

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 ottobre 2004

tra

Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A.

e

le OO.SS. FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil e UILCA/UIL

### Premesso che

- con Accordo 31.5.2001 le Parti, nell'ambito delle previsioni di cui al comma 8, dell'art. 75 del CCNL 11.7.99, hanno disciplinato alcune delle figure professionali presenti in Azienda e, in particolare, quelle che al momento dell'introduzione del nuovo modello distributivo (MODI') apparivano di "maggiore criticità";
- considerata la complessità del nuovo modello distributivo ed i tempi richiesti per la sua completa applicazione, con il medesimo Accordo 31.5.2001 le Parti si sono date atto altresì della possibilità di proseguire il confronto sugli inquadramenti del personale solo dopo il completamento degli interventi organizzativi relativi alla rete commerciale;
- in data 5.2.2003, coerentemente con le previsioni tutte contenute nell'Accordo di Programma sottoscritto in data 5.12.2002 tra la Capogruppo Banca Intesa e la Delegazione Sindacale di cui all'art. 18 del CCNL 11.7.1999, le Parti hanno definito gli strumenti atti al conseguimento dei previsti obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro e dei correlati organici;
- con lettera del 5.2.2003, consegnata alle OO.SS. "a latere" dell'Accordo sottoscritto in pari data, l'Azienda "coerentemente con gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro fissati dall'Accordo di Programma 5.12.2002 e tenendo presenti indirizzi, linee guida ed obiettivi di cui al Piano d'Impresa della Banca Capogruppo 2003-2005 ha deciso di rinviare l'avvio della contrattazione integrativa aziendale a non prima del 31.12.2004";
- nel delineato contesto le OO.SS. aziendali hanno richiesto tuttavia di salvaguardare la prosecuzione del confronto in materia di figure professionali già avviato con la sottoscrizione dell'Accordo del 31.5.2001;
- l'Azienda pertanto, accogliendo positivamente le istanze avanzate dalle medesime OO.SS., con ulteriore lettera del 5.2.2003 si è dichiarata disponibile a proseguire il confronto sulla tematica degli inquadramenti "nell'ambito delle compatibilità fissate dall'Accordo di Programma 5.12.2002".

### Tutto ciò premesso:

- al termine dell'ampio ed articolato dibattito che ne è scaturito le Parti hanno condiviso di portare a conclusione il percorso già intrapreso con la sottoscrizione dell'Accordo 31.5.2001 mediante la definizione, in una logica di continuità e coerenza rispetto alle previsioni già esistenti in materia, degli ulteriori profili professionali - con i relativi inquadramenti ad essi connessi - previsti dal modello distributivo della rete commerciale attualmente in essere (MODI');
- ferme restando le previsioni della contrattazione nazionale in ordine a ciascuna declaratoria di riferimento, "che definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale" (artt. 75 e segg. CCNL 11.7.99), i profili professionali che seguono riassumono gli elementi caratterizzanti, i requisiti indispensabili ed i tratti organizzativi distintivi di ciascuna delle figure professionali in essi considerate, in collegamento funzionale inscindibile con l'attuale assetto organizzativo delle singole strutture aziendali di appartenenza, con esclusione pertanto di qualsiasi eventuale estensione di carattere analogico,

### le Parti convengono quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. PROFILI PROFESSIONALI E RELATIVI INQUADRAMENTI:

#### a) Gestore family

Al lavoratore inquadrato nella 3° Area Professionale – 1° livello retributivo - in possesso di adeguata competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione ed un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo della clientela privata a basso contenuto finanziario al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi reddituali commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 2° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale 4° livello retributivo nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore ad 8 unità.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Family che sia già inquadrato nella 3° Area professionale, 2° livello retributivo ovvero 3° livello retributivo, si applica la previsione di cui al secondo o al terzo alinea.

Per la determinazione del personale stabilmente assegnato si rinvia a quanto disposto nell'Accordo 1.12.2000.

### Dichiarazione dell'Azienda

I lavoratori addetti alle attività di sportello possono richiedere dopo quattro anni di adibizione continuativa alle medesime mansioni di essere impiegati, anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 82 del CCNL 11.7.99, in mansioni di Gestore Family.

L'Azienda accoglierà eventuali richieste pervenute in tal senso compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive e previa verifica, attraverso specifico processo di valutazione, delle capacità acquisite, delle attitudini tecniche e soprattutto relazionali allo svolgimento di attività commerciali.

#### b) Gestore Premium

Al lavoratore inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo del portafoglio di competenza costituito da clientela privata ad alto contenuto finanziario al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi reddituali, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore ad 8 unità.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Premium che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica - rispettivamente - la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

Per la determinazione del personale stabilmente assegnato si rinvia a quanto disposto nell'Accordo 1.12.2000.

#### Nota a verbale

Con riferimento alle risorse che gestiscono sia clientela "family" sia clientela "premium" l'Azienda provvederà, nel mese di luglio di ogni anno, alla verifica della reale composizione del portafoglio misto gestito ai fine di garantire la corretta attribuzione degli incarichi di riferimento.

#### c) Gestore Affari

Al lavoratore inquadrato nella 3° Area Professionale - 2° livello retributivo - in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento che, stabilmente incaricato dall'Azienda cura, in via continuativa e prevalente, tutte le attività inerenti la gestione e lo sviluppo del portafoglio di competenza costituito da clientela Imprese, Liberi Professionisti e Piccoli Operatori Economici al fine di conseguire, anche attraverso appropriati livelli di servizio, gli obiettivi reddituali, commerciali e di rischio assegnati, nell'ambito degli indirizzi e delle politiche generali della Banca, è riconosciuto:

- dopo 12 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo;
- dopo ulteriori 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo;
- dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi nelle filiali con personale stabilmente assegnato pari o superiore ad 8 unità.

Al lavoratore assegnato al ruolo di Gestore Affari che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo o 4° livello retributivo, si applica - rispettivamente - la previsione di cui al secondo o terzo alinea.

Per la determinazione del personale stabilmente assegnato si rinvia a quanto disposto nell'Accordo 1.12.2000.

#### d) Responsabile di Filiale

Le Parti convengono di sostituire la tabella di cui al punto 2 del Verbale di Accordo 1.12.2000, che si intende qui integralmente richiamato, con le seguenti previsioni:

Numero addetti compreso il Preposto	Inquadramento minimo
Fino a 6	Quadro Direttivo 1° livello
7	Quadro Direttivo 2° livello
8-9	Quadro Direttivo 3° livello
Da 10 in poi	Quadro Direttivo 4° livello

#### e) Vice Preposto di Filiale

Le parti convengono di modificare le previsioni di cui all'allegato 1 dell'Accordo 31.5.2001 con la seguente tabella:

Numero addetti compreso il Preposto	Inquadramento minimo
Da 5 a 7	3° area professionale 4° livello
Con 8 o più addetti	Quadro Direttivo 1° livello
Sedi di 1° categoria	Quadro Direttivo 2° livello

### 3. COMPUTO DEI PERIODI DI ADIBIZIONE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEI SUPERIORI INQUADRAMENTI PREVISTI PER I PERCORSI PROFESSIONALI

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative ai profili professionali di cui al punto 2 lettere a), b) e c) del presente Accordo, in via di eccezione,

- le assenze per congedo di maternità/paternità nel limite massimo di 5 mesi non rilevano ai fini del computo dei tempi di maturazione stabiliti dalle norme del presente accordo;
- con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, orizzontale o misto, con un orario di lavoro settimanale di almeno 25 ore settimanali, l'Azienda darà corso ai riconoscimenti previsti negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Resta confermato che nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale o misto, con un orario di lavoro settimanale inferiore a 25 ore, i periodi di adibizione di cui sopra saranno rideterminati su un maggior numero di mesi o frazioni di mese in base al proporzionamento correlato alla minore durata della prestazione settimanale resa dall'interessato rispetto al personale a tempo pieno.

#### **4. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Al lavoratore che consegue l'inquadramento superiore per effetto delle previsioni di cui al presente Accordo sarà, correlativamente, attribuito il corrispondente trattamento retributivo previsto contrattualmente, con assorbimento degli eventuali trattamenti fruiti ad personam, fatti salvi, ovviamente, quelli di natura non riassorbibile.

#### **5. CONFERIMENTO DELL'INCARICO**

L'attribuzione dell'incarico in ciascuna delle posizioni professionali regolate dal presente Accordo sarà comunicata dall'Azienda all'interessato, ad ogni conseguente effetto, in forma scritta.

#### **6. INQUADRAMENTO DI INGRESSO**

Al lavoratore che al momento del conferimento dell'incarico risulti inquadrato in un'Area Professionale/Livello Retributivo inferiore a quello minimo di accesso previsto per ciascun profilo nell'ambito dei percorsi professionali di cui al presente Verbale di Accordo, verrà riconosciuto detto inquadramento minimo (intendendosi per tale ad esempio per quanto riguarda il Gestore Family l'inquadramento nella 3° Area Professionale 1° livello) con decorrenza ed effetto dal quarto mese successivo alla data di attribuzione del richiamato incarico e di effettivo svolgimento dei relativi compiti/attività.

#### **7. NORMA TRANSITORIA**

Le parti convengono - in via di eccezione - di ritenere utile ai fini del computo dei periodi di adibizione richiesti dalle singole previsioni di cui al punto 2 lettere a), b) e c) del presente contratto l'eventuale svolgimento da parte del personale interessato, già verificatosi in via continuativa e senza soluzione di continuità fino alla data di entrata in vigore del presente Accordo, degli stessi compiti e delle stesse attività previsti, con riferimento a ciascun profilo professionale, fino ad un limite massimo di sei mesi, ovvero dodici mesi ovvero diciotto mesi con riferimento ai periodi di adibizione che determinano il superiore inquadramento rispettivamente dopo dodici mesi, ovvero ventiquattro mesi, ovvero trenta mesi.

#### **8. INCONTRI DI VERIFICA**

Entro il 30 giugno 2005 le Parti daranno corso ad una verifica congiunta sullo stato di attuazione e sugli effetti dell'applicazione delle norme del presente Accordo nonché sulla compatibilità e coerenza delle previsioni in esso contenute alla luce del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### **9. DECORRENZA E DURATA**

Le Parti si danno atto che quanto stabilito dal presente Accordo in materia di inquadramenti sarà applicato con decorrenza 1° gennaio 2005, ferma restando la norma transitoria che esplicherà i propri effetti secondo quanto ivi previsto. Per quanto non espressamente modificato con il presente Accordo restano ferme le previsioni di cui agli Accordi 1.12.2000 e 31.5.2001.

CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA SPA

FALCRI - FIBA/Cisl - FISAC/Cgil - UILCA/UIL