicamento territoriale della Banca. L'intervento prevede, in particolare, l'introduzione di un livello di coordinamento tra le Filiali Retail, con una Filiale Capofila che può coordinare una o più Filiali Aggregate;
4. in data 22 ottobre 2010 la Banca ha fornito alle OO.SS. l'informativa relativa a quanto indicato nei punti che precedono, da intendersi qui come integralmente riportata e trascritta, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, dando avvio alla relativa procedura;
5. su richiesta delle OO.SS. si è dato corso ai confronti previsti dalla procedura sopra indicata, e i relativi incontri fra la Delegazione della Azienda e quella delle OO.SS. si sono succeduti a far data dal 9 novembre 2010 sino a quella del presente Accordo;
6. le Parti – nel darsi atto di avere sviluppato nel corso della procedura un ampio e approfondito confronto in ordine sia agli indirizzi ed alle modalità della manovra illustrata nell'informativa di cui al precedente punto 4, sia alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del personale – convengono, con il presente accordo, di applicare la seguente disciplina economico – normativa;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

Le premesse sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Art. 2

Mobilità territoriale e professionale

1. Con riferimento alla manovra cui il presente Accordo si riferisce, la Banca conferma le logiche di contenimento dei processi di mobilità oggetto del presente articolo, impegnandosi a ricercare soluzioni che consentano di limitare la mobilità territoriale, tenendo in considerazione le particolari situazioni personali e familiari dei dipendenti interessati.
2. Al riguardo, si provvederà – relativamente alle posizioni interessate dagli interventi previsti dall'Accordo in esame e con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nella Banca – a:
 - ricercare, nell'attribuzione di 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, soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali;
 - 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 professionalità.

Art. 3 Formazione

1. Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nella Banca, verrà data particolare rilevanza ai processi di formazione per tutto il personale interessato dall'operazione cui il presente accordo si riferisce.
2. Il piano di riqualificazione e formazione si articolerà secondo i seguenti criteri guida:
 - definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento, ovvero dedicati alla riconversione di personale specializzato;
 - 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 per facilitare il raggiungimento dell'autonomia nell'esercizio del ruolo, tenuto anche conto di eventuali specifiche richieste del lavoratore;
 - periodi di affiancamento operativo da realizzare tra un modulo e l'altro per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
 - l'eventuale partecipazione a seminari, corsi di aggiornamento e di specializzazione, corsi di addestramento professionale organizzati da soggetti terzi e al di fuori delle sedi aziendali preposte.
3. Gli interventi formativi si collocano nell'ambito del processo di evoluzione del modello distributivo e rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, comunitari e contrattuali.
4. Le parti si danno atto che sono state regolarmente espletate le procedure contrattuali previste per la valutazione congiunta dei processi di riorganizzazione nell'ambito della manovra cui il presente accordo si riferisce e dichiarano che i programmi formativi sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi di sviluppo delle competenze, riconversione e riqualificazione professionale del Personale della Banca.
5. Le Parti dichiarano pertanto che ricorrono tutti i requisiti e i presupposti necessari affinché l'azienda presenti, 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, nonché di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) punto 1) del D.M. n. 158/2000 dei programmi formativi per il personale coinvolto nell'intervento di cui trattasi, ferme restando le prerogative della Commissione paritetica sulla formazione.

Art. 4 Inquadramenti

Per le figure professionali sotto indicate, vengono previsti i seguenti inquadramenti:

Assistant Private:

- 3^a Area Professionale, 2^a livello retributivo dopo 2 anni dall'adibizione;
- 3^a Area Professionale, 3^a livello retributivo dopo altri 2 anni dall'adibizione;
- 3^a Area Professionale, 4^a livello retributivo dopo altri 4 anni dall'adibizione.

Sviluppatore Small Business – Hunter



- 3^ Area Professionale, 3^ livello retributivo dall'adibizione;
- 3^ Area Professionale, 4^ livello retributivo dopo altri 5 anni dall'adibizione;
- Ad Personam di importo pari alla metà dell'aumento retributivo per il passaggio dalla 3^ Area Professionale, 4^ livello retributivo al primo livello dei Quadri Direttivi dopo altri 3 anni;
- Quadro Direttivo di 1^ livello dopo altri 3 anni.

RAC

Presso le dipendenze con almeno 10 Risorse in area commerciale, escluso il RAC:

- Quadro Direttivo di 1° Livello, dopo 1 anno dall'adibizione;
- Quadro Direttivo di 2° Livello, dopo altri 3 anni.

Agli addetti presso le filiali che con continuità e completezza svolgano mansioni relative a più ruoli (Addetto Area Operativa / Gestore Mass Market e Sportellista Cassiere / Gestore Mass Market) viene attribuito il percorso inquadramentale per il quale è individuato il livello più elevato tra quelli previsti per i ruoli svolti.

Ai fini della maturazione degli inquadramenti di cui al presente articolo sarà considerata l'anzianità maturata nella posizione di lavoro a decorrere dal momento dell'effettiva adibizione al ruolo.

Art. 6

Incontri di verifica

Le Parti convengono di incontrarsi, a richiesta entro 15 giorni dalla richiesta stessa, per la verifica dello stato di avanzamento delle fasi di realizzazione dell'evoluzione del modello distributivo, anche con la finalità di monitorare l'applicazione del presente Accordo, nonché – in caso di eventuali modifiche significative – di valutare gli eventuali opportuni interventi.

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCA CARIME Spa

FALCRI

Bari, 13 dicembre 2010

Spett.le
Organizzazione sindacale aziendale
FALCRI

Oggetto: Accordo 13 dicembre 2010

In relazione all'Accordo in oggetto, la Banca conferma che, ai fini dell'applicazione degli accordi in materia di inquadramento del personale, le risorse assegnate ai mini sportelli sono conteggiate nell'organico della filiale c.d. madre.

La Banca dichiara altresì che, durante il passaggio alla piena attuazione dell'evoluzione del modello distributivo - che avverrà gradualmente e prevede il rilascio delle specifiche procedure informatiche anche successivamente al 1 gennaio 2011 - terrà conto di tale fase transitoria per la gestione delle diverse problematiche che da essa potrebbero eventualmente derivare.

Tenuto conto della peculiare normativa aziendale vigente in materia di inquadramento dei Responsabili di Filiale, nonché dei correlati riflessi derivanti sia dall'applicazione dell'evoluzione del modello distributivo - le cui ricadute sul Personale sono state disciplinate mediante l'Accordo in oggetto - sia dall'aggiornamento delle deleghe creditizie, la Banca comunica che:

- riconoscerà l'inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 3° livello ai Responsabili delle Filiali Capofila e l'inquadramento a Quadro Direttivo di 4° livello ai Responsabili delle Filiali Capofila che abbiano almeno 2 Filiali aggregate, fermi restando gli accordi nazionali ed aziendali in essere ove più favorevoli;
- provvederà inoltre - entro 9 mesi dall'avvio dell'evoluzione del modello distributivo - all'individuazione e nomina del RAC in tutte le Filiali presso le quali sussistono le condizioni organizzative previste nel Quaderno Normativo relativo al modello distributivo. Agli stessi sarà riconosciuto, fermo restando quanto previsto nell'Accordo in oggetto, l'inquadramento a Quadro Direttivo di 1° Livello dopo 1 anno dall'adibizione;
- provvederà inoltre - entro 9 mesi dall'avvio dell'evoluzione del modello distributivo - all'individuazione e nomina del RSO in tutte le Filiali presso le quali sussistono le condizioni organizzative previste nel Quaderno Normativo relativo al modello distributivo. Agli stessi sarà riconosciuto, ferme restando le previsioni di cui all'accordo 15 giugno 2007, l'inquadramento minimo a 3^a Area Professionale 4° Livello Retributivo decorsi 6 mesi dall'adibizione.

Distinti saluti

Banca Carime Spa




Bari, 13 dicembre 2010

Spett.le
Organizzazione sindacale aziendale
FALCRI

Oggetto: Accordo 13 dicembre 2010

In relazione all'Accordo in oggetto, la Banca comunica che le facultà creditizie attualmente in essere presso Banca Carime assumeranno la seguente denominazione:

Denominazione attuale	Nuova denominazione
Fascia A	Sede
Fascia B	Classe A
Fascia C	Classe B
Fascia D	Classe C
Sportelli leggeri	Classe D

Tale nuova denominazione sostituisce ad ogni effetto la precedente, anche con riferimento agli accordi che disciplinano la materia degli inquadramenti dei responsabili di filiale.

La Banca comunica inoltre che la denominazione del RAO (Responsabile Area Operativa) è stata sostituita dalla denominazione RSO (Responsabile Servizi Operativi), ferme restando le previsioni relative al percorso di inquadramenti di cui all'Accordo 15 giugno 2007.

Distinti saluti

Banca Carime Spa


