

PROTOCOLLO DI INTESA SINDACALE

Il 2 marzo 2011, in Bergamo.

Tra:

le seguenti Aziende, d'ora in poi denominate anche "Aziende":

- Unione di Banche Italiane SCPA, d'ora in poi per brevità denominata anche "UBI o Capogruppo";
- Banca 24-7 SPA, d'ora in poi per brevità denominata anche "Banca 24-7";
- UBI Sistemi e Servizi SCPA, d'ora in poi per brevità denominata anche "UBIS".

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo del Gruppo UBI Banca

- FABI
- FIBA/CISL
- FISAC/CGIL
- UILCA
- DIRCREDITO
- SINFUB
- UGL Credito

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

Premesso che

1. Il Gruppo UBI ha deciso – nell'ambito della rinegoziazione dell'accordo commerciale con la società By You (di seguito BY) – l'allocatione nel circuito delle Banche Rete della nuova produzione di mutui generata dalla stessa BY, attualmente gestita da Banca 24/7.
Il progetto troverà applicazione per i mutui originati da BY in data non antecedente al 1° aprile 2011, restando in capo a Banca 24/7 la gestione del portafoglio esistente a tale data. E' stato inoltre contestualmente deciso che Banca 24-7 cesserà, in data non antecedente al 1° luglio 2011, l'attività di istruttoria delle pratiche relative ai mutui generati dalla società Altachiara, relativa a mutui deliberati da Banca Popolare Commercio e Industria, restando in capo a quest'ultima la gestione del portafoglio esistente a tale data.
2. in relazione alle decisioni di cui al punto 1, con lettera informativa del 1° febbraio 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 delle Aziende e quella delle OO.SS. si succedevano, dal 15 febbraio 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.

DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Le Aziende confermano che all'attuazione della decisione in esame si darà corso con le modalità e le tempistiche indicate nell'informativa citata al precedente punto 2) delle premesse e in quella fornita alle OO.SS. nel contesto della procedura da cui questo Accordo deriva. Con riferimento a quanto dichiarato dalle Aziende nell'ambito dell'accordo 21 ottobre 2010, a conferma della finalità di contenere la mobilità territoriale riferita alla Provincia di Varese e comuni limitrofi o prossimi derivante dai processi di efficientamento di cui al Piano Industriale 2007-2010 e alla manovra cui si riferisce l'Accordo Quadro 20 maggio 2010, viene costituito – in sostituzione del presidio operativo "Gestione Carte", le cui attività sono svolte presso il polo di Cosenza – un presidio operativo UBIS presso gli uffici ubicati a Varese (cd. "HUB") dedicato all'attività di istruttoria relativa ai mutui generati da BY.

Art. 2 - Ricadute sul Personale

La nuova allocazione dell'attività in esame collegata a BY e la cessazione dell'attività di istruttoria delle pratiche relative ai mutui generati dalla società Altachiara determinano le ricadute sul Personale già indicate nella sezione "Riflessi sul Personale" della lettera informativa di cui al punto 2) delle premesse. In particolare, fermo restando che la manovra in esame nel suo complesso determina un fabbisogno di presidio operativo stimabile in circa 11 Risorse, al fine di fare fronte alla collocazione di n. 25 risorse (in organico presso banca 24-7) in società del gruppo in modo da non determinare per gli stessi conseguenze socio-economiche negative, 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 già sopra espressa di evitare conseguenze socio-economiche negative, al distacco – o chiusura di distacco in caso di Risorse interessate alla operazione in esame e attualmente distaccate presso Banca 24-7 da altre Società del Gruppo – alla mobilità infragruppo, nonché a eventuali riconversioni interne, secondo quanto previsto dai successivi articoli.

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 OOS 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.

Con riferimento alle risorse interessate dai processi di ricollocazione derivanti dall'operazione in oggetto, le Aziende accoglieranno le domande di cessione individuale del contratto di lavoro presentate dal personale che si trovi in distacco (di durata complessiva superiore a 12 mesi) presso le stesse entro 15 mesi dalla presentazione della domanda.

Mobilità infragruppo

Banca 24-7 e la Capogruppo, con riferimento alle risorse interessate alla ricollocazione, da supportare, ove necessario, anche con interventi di formazione e riconversione, provvederanno a:

- esaminare le richieste di passaggio alle dipendenze delle Società del Gruppo UBI 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;
- definire, d'intesa con gli interessati, passaggi volontari verso Società del Gruppo UBI Banca, in base alle esperienze, alle competenze professionali e alle esigenze delle risorse interessate, nonché alle esigenze organizzative e gestionali delle società di provenienza e di destinazione.

Le Aziende, per le risorse di cui sopra, individueranno soluzioni per la loro riallocazione presso Società del Gruppo UBI, negli ambiti territoriali di seguito indicati.

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, tenendo anche in considerazione, a tal fine, le

domande di mobilità anche infragruppo già presentate, con particolare riferimento ai destinatari delle previsioni di cui alla legge 104/1992, nonché alle risorse con contratto di lavoro a tempo parziale.

Con riferimento alle Risorse interessate dalla ricollocazione connessa alla dismissione delle attività collocate su Bergamo e Cuneo – anche in funzione della presenza sul territorio delle Banche/Aziende appartenenti al Gruppo UBI e delle esigenze organizzative e produttive di queste ultime - le Aziende si impegnano a ricercare soluzioni per la riallocazione del Personale interessato presso Aziende del Gruppo UBI in unità organizzative distanti non più di 75 Km dalla residenza dell'interessato (50 km A/R per le risorse con contratto a tempo parziale), fatti salvi gli spostamenti verso le strutture del Gruppo a MI-BG-BS per le Risorse attualmente collocate presso le unità organizzative di Bergamo e fatti salvi gli spostamenti verso le strutture del Gruppo a CN e verso le strutture centrali ubicate a TO per le Risorse attualmente collocate presso le unità organizzative di Cuneo.

In relazione all'operazione in oggetto, con esclusivo riferimento ai lavoratori di Banca 24-7 interessati da misure di mobilità territoriale connesse all'operazione in oggetto, saranno applicati in via eccezionale i trattamenti economici di cui all'articolo 8, comma 3 del Protocollo di intesa sindacale del 14/8/2007, a condizione che non siano assegnatari di autovettura aziendale.

Art. 3 - Ricollocazione professionale

Nei casi di riqualificazione e ricollocazione professionale, si conferma l'impegno, per quanto possibile, 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, 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.

Con riferimento alle Risorse interessate dalla ricollocazione con contratto di lavoro a tempo parziale sarà mantenuto il contratto part-time in essere, con la stessa articolazione di orario, fino alla naturale scadenza. Le Banche/Società di destinazione valuteranno con particolare attenzione le eventuali richieste di proroga dello stesso.

Con riferimento alle Risorse interessate da processi di ricollocazione, continueranno a considerarsi valide le eventuali richieste già presentate di mobilità territoriale/infragruppo, nonché di contratto a tempo parziale.

Banca 24-7 e la Capogruppo si impegnano ad avviare 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.

Art. 4 - Formazione e riqualificazione professionale

Nell'ottica di valorizzare il patrimonio umano e professionale presente nelle Aziende, 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 criteri guida:

- definizione di percorsi specifici di formazione professionale per ciascuno dei ruoli in cui è previsto il nuovo inserimento;

- 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;
- eventuali periodi di affiancamento operativo per consolidare le conoscenze acquisite in aula;
- 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.

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.

Art. 5 - Incontri di verifica

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

Art. 6 - 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.

UBI BANCA SCPA

BANCA 24-7 SPA

UBIS SCPA

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA

DIRCREDITO

SINFUB

UGL CREDITO