

IPOTESI DI ACCORDO

41

Il giorno 31 maggio 2001

tra

la Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A., rappresentata da

ENRICO ROZZI

e

il Personale della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A., rappresentato dalle

Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori FABI, FALCRI,

FEDERDIRIGENTI/SINDIRCASSE, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, UILCA/Uil

PER CONFORMITÀ:

FISAC/CGIL

Federimpienti

F.A.L.C.R.I

F.A.B.I.

FIBA/CISL

Agardani

*Sindacato
Lello*

Agardani

Scimmetto

Agardani

Agardani

Premesso che:

- In data 30 dicembre 2000 le parti hanno concluso un Accordo – contenente la disciplina relativa a premio aziendale, polizza sanitaria, previdenza integrativa e sistema incentivante - che esaurisce le ricadute economiche derivanti dal CCNL 11/7/99;
- Con il medesimo Accordo le parti si sono altresì impegnate a proseguire il confronto in materia di anticipo del trattamento di fine rapporto, facilitazioni creditizie al personale dipendente, figure professionali, mobilità e – più in generale - armonizzazione dei CIA;
- alla luce del complesso processo di riorganizzazione aziendale nonché dell'articolato riassetto societario avvenuto nel corso del 2000 le OO.SS hanno invitato l'Azienda a considerare l'ipotesi di rivedere, almeno parzialmente, i contenuti dell'Accordo 30/12/2000 allo scopo di offrire un importante segnale ai lavoratori.



le parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse fanno parte integrante del presente Accordo



P. Argandrea



2) SPECIALE EROGAZIONE UNA TANTUM

La Cassa ha vissuto una fase di profonda trasformazione caratterizzata, oltre che dalla progressiva integrazione nel Gruppo Intesa, anche dal rinnovo dei vertici aziendali con la nomina di un nuovo Presidente e di un nuovo Amministratore Delegato.

L'ingresso in un grande Gruppo ha portato la totale ristrutturazione sia della Direzione Centrale sia della rete commerciale per la quale è in fase di applicazione il nuovo modello organizzativo.

In considerazione di quanto sopra, la Cassa, in occasione dell'approvazione definitiva della nuova struttura da parte del Consiglio di Amministrazione e della sua entrata a regime, con il conseguente completamento delle operazioni di riorganizzazione aziendale, riconosce a tutto il personale una speciale liberalità una tantum pari a L. 500.000.



AR Gaudenzi



2a) PREMIO AZIENDALE

Le parti si impegnano a definire, entro il 30/6/2001, i criteri da applicare per il triennio 2001 – 2003 nel calcolo del Premio Aziendale, prevedendo fin da ora il riconoscimento di una quota fissa di L. 500.000 lorde uguale per tutti i dipendenti collegata al raggiungimento degli ulteriori obiettivi di riorganizzazione e commerciali previsti dal piano di integrazione e dal nuovo Modello Distributivo della Rete Commerciale.



Argentei



3) MOBILITA' TERRITORIALE RELATIVA A PROGETTI DI RIORGANIZZAZIONE E/O RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

Fermo quanto stabilito all'art. 28 del C.I.A. 26.4.94, così come modificato dal Protocollo Aggiuntivo 3.7.1998, nell'ambito delle previsioni contenute nell'art. 14 del CCNL 11/7/99 in materia di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni aziendali le parti definiscono la seguente disciplina in materia di mobilità territoriale relativa a progetti di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale:

L'Azienda, nel corso dei previsti incontri, fornirà alle OO.SS.LL. adeguate e preventive informative sui fenomeni di mobilità – temporanea e/o definitiva – connessi agli specifici progetti in atto e sul numero delle risorse interessate.

Resta stabilito che la gestione delle ricadute in termini di riallocazione territoriale delle risorse conseguenti alla realizzazione di detti processi avverrà nel rispetto dei criteri di seguito specificati.

L'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative, ad orientare anche la mobilità territoriale a criteri di valorizzazione delle risorse e di crescita professionale, garantendo al riguardo i necessari e specifici percorsi formativi.



Argenti



I trasferimenti derivanti dall'attuazione dei progetti di riorganizzazione delle reti commerciali secondo il modello divisionale, di razionalizzazione delle attività d'back office delle reti e dei processi riorganizzativi delle Direzioni Centrali – ferme restando le previsioni di legge e contratto vigenti in materia – saranno effettuati su base volontaria qualora la distanza tra la residenza/domicilio del lavoratore e la nuova sede di lavoro sia superiore a 50 km per gli appartenenti alle Aree Professionali e a 70 km per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, salvo che detto trasferimento comporti un avvicinamento al luogo di residenza/domicilio.

Tali previsioni hanno carattere sperimentale e saranno oggetto di verifica nel corso di apposito incontro da tenersi entro il mese di ottobre 2001.

Laddove le esigenze aziendali di mobilità connesse all'avvio dei progetti di cui sopra non potessero risultare soddisfatte, le parti si impegnano ad individuare le soluzioni idonee al fine di raggiungere alle scadenze stabilite gli obiettivi prefissati dal piano industriale.

Resta comunque inteso che nel caso si rendesse necessario disporre trasferimenti presso unità produttive situate ad oltre 25 km di distanza dal luogo di residenza/domicilio del dipendente, il provvedimento potrà essere disposto solo in presenza del consenso per gli appartenenti alle seguenti categorie di personale:

- personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai tre anni (ovvero del padre lavoratore quando detti figli siano affidati a lui esclusivamente);
- dipendenti portatori di handicap ovvero nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap o in gravi e documentate condizioni di malattia;

*Rosa
L. Andari*

S

Dei M

Buff

W

- dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda, per agevolare il personale coinvolto nel processo di mobilità, favorirà – compatibilmente con le esigenze di servizio – il ricorso agli strumenti in materia di flessibilità degli orari di lavoro previsti dal CCNL.

In caso di trasferimento – che non comporti l'effettivo cambio di residenza per l'interessato – l'Azienda, nei casi di distanza superiore a 30 km tra la residenza e la nuova sede di lavoro, qualora sussista un oggettivo maggior disagio per l'interessato, riconoscerà i seguenti importi ripartiti in due quote semestrali:

Da 30 e sino a 45 km	L. 2.500.000
Da 46 e sino a 70 km	L. 5.000.000
Oltre i 70 km	L. 7.000.000

Oltre a n. 30 giorni di diaria nella misura contrattualmente spettante.

La distanza è quella più breve fra la residenza – da intendersi come abituale dimora – e la nuova sede di lavoro.

Detto trattamento non sarà erogato nel caso in cui:

- il lavoratore sia trasferito ad unità produttiva situata nel luogo in cui ha la propria residenza/domicilio ovvero, per effetto del trasferimento, sia avvicinato alla propria residenza/domicilio;
- il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda presentata dal lavoratore.

Nel caso di trasferimento che comporti l'effettivo cambio di residenza, si applicano le disposizioni previste dal CCNL 11/7/1999.

Le presenti intese hanno carattere eccezionale ed hanno validità sino al 31 dicembre 2003.



4) TICKET PASTO

Le parti si accordano per estendere l'erogazione dei buoni pasto alle seguenti categorie di personale:

1. dipendenti inquadrati nel 3° e 4° livello della categoria Quadri Direttivi;
2. dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.

La corresponsione dei buoni pasto, di valore pari a L. 10.200 al giorno nell'ipotesi 1. ed a L. 6.000 al giorno nell'ipotesi 2., comporterà le seguenti conseguenze economiche:

- assorbimento dell'Indennità Sostitutiva Ticket Pasto pari a L. 1.100.000 annue (imposto riproporzionato per il personale con contratto a tempo parziale);
- per il solo personale appartenente al 3° e 4° livello Quadri Direttivi riduzione pari a Lit. 22.000 mensili dell'Indennità di Alloggio.



5) FIGURE PROFESSIONALI

Il CCNL 11.7.99 dispone che le parti aziendali debbano procedere ad un confronto negoziale volto alla definizione di un collegamento fra figure professionali individuabili all'interno dell'azienda e relativo inquadramento in aree professionali e livelli retributivi.

Le parti riconoscono la necessità di addivenire ad un accordo che, partendo dal riconoscimento della centralità delle risorse, conduca ad una corretta definizione delle relative professionalità e del correlato inquadramento.

Le parti si propongono inoltre, ai sensi del vigente contratto e nell'ottica di realizzazione di una gestione strategica delle risorse umane, di individuare percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute "critiche" che si concretano in sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

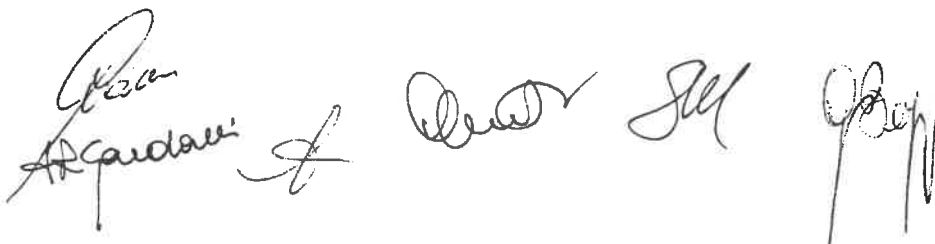
Alla luce di quanto sopra espresso, considerata la continua evoluzione della realtà aziendale e presumendo la necessità di intervenire con opportuni correttivi in fase di applicazione del nuovo modello distributivo, le parti si accordano per definire solo alcune delle numerose figure professionali presenti in Azienda ed in particolare



quelle che al momento appaiono maggiormente critiche per garantire la corretta applicazione di MODI'. Tali figure, con il relativo inquadramento minimo, sono illustrate nell'allegato 1.

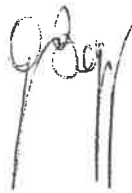
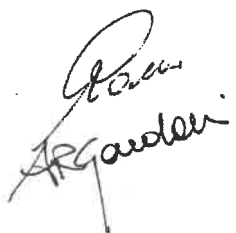
Le parti si danno reciprocamente atto che le figure professionali presenti in Azienda sono quelle disciplinate nel presente Accordo alle quali andranno a sommarsi quelle che verranno definite una volta ultimata l'applicazione del nuovo modello distributivo della rete commerciale (fine settembre 2001).

Le parti si impegnano infine ad incontrarsi, entro il mese di settembre 2001, per verificare l'eventuale presenza di significative incoerenze fra il grado di Responsabile di filiale e quello dei suoi collaboratori, a fronte delle quali verranno tempestivamente individuati i correttivi da applicare.



6) FORMAZIONE

Fermi restando gli obblighi formativi previsti dal CCNL 11/7/99 nei confronti del personale in servizio con contratto a tempo indeterminato, l'Azienda conferma il proprio impegno ad effettuare adeguati interventi formativi – per almeno una giornata all'anno - anche a favore del personale assunto con contratto a tempo determinato e di quello non direttamente coinvolto dalle iniziative formative legate all'attivazione del nuovo Modello Distributivo, in particolare addetti di sportello e di retrosportello.



7) POLIZZA SANITARIA

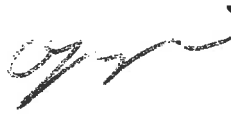
La Cassa si impegna inoltre ad estendere la copertura sanitaria prevista per il personale in pianta stabile anche a favore dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato limitatamente alla durata del periodo di servizio.



8) RETRIBUZIONI

Si costituisce una Commissione Tecnica paritetica finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- verifica della corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale 11/7/99;
- semplificazione della struttura retributiva aziendale attraverso il riconoscimento di un "Assegno ad personam" che, ferme restando le attuali dinamiche salariali, incorpori le differenze fra il trattamento contrattuale aziendale previgente (escluse le quote extrastandard del premio annuale di rendimento standard di settore che continueranno ad essere corrisposte secondo le modalità precedentemente in atto) e quello spettante ai sensi del CCNL 11/7/99, non assorbibile. Le parti si danno reciprocamente atto che tale ristrutturazione dovrà avvenire a "costo zero".



9) AGEVOLAZIONI CREDITIZIE

Le parti convengono di proporre al Consiglio di Amministrazione le seguenti variazioni alla disciplina attualmente vigente in materia di agevolazioni creditizie a favore del personale dipendente:

APERTURA DI CREDITO IN CONTO CORRENTE:

All'assunzione solo dopo il superamento del periodo di prova	5 MILIONI accordati automaticamente
Da 0 a 10 anni di anzianità aziendale, su richiesta e previa valutazione della capacità di rimborso	Ulteriori 10 MILIONI
Con oltre 10 anni di anzianità aziendale, su richiesta e previa valutazione della capacità di rimborso	Ulteriori 10 MILIONI

Rosa Argandola

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per i dipendenti che, ad oggi, presentano un utilizzo dell'apertura di credito in misura maggiore rispetto a quanto previsto dalla nuova normativa sarà necessario prevedere piani di rientro gradualmente da realizzarsi attraverso la concessione di anticipi sul trattamento di fine rapporto e di mutui chirografari con rientro mensile ad un tasso pari al tasso medio della raccolta. Questi ultimi non saranno utili ai fini della determinazione dell'importo massimo concedibile di seguito indicato.

PRESTITI CHIROGRAFARI CON RIENTRO MENSILE:

Anzianità minima	2 anni
Importo max	1/5 della retribuzione mensile lorda per 120 rate previa verifica della capacità di rimborso e dietro presentazione di documentazione di spesa
Durata max	120 mesi

Prof. Argentei

J

Questi

SM

[Handwritten signature]

MUTUI IPOTECARI:

Il ~~mutuo~~ mutuo ipotecario potrà essere richiesto anche per l'acquisto della 1° casa dei figli.

Il limite massimo di 170 milioni sarà utilizzabile secondo il principio della rotatività.

Previa verifica tecnica in materia di fiscalità dei fringe benefits riconoscimento ai dipendenti della possibilità di ottenere, in aggiunta alle varie forme di finanziamento agevolato di un'ulteriore somma a titolo di mutuo ipotecario per un importo massimo di 150 MILIONI ad un tasso pari a quello medio della raccolta maggiorato dell'1,5% rivedibile semestralmente.


Resta inteso che l'erogazione dei predetti finanziamenti è **subordinata alla verifica della capacità di rimborso del dipendente.**

Le parti precisano, altresì, che per tutto quanto non espressamente previsto nella presente proposta rimane in vigore la preesistente normativa.



CONCLUSIONI

Fermo quanto previsto dagli artt.21 e 23 del CCNL 11 luglio 1999, le parti si impegnano a costituire una Commissione Tecnica al fine di verificare la necessità di procedere alla rimozione di norme contenute nei Contratti Integrativi Aziendali 5/7/98 e 3/7/98 ritenute obsolete rispetto alle previsioni del presente Accordo e del Documento Aggiuntivo ai Contratti Integrativi Aziendali del 30/12/2000 nonché dal citato CCNL.



CASSA DI RISPARMIO DI PARMA E PIACENZA SPA

FABI	FALCRI	FEDERDIRIGENTI/ SINDIRCASSE	FIBA/ CISL	FISAC/ CGIL	UILCA/ UIL
------	--------	--------------------------------	---------------	----------------	---------------

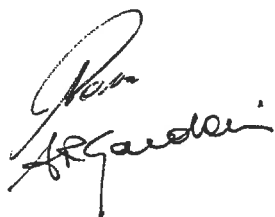


FIGURE PROFESSIONALI	INQUADRAMENTO
Responsabile Filiale: <ul style="list-style-type: none"> • Garantisce il conseguimento degli obiettivi economici e commerciali • Assicura una gestione manageriale della filiale • Garantisce la corretta erogazione e gestione del credito con relativi controlli • Assicura una corretta collaborazione fra filiale, Centri Imprese e Centri Private AUTONOMIE: legate al grado (da 50 a 100 milioni)	Accordi 30.6.2000 e 1.12.2000
Responsabile di Sede: <i>come sopra</i>	Accordi 30.6.2000 e 1.12.2000
AUTONOMIE: legate alla categoria delle Sedi (da 100 a 300 milioni) Vice Preposto: la figura verrà reintrodotta con decorrenza 1/7/2001	Filiale con meno di 5 addetti A3L3 Da 5 a 7 addetti A3L4 Con 8 o più addetti QDL1 Sedi di 1° categoria QDL2

Qualora dai predetti inquadramenti minimi dovesse risultare necessario prevedere un doppio avanzamento fra le due promozioni dovrà intercorrere un lasso di tempo pari a 12 mesi.

Questi SMI sono

di

Stapardeni

Stapardeni

FIGURE PROFESSIONALI	INQUADRAMENTO
CENTRI IMPRESE/PRIVATE Responsabile Centro Imprese: <ul style="list-style-type: none"> • Garantisce il conseguimento degli obiettivi commerciali ed economici • Coordina l'azione commerciale dei gestori imprese • Garantisce la corretta erogazione del credito • Gestisce direttamente la clientela di alto profilo AUTONOMIE: rischio pieno 1,5 miliardi	Ruolo chiave (Accordo 30.6.2000)
Gestore Centro Imprese: <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce un proprio portafoglio di clienti assicurando un elevato livello di personalizzazione del rapporto • Cura la corretta erogazione del credito AUTONOMIE: gestori categoria A rischio pieno 500 milioni gestori categoria B rischio pieno 200 milioni	Gestori Categoria A con almeno due anni di esperienza in ruoli comportanti elevata autonomia (es. Responsabile di filiale o equivalenti) QDL3 Gestori Categoria B con almeno due anni di esperienza in ruoli comportanti elevata autonomia (es. Responsabile di filiale o equivalenti) e conoscenze complete (1) Ruolo chiave (Accordo 30.6.2000)
Responsabile Centro Private: <ul style="list-style-type: none"> • Garantisce il conseguimento degli obiettivi commerciali ed economici concordati con la Direzione di Area • Coordina l'azione commerciale dei gestori private • Garantisce la corretta erogazione del credito • Gestisce direttamente la clientela di alto profilo AUTONOMIE: rischio pieno 50 milioni	QDL1 con almeno due anni di esperienza in ruoli comportanti elevata autonomia (es. Responsabile di filiale o equivalenti)
Gestore Centro Private: <ul style="list-style-type: none"> • Gestisce un proprio portafoglio di clienti (con patrimonio superiore a 1,5 miliardi) assicurando un elevato livello di personalizzazione del rapporto • Fornisce una prestazione caratterizzata da alta professionalità AUTONOMIE: nessuna autonomia	

Qualora dai predetti inquadramenti minimi dovesse risultare necessario prevedere un doppio avanzamento fra le due promozioni dovrà intercorrere un lasso di tempo pari a 12 mesi.

