



## COMUNICATO

E' stato raggiunto nella tarda serata di ieri 24.01.2007 l'accordo sulle ricadute occupazionali derivanti dal Piano Industriale 2006/2008 illustratoci in data 18.12.2006 a Milano

I punti salienti dell'intesa sono:

### **MOBILITA' GEOGRAFICA**

Per quanto riguarda i trasferimenti connessi ai progetti di divisionalizzazione verranno applicate, oltre a quanto contrattualmente previsto, le seguenti misure:

1. i trasferimenti del personale delle aree professionali, QD1 e QD2 potranno essere disposti fino ad una distanza massima di 50 km, purché raggiungibile con un ora di percorrenza (solo andata) con il mezzo pubblico più rapido dal comune di residenza/domicilio del lavoratore;
2. gli eventuali trasferimenti dei part-time saranno contenuti in un massimo di 20 km dal comune di residenza/domicilio;
3. compatibilmente con le esigenze aziendali e a parità di requisiti professionali, verrà data priorità agli eventuali volontari, favorendo, ove possibile, gli incroci positivi;
4. nei casi di gravidanza o unico affidatario di figlio minore di otto anni il trasferimento verrà realizzato solo previo consenso dell'interessato;
5. al personale trasferito d'iniziativa per le esigenze di cui al presente Accordo, che abbia scelto di mantenere la propria residenza nel comune di provenienza, verrà erogato, in vigenza di Piano Industriale, un contributo netto pari al costo dell'abbonamento con il treno/corriera per il relativo percorso.

Il contributo non verrà corrisposto nel caso di:

- accoglimento di trasferimento a richiesta del lavoratore;
- trasferimento che comporti l'assegnazione a sede di lavoro ubicata nel comune di residenza/domicilio.

Ci siamo riservati di affrontare in sede di contrattazione integrativa aziendale il tema del pendolarismo in termini di equità con l'Accordo sottoscritto.

### **MOBILITA' FUNZIONALE**

Nei confronti del Personale che per effetto della ristrutturazione verrà interessato da un cambiamento di ruolo, l'Azienda effettuerà adeguati interventi di formazione, secondo un apposito piano, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale dei lavoratori/lavoratrici interessati.

I programmi formativi verranno effettuati per un periodo minimo di cinque giorni.

Il complessivo piano di formazione per il 2007/2008 verrà illustrato e discusso con le OO.SS. nel corso di appositi incontri che si svolgeranno nei mesi di febbraio e dicembre.

### **NUOVE FIGURE PROFESSIONALI**

In relazione alle nuove figure professionali create dall'attuazione del progetto di divisionalizzazione e a quelle che evolvono da preesistenti posizioni, si è concordata la classificazione delle stesse per "fasce" ed inquadramenti minimi sulla base dei criteri attualmente in essere, con riserva di riesaminare questa problematica in sede di rinnovo del C.I.A., il cui tavolo si avvierà indicativamente entro il 1° giugno 2007.

**Saranno salvaguardati i percorsi professionali, previsti nei precedenti Accordi, già avviati e completati per almeno il 50%.**

L'elenco completo delle nuove posizioni è reperibile nell'Accordo pubblicato nel sito unitario [www.oossbapv.it](http://www.oossbapv.it)

Abbiamo rappresentato alla Banca la necessità di individuare momenti di discussione su pressioni commerciali, "mal di budget", rischi professionali e interventi sanzionatori

Abbiamo altresì raccomandato all'Azienda di prevedere che le risorse che si libereranno dagli efficientamenti indotti dal Piano Industriale andranno prioritariamente destinate a risolvere i problemi di organico in:

- a) agenzie più piccole (tre/quattro addetti)
- b) massa di manovra.

**Abbiamo con determinazione rappresentato la necessità che dai processi di riorganizzazione della Banca emerga la soluzione al problema del Vice di Filiale.**

Riteniamo che l'intesa raggiunta, da un lato affronti positivamente le ricadute che i lavoratori e le lavoratrici potranno subire sotto il profilo della mobilità geografica e funzionale, dall'altro riaffermi il ruolo svolto dalle OO.SS. nell'ambito di un modello di relazioni industriali caratterizzato da un insieme articolato di regole certe e condivise.

L'accordo sottoscritto rappresenta una importante tappa rispetto ad un processo di riorganizzazione che coinvolgerà tutta l'Azienda nei prossimi due anni. Abbiamo concordato, infatti, che tutte le fasi di avanzamento del Piano Industriale saranno attentamente monitorate e formeranno oggetto di appositi confronti negoziali.

Padova 25 gennaio 2007

**Le Segreterie Centrali**

**VISITATE IL SITO WWW.OOSSBAPV.IT**

ACCORDO QUADRO EX ART. 18 CCNL 12.2.2005 SULLA DIVISIONALIZZAZIONE

Il giorno 24 gennaio 2007

In Padova

Tra la BANCA ANTONVENETA S.P.A.

e

le Segreterie degli Organi di coordinamento delle RR.SS.AA.

PREMESSO CHE

- nelle riunioni del 18 e 28 dicembre 2006 è stato illustrato il nuovo Piano Industriale di Gruppo per il 2006-2008;
- con lettera del 28 dicembre 2006, la Banca Antonveneta (di seguito “Banca”), ai sensi dell’art. 18 del CCNL 12.2.2005, ha dato avvio alla prevista procedura sindacale in relazione alle ricadute derivanti dai programmati processi di ristrutturazione rivenienti dal Piano Industriale di Gruppo che prevede il passaggio ad una struttura organizzativa articolata nelle tre Divisioni (o Business Lines) Consumer, Commercial, e Private, con le caratteristiche ivi indicate;
- per effetto del processo di ristrutturazione, che sarà gradualmente realizzato nel corso della valenza del Piano Industriale, sono previste ricadute sui lavoratori e sulle lavoratrici sotto il profilo della mobilità geografica e funzionale, distacchi tra Società del Gruppo, nuove figure professionali;
- su tali ricadute le Parti si sono confrontate nel corso della procedura avviata con la suddetta lettera del 28 dicembre 2006;
- in tali incontri sono stati forniti alle Organizzazioni Sindacali i chiarimenti dalle stesse richiesti circa l’entità delle suddette ricadute, nonché approfondimenti di dettaglio sulle caratteristiche delle modifiche organizzative previste dal Piano Industriale;

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO      FABI      FALCRI      FIBA/CISL      FISAC/CGIL  
SILCEA      SINFUB      UGL-CREDITO      UILCA

- Per quanto riguarda ulteriori fasi di avanzamento del Piano Industriale la Banca avvierà nuovi incontri, da intendersi nell'ambito della suddetta procedura e fornirà gli approfondimenti di dettaglio e le eventuali ricadute sul personale che tali fasi comporteranno al fine di definire soluzioni condivise tra le parti,

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo Quadro;
- in relazione alle ricadute sulle condizioni di lavoro vengono individuate soluzioni condivise sui seguenti argomenti:

MOBILITA' GEOGRAFICA

Per i trasferimenti disposti per le esigenze tecniche organizzative e produttive connesse con i progetti di divisionalizzazione verranno applicate, oltre a quanto contrattualmente previsto, le seguenti misure:

- a) disporre i trasferimenti del personale delle aree professionali, QD1 e QD2 fino ad una distanza massima di 50 km, purchè raggiungibile con un ora di percorrenza (solo andata) con il mezzo pubblico più rapido dal comune di residenza/domicilio del lavoratore;
- b) gli eventuali trasferimenti dei part time saranno contenuti in un massimo di 20 km dal comune di residenza/domicilio;
- c) compatibilmente con le esigenze aziendali e a parità di requisiti professionali, verrà data priorità agli eventuali volontari, favorendo, ove possibile, gli incroci positivi;
- d) nei casi di gravidanza o unico affidatario di figlio minore di otto anni il trasferimento verrà realizzato solo previo consenso dell'interessato;
- e) al personale trasferito d'iniziativa per le esigenze di cui al presente Accordo, che abbia scelto di mantenere la propria residenza nel comune di provenienza, verrà erogato, in vigenza di Piano Industriale, un contributo netto pari al costo dell'abbonamento con il treno/corriera per il relativo percorso.

Il contributo non verrà corrisposto nel caso di:

- accoglimento di trasferimento a richiesta del lavoratore;
- trasferimento che comporti l'assegnazione a sede di lavoro ubicata nel comune di residenza/domicilio.

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO      FABI      FALCRI      FIBA/CISL      FISAC/CGIL  
 SILCEA      SINFUB      UGL-CREDITO      UILCA

## DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le OO.SS. si riservano di affrontare in sede di contrattazione integrativa aziendale il tema del pendolarismo in termini di equità con quello di cui al presente Accordo.

## MOBILITA' FUNZIONALE

Nei confronti del Personale che per effetto della ristrutturazione verrà interessato da un cambiamento di ruolo oppure vedrà variato il contenuto della propria posizione di lavoro, l'Azienda effettuerà adeguati interventi di formazione/riqualificazione, secondo un apposito piano, con l'obiettivo di valorizzare il patrimonio umano e professionale dei lavoratori/lavoratrici interessati.

I programmi formativi verranno effettuati per un periodo minimo di cinque giorni con modalità di:

- formazione in aula;
- formazione a distanza;
- training on the job.

Il complessivo piano di formazione per il 2007 verrà illustrato alle OSL nel corso di un apposito incontro che si svolgerà entro il mese di febbraio, per le valutazioni congiunte previste dall'art. 63 del CCNL 12.2.2005. Entro dicembre 2007 la Banca illustrerà le linee guida del piano di formazione relativo al 2008.

## DICHIARAZIONE DELLA BANCA

Nel piano di formazione verrà previsto uno specifico percorso dedicato al rientro nell'attività lavorativa di dipendenti che per varie cause (ad esempio, incarichi elettivi, lunghe malattie, ecc.) siano stati assenti per lungo tempo.

## NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

In relazione alle nuove figure professionali create dall'attuazione del progetto di divisionalizzazione e a quelle che evolvono da preesistenti posizioni, le Parti concordano di prevedere, in via transitoria fino al rinnovo del contratto integrativo aziendale, la classificazione delle stesse per "fasce" ed inquadramenti minimi sulla base dei criteri attualmente in essere, con riserva di riesaminare questa problematica in sede di rinnovo del C.I.A., il cui tavolo si avvierà indicativamente entro il 1° giugno 2007.

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO	FABI	FALCRI	FIBA/CISL	FISAC/CGIL
SILCEA	SINFUB	UGL-CREDITO	UILCA	

Saranno salvaguardati i percorsi professionali già avviati, e completati per almeno il 50%, previsti nei precedenti Accordi.

## POSIZIONI “PRIVATE”

### 1. BRANCH MANAGER (ex gestore private)

Risponde gerarchicamente al Responsabile della Rete Private

Gestisce l'Unità Private garantendo il conseguimento degli obiettivi assegnati, fornendo un adeguato livello di servizio alla clientela e curando la gestione e lo sviluppo delle risorse assegnate

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD3
--------------	-----

### 2. RELATIONSHIP MANAGER (ex gestore private)

Il Relationship Manager risponde gerarchicamente al Branch Manager.

Garantisce la gestione personalizzata e lo sviluppo commerciale del proprio portafoglio e fornisce servizi bancari/consulenziali, relazionandosi con gli Investment Advisor.

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD2
--------------	-----

### 3. INVESTMENT ADVISOR (nuova posizione)

L'Investment Advisor risponde gerarchicamente alla struttura di Investment Advisory della Business Line Private

Supporta l'Unità Private in materia di strumenti finanziari, in accordo con gli indirizzi del team centrale di Investment Advisory .

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD1
--------------	-----

### 4. ACCOUNT MANAGER (nuova posizione)

Risponde gerarchicamente al Branch Manager

Coadiuvata il Relationship Manager nella gestione e sviluppo del portafoglio di competenza, curando le attività amministrative e procedurali

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL-CREDITO

UILCA

Inquadramento di fascia	3
-------------------------	---

Grado minimo	3a-2L
--------------	-------

5. ADMINISTRATIVE ASSISTANT (nuova posizione)  
 Risponde gerarchicamente al Branch Manager  
 Supporta e coadiuva le risorse dell'unità private nelle attività quotidiane

Inquadramento di fascia	2
-------------------------	---

Grado minimo	3a-1L
--------------	-------

## POSIZIONE "HR"

1. BUSINESS PARTNER RISORSE UMANE (ex responsabile servizi di area)  
 Risponde gerarchicamente alla direzione Risorse Umane  
 Cura gli aspetti di gestione, sviluppo, relazioni sindacali (secondo quanto riportato al punto 2. del capitolo "relazioni sindacali") nella struttura di competenza, per garantire il soddisfacimento del fabbisogno quantitativo e qualitativo di risorse umane.

Inquadramento di fascia	5
-------------------------	---

Grado minimo	QD4
--------------	-----

Ruolo Chiave	A
--------------	---

## POSIZIONI "CONSUMER"

1. RESPONSABILE STAFF DI AREA CONSUMER (ex responsabile servizi di area)  
 Il Responsabile Staff di Area Consumer risponde gerarchicamente al Responsabile d'Area Consumer.  
 Coordina le attività di staff svolte nell'Area Consumer e collabora con le competenti strutture centrali per garantire un'efficiente ed efficace erogazione dei servizi a supporto del business, cura gli aspetti di gestione e sviluppo in collaborazione con il Business Partner Risorse Umane.

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

### BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO	FABI	FALCRI	FIBA/CISL	FISAC/CGIL
SILCEA	SINFUB	UGL-CREDITO	UILCA	

Grado minimo	QD3
--------------	-----

## 2. COORDINATORE TERRITORIALE

Il Coordinatore Territoriale dipende gerarchicamente dal Responsabile di Area Consumer. Coadiuvava il Responsabile di Area Consumer nel conseguimento degli obiettivi assegnati al territorio di competenza.

Inquadramento di fascia	5
-------------------------	---

Grado minimo	QD4
--------------	-----

Ruolo Chiave	B
--------------	---

## 3. RESPONSABILE DI MICRO MERCATO (ex coordinatore commerciale)

Il Responsabile di Micro Mercato risponde gerarchicamente al Responsabile d'Area Consumer.

Garantisce il conseguimento degli obiettivi assegnati al Micro Mercato di competenza, fornendo indirizzi ai titolari delle Filiali e curando gli aspetti di gestione e sviluppo delle risorse in collaborazione con il Business Partner Risorse Umane

Inquadramento di fascia	5
-------------------------	---

Grado minimo	QD4
--------------	-----

Ruolo Chiave	A
--------------	---

## 4. COORDINATORE CLIENTELA BASE (nuova posizione)

COORDINATORE AFFLUENT (nuova posizione)

COORDINATORE POE (nuova posizione)

Riportano gerarchicamente al Responsabile di Area Consumer.

Garantisce continuità ed efficacia delle politiche di segmento all'interno dell'Area Consumer di appartenenza, raccordando le strutture della Business Line Consumer con gli Addetti/Gestori del segmento di competenza

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD2
--------------	-----

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO

FABI

FALCRI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SILCEA

SINFUB

UGL-CREDITO

UILCA

## POSIZIONI “COMMERCIAL”

### 1. COORDINATORE DI AREA COMMERCIAL (ex responsabile corporate)

Il Coordinatore di Area Commercial risponde gerarchicamente al Responsabile della rete Mid & Small Corporate.

Garantisce il conseguimento degli obiettivi assegnati all'Area Commercial di competenza, coordinando le Unità Imprese, presidiando la corretta gestione del credito e curando gli aspetti di gestione e sviluppo delle risorse.

Inquadramento di fascia	5
-------------------------	---

Grado minimo	QD4
--------------	-----

Ruolo Chiave	C
--------------	---

### 2. RESPONSABILE CLIENTELA LARGE CORPORATE (nuova posizione)

Il Responsabile Clientela Large Corporate risponde gerarchicamente al Responsabile della rete Large Corporate.

Garantisce il conseguimento degli obiettivi assegnati, coordinando i team di gestione Large Corporate di competenza, presidiando la corretta gestione del credito e curando gli aspetti di gestione e sviluppo delle risorse

Inquadramento di fascia	5
-------------------------	---

Grado minimo	QD4
--------------	-----

Ruolo Chiave	A
--------------	---

### 3. GESTORE LARGE CORPORATE (nuova posizione)

Il Gestore Large Corporate risponde gerarchicamente al Responsabile Clientela Large Corporate.

Gestisce e sviluppa il proprio portafoglio di clientela, garantendo il conseguimento degli obiettivi assegnati e curando la gestione e lo sviluppo delle risorse del team.

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD3
--------------	-----

### 4. ADDETTO LARGE CORPORATE (nuova posizione)

Risponde gerarchicamente al Gestore Large Corporate

Collabora con il Gestore Large Corporate nella gestione e sviluppo del portafoglio di clientela assegnato, coadiuvandolo nelle attività amministrative.

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO      FABI      FALCRI      FIBA/CISL      FISAC/CGIL

SILCEA      SINFUB      UGL-CREDITO      UILCA

Inquadramento di fascia	3
-------------------------	---

Grado minimo	3a-3L
--------------	-------

5. GESTORE JUNIOR LARGE CORPORATE (nuova posizione)

Il Gestore Jr Large Corporate risponde gerarchicamente al Gestore Large Corporate. Collabora con il Gestore Large Corporate nella gestione e sviluppo della clientela e, su indicazione del Gestore Large Corporate, è responsabile diretto di un portafoglio clienti.

Inquadramento di fascia	4
-------------------------	---

Grado minimo	QD1
--------------	-----

### RELAZIONI SINDACALI

Le Parti ritengono che tutto il processo di realizzazione del Piano Industriale debba essere accompagnato, al fine di agevolarne il miglior esito, da un modello di relazioni sindacali caratterizzato da un insieme articolato di regole certe e condivise, condividendo l'idea che il massimo coinvolgimento del Personale costituisca elemento essenziale per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

A tal riguardo la Banca, nel confermare il pieno riconoscimento del ruolo svolto dalle OSL, intende altresì ribadire che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle stesse, sia a livello centrale che periferico, rappresentano la migliore strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione, prevenendo e superando possibili motivi di controversia attraverso la costante ricerca del dialogo e del confronto.

In tale contesto e nello spirito dell'art.18 del C.C.N.L., le Parti si danno reciprocamente atto di voler utilizzare al meglio tutte le opportunità di confronto offerte dalla procedura ed al riguardo ritengono necessario prevedere momenti di verifica.

Al riguardo, in vigenza di Piano Industriale:

1. con cadenza quadrimestrale, (fine maggio, fine settembre e fine gennaio) la Banca illustrerà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo Quadro le risultanze dell'attuazione dei progetti di riorganizzazione (dati su trasferimenti, formazione, turn-over, distacchi, etc), restando disponibile al confronto con le OSL su eventuali ulteriori problematiche applicative sempre nell'intento di ricercare soluzioni condivise;
2. il Business Partner Risorse Umane, che rappresenta il primo livello di interlocuzione con le Organizzazioni Sindacali, seguirà tutte le problematiche di rilevanza sindacale riguardanti il complesso dei lavoratori che prestano la propria attività nell'ambito territoriale di appartenenza o di delocalizzazione, a prescindere dalla Business Line di riferimento;

#### BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO	FABI	FALCRI	FIBA/CISL	FISAC/CGIL
SILCEA	SINFUB	UGL-CREDITO	UILCA	

3. la Banca si impegna a garantire un presidio qualificato delle relazioni sindacali a livello locale con la presenza di referenti in grado di recepire e di confrontarsi su ogni problematica del personale, a prescindere dalla Business Line di riferimento. Entro il mese di marzo 2007 la Banca comunicherà alle OSL, nel corso di un apposito incontro, le località presso le quali verrà attivata tale figura.
4. in considerazione del delicato momento della vita aziendale e del fatto che la riorganizzazione potrebbe determinare in alcune piazze la decadenza delle RR.SS.AA. in conseguenza di riduzioni di organico, qualora dovesse ricorrere tale ipotesi le relative RR.SS.AA. saranno confermate, con diritto alla fruizione delle ordinarie agibilità, fino al 31.12.2007;
5. le Parti concordano di individuare momenti di discussione sui seguenti temi:
  - a) attività commerciale/vendita e qualità della vita;
  - b) raggiungimento di obiettivi ed equa ripartizione dei profitti tra i dipendenti;
  - c) rischi professionali e interventi sanzionatori
6. Si conviene altresì per quanto riguarda Interbanca, essendo quest'ultima parte integrante del complessivo Piano Industriale di gruppo 2006-2008, che tutte le ricadute sul personale formeranno oggetto di confronto, nel più breve tempo possibile, presso Interbanca.

#### DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. Le OSL raccomandano alla Banca di prevedere che le risorse che si libereranno dagli efficientamenti indotti dal Piano Industriale andranno prioritariamente destinate a risolvere i problemi di organico in:
  - a) agenzie più piccole (tre/quattro addetti)
  - b) massa di manovra
2. Le OSL ribadiscono che anche dai processi di riorganizzazione della Banca emerga la soluzione al problema del Vice di Filiale.

Con la stipula del presente Accordo Quadro, le Parti concordano che la procedura ex art. 18 CCNL 12.2.2005 sia stata definita per il segmento di progetti di cui alla lettera del 28 dicembre 2006 e che quindi la Banca, fermo restando quanto riportato all'ultimo punto della premessa, possa procedere con avvio immediato, alla realizzazione degli stessi.

BANCA ANTONVENETA

DIRCREDITO	FABI	FALCRI	FIBA/CISL	FISAC/CGIL
SILCEA	SINFUB	UGL-CREDITO	UILCA	