Giovedì scorso si è conclusa positivamente, con il raggiungimento di un'intesa complessiva, che ha riguardato anche gli inquadramenti dei Referenti degli Sportelli Leggeri e l'impegno a trattare entro fine anno le Figure Professionali di Rete in Carispezia, la trattativa riguardante la riorganizzazione della struttura centrale di Cariparma e delle Banche Territoriali. Il parallelo confronto inerente la creazione della Nuova struttura di Banca d'Impresa vedrà le parti confrontarsi nel prossimo mese di maggio, con proroga della procedura fissata per il giorno 15.
In riferimento alla sola procedura di riorganizzazione delle Direzioni Centrali, il negoziato presentava principalmente criticità riguardo alle seguenti tematiche: fungibilità delle mansioni, mantenimento degli assetti retribuitivi e mobilità territoriale.
La procedura in oggetto, infatti, è stata avviata con riferimento agli articoli 20 e 21 del vigente CCNL, che prevedono, in presenza di tensioni occupazionali, anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione, la possibilità di assegnazione dei lavoratori coinvolti a mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103 del Codice Civile.
Occorre inoltre ricordare che, oltre al superamento delle normative e prassi aziendali in materia di inquadramenti e di eventuali trattamenti indennitari connessi, sancito dalla controparte attraverso la presentazione alle OO.SS. del progetto, l'intervento prevedeva il passaggio dalle attuali 301 a 204 strutture organizzative, con una riduzione tramite accorpamento di 73 unità organizzative in Cariparma (da 247 a 174), 18 in Friuladria (da 37 a 19) e 6 in Carispezia (da 17 a 11).
Inoltre, in conseguenza della citata riorganizzazione, si presentava la possibilità di una mobilità territoriale in accentramento presso la Capogruppo che avrebbe potuto interessare potenzialmente 56 colleghi (42 in Friuladria a 14 in Carispezia).
Attraverso la trattativa, le OO.SS. hanno ottenuto che, salvo esplicita richiesta del lavoratore coinvolto, i colleghi interessati mantengano la propria attuale sede di lavoro.
Ecco, nel dettaglio, i contenuti dell'accordo raggiunto.
DIREZIONI CENTRALI
1. Il Personale coinvolto, in conseguenza dell'accordo raggiunto, sarà mantenuto nell'ambito di attività della struttura di appartenenza con ruolo di addetto a mansioni specialistiche e/o, in via delegata dal responsabile, di coordinamento operativo. Ciò non darà luogo di per sé a mutamenti di mansioni rilevanti ai fini della professionalità acquisita e del possibile, futuro sviluppo professionale. Qualora il collega desiderasse avanzare richiesta di trasferimento presso un'altra struttura di direzione centrale o di rete, le aziende si impegneranno ad accoglierla, compatibilmente con le esigenze di servizio. In quest'ultimo caso,riveniente da esplicita richiesta del lavoratore, lo stesso potrà essere adibito dalle aziende anche ad attività non direttamente riconducibili alla propria categoria professionale.
2. In riferimento alla mobilità territoriale, al fine di evitare l'evidente disagio che deriverebbe dall'accentramento di attività dalle Banche Territoriali alla Capogruppo, l'intesa ha consentito di individuare nel c.d. distacco "funzionale" presso la Capogruppo lo strumento atto a mantenere l'attuale sede di lavoro presso l'azienda di appartenenza. Tale distacco avrà una durata di tre anni, rinnovabile, ferma la facoltà aziendale di disporne la cessazione anticipata. Inoltre, le aziende si impegnano ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di rientro dal distacco giustificate da gravi motivi personali.
3. Stante quanto disposto in avvio di procedura da parte aziendale relativamente al superamento delle preesistenti normative in materia di inquadramenti ed eventuali trattamenti indennitari connessi, si è convenuto l'inserimento delle seguenti misure di salvaguardia:
– Riconoscimento per i colleghi attualmente inseriti nel ruolo di Responsabile di Ufficio o servizio di un importo, sotto forma di assegno ad personam, pari all'importo già percepito a titolo di indennità di reggenza. Tale importo potrà essere assorbito solo ed esclusivamente in presenza di incrementi economici derivanti da avanzamenti di carriera.

– Ai lavoratori attualmente inseriti nei ruoli di Responsabile di Ufficio o Servizio che non abbiano ancora conseguito l’inquadramento del quarto livello dei Quadri Direttivi, sarà riconosciuto il primo avanzamento di grado, se in maturazione entro il mese di agosto 2014, ed un importo, sotto forma di assegno ad personam assorbibile solo ed esclusivamente a seguito di incrementi economici derivanti da avanzamenti di carriera, in sostituzione e nella misura pari al trattamento già corrisposto a titolo di “differenza retributiva per mansioni superiori”.
– Ai colleghi di Friuladria già inseriti nel ruolo di professional/specialista/addetto tecnico operativo di Direzione Centrale, che non abbiano ancora terminato il relativo percorso professionale, sarà riconosciuto il primo avanzamento di livello, se in maturazione entro il mese di agosto 2014 o, in via alternativa, a decorrere dalla data in cui sarebbero maturati gli avanzamenti, un importo, sotto forma di assegno ad personam pari alla metà della differenza economica tabellare rispetto al grado superiore, assorbibile solo ed esclusivamente in presenza di incrementi economici derivanti da avanzamenti di carriera.
4. Le parti hanno convenuto di avviare entro l’anno ed in base all’esito del rinnovo del CCNL il confronto a livello di Gruppo sulle figure professionali ed il relativo sistema degli inquadramenti.
REFERENTI SPORTELLI LEGGERI
Le riorganizzazioni a getto continuo che hanno riguardato il Gruppo nel corso del piano industriale, hanno creato, di fatto, nuove figure che risultano tuttora non normate come nel caso del Referente dello Sportello Leggero. Tale asimmetria non era più ulteriormente accettabile. I nuovi Sportelli leggeri sono ormai oltre 120 in tutto il Gruppo ed era indispensabile normare le nuove figure dei Referenti sorte in base a questo nuovo e ormai consolidato assetto.
Pertanto, si è convenuto quanto segue.
 A partire dalla data di sottoscrizione dell’accordo (24/4/2014), dopo tre mesi di adibizione, nel corso dei quali verrà erogata la corrispondente differenza retributiva, verrà conferito l’inquadramento A3L3.
 Dopo ulteriori 18 mesi di adibizione, l’inquadramento A3L4.
Relativamente a Banca Popolare Friuladria, per i colleghi già inseriti nel ruolo di Referente Sportello Leggero alla data del 1/1/2013, continuerà a trovare applicazione la normativa in essere fino alla sopracitata data.
CARISPEZIA
In riferimento all’accordo dell’11/10/2012, le OO.SS. hanno ribadito la necessità di un confronto in sede aziendale finalizzato a regolamentare i percorsi professionali e gli inquadramenti delle Figure Professionali di Rete, in coerenza con la normativa in materia vigente nel Gruppo. Tale determinazione è stata raggiunta dopo un ampio e serrato dibattito, al termine del quale è stato
siglato un impegno volto a dar corso al confronto negoziale sulla predetta materia entro il prossimo 31 dicembre.
SISTEMA INCENTIVANTE 2014
Nel corso del confronto le parti sono tornate sul tema. Come noto, la procedura di confronto sulla materia si è conclusa senza alcun accordo tra le parti. Tuttavia, dobbiamo registrare come la pressione esercitata dalle scriventi OO.SS., abbia portato l’azienda a manifestare una trasparenza fin qui mai dimostrata. Infatti, le circolari recentemente emanate nelle banche del Gruppo, rendono noti i dati relativi all’utile netto ed all’ammontare del c.d. “montepremi”, ancorchè riferito alla sola Rete commerciale.
Dopo anni di confronti inefficaci, registriamo il primo passo verso un’inversione di tendenza che ci auguriamo possa proseguire sulla strada della trasparenza emersa in questa occasione, che ha finalmente permesso al sindacato di conoscere aspetti di sostanza dell’impianto del sistema incentivante fino ad oggi sconosciuti. Si tratta di un passaggio indispensabile in un’ottica di rispetto dei lavoratori, impegnati nel raggiungimento di obiettivi sempre più articolati e complessi, che devono avvenire in un contesto connotato da regole certe ed esigibili.

Complessivamente il confronto tra le parti ha permesso la definizione di clausole di salvaguardia senza le quali il Personale coinvolto si sarebbe trovato esposto a rischi oggettivi legati alle criticità sopra esposte. Le soluzioni individuate consentono di normare un processo di per sé spinoso nonchè la possibilità di controllarne gli sviluppi attraverso la verifica congiunta dell’accordo nel corso del prossimo mese di dicembre.

2014-04-29 Comumicato unitario – Riorganizzazione direzione centrale
2014 04 24 Accordo chiusura procedura DC

2014 04 24 Accordo referenti sportelli leggeri