

## **ACCORDO SULLA ISTITUZIONE DELLA NUOVA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI**

**Il giorno 22 Dicembre 2000 tra la Banca Antoniana Popolare Veneta rappresentata dal Dottor Ermanno Papette, assistito dai Signori:**

- Mariagrazia Berto
- Enrico Adolfo Dini
- Lenart Bucar

e

**la delegazione sindacale F.A.B.I.,** costituita dai Signori:

Cosimo Damiano Torraco, Lucio Falconieri, Guido Fasano, Costantino Ferraresi, Vincenzo Giudice, Carmine Lepore, Giuseppe Tramonti

e

**la delegazione sindacale FALCRI,** costituita dai Signori:

Angelo Vago, Alessandro Carlesi, Alfonso Fantone, Giacomo Rindonone, Walter Ronchi, Aldo Trapassi

e

**la delegazione sindacale FIBA-CISL,** costituita dai Signori:

Gianni Chiodetto, Delia Canova, Gaetano Costa, Sandra Friso, Anna Maria Lunardon, Alfonsina Seves, Vincenzo Viglietti

e

**la delegazione sindacale FISAC-CGIL,** costituita dai Signori:

Pierluigi Del Pinto, Carlo Nicolini, Andrea Ori, Onelio Sbernini, Piergiovanni Sgaravato

e

**la delegazione sindacale SINDIRIGENTICREDITO,** costituita dai Signori:

Antonio Capuano, Camillo Giardini, Elisabetta Giustiniani

e

**la delegazione sindacale SINFUB,** costituita dai Signori:

Oreste Ferranti, Mario Calcagni, Prowidenza Cirrincione, Antonio Luzzi

e

**la delegazione sindacale UIL C.A.,** costituita dai Signori:

Umberto Baldo, Valeriano Bolcato, Primo Di Saverio, Emanuele Percoco

In data 1° dicembre 2000 è stata avviata la procedura contrattuale per l'applicazione in Azienda delle norme relative alla nuova categoria dei "Quadri Direttivi" (Capitolo II CCNL 11 luglio 1999).

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori si danno atto, sottoscrivendo il presente Accordo, che in questa circostanza è stata conseguita la soluzione "condivisa" ipotizzata al riguardo dal CCNL.

Alla luce anche delle osservazioni formulate sul progetto iniziale presentato dalla Banca alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, si è definito il seguente sistema da seguire in materia a far tempo dal 1° gennaio 2001.

Detto sistema è finalizzato ad individuare il grado minimo da attribuire al personale interessato, classificato secondo il nuovo sistema nazionale nei quattro livelli d'ora in poi denominati, in forma abbreviata, QD1, QD2, QD3 e QD4. Esso sostituisce, per la parte qui regolata, ogni preesistente normativa aziendale.

Il sistema di inquadramenti, di cui ai prospetti allegati, è definito stabilendo, tanto per le strutture centrali che per quelle periferiche, un'opportuna attribuzione dei gradi "minimi" coerente con i rispettivi ruoli/posizioni, correlati a responsabilità, nell'ambito dell'assetto organizzativo della Banca.

A tali fini sono individuati - allo stato - i seguenti ruoli, le cui relative attribuzioni e responsabilità sono definiti dal "Regolamento della Struttura Aziendale" , tempo per tempo vigente.

#### STRUTTURA PRODUTTIVA RETE ITALIA

Capo Area  
Responsabile Amministrativo  
Capo Gruppo  
Responsabile Esecutivo  
Responsabile Commerciale  
Settorista  
Responsabile di Ufficio  
Titolare di Filiale

#### STRUTTURA CENTRALE

Capo Direzione  
Capo Servizio  
Responsabile Ufficio

Quanto al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2001:

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA

FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A

- ◆ nel 1° e nel 2° livello della nuova categoria dei Quadri Direttivi verranno collocati i lavoratori inquadrati rispettivamente nel 1° e nel 2° livello retributivo della quarta area professionale (già ex Quadri e Quadri Super). L'inserimento avverrà automaticamente e correlativamente.
- ◆ nel 3° livello della nuova categoria dei Quadri Direttivi verranno collocati i lavoratori inquadrati come:
  - Funzionari con maggiorazione 0, salvo diversa collocazione in base allo specifico ruolo ricoperto, nominati a far tempo dal 1° gennaio 1999
- ◆ nel 4° livello della nuova categoria dei Quadri Direttivi verranno collocati i lavoratori inquadrati come:
  - Funzionari con maggiorazione superiore a 0 che non siano ricompresi nella "Nuova Dirigenza";
  - Funzionari con maggiorazione 0 che ricoprono uno specifico ruolo o che, non ricoprendolo, siano stati nominati prima del 1° gennaio 1999;

Nota a verbale

*In applicazione del punto 10 dell'accordo 20 ottobre 1999 di fusione con la Banca Agricola Etnea, nel 4° livello dei Quadri Direttivi saranno pure inseriti quei Funzionari provenienti dalla Banca stessa che alla data di fusione erano inquadrati come Funzionari a maggiorazione 1-*

**RUOLI CHIAVE**

Nell'ambito delle posizioni di lavoro appartenenti ai QD4, allo stato - in considerazione delle attuali esigenze organizzative e strategie aziendali - sono stati individuati taluni Ruoli Chiave sulla base dei seguenti criteri:

- ◆ ampiezza e profondità di conoscenze tecnico/professionali in grado di corrispondere alle esigenze richieste;
- ◆ autonomia gestionale in un contesto organizzativo particolarmente complesso caratterizzato anche da criticità operative ovvero anche dalla necessità di conseguire specifici risultati gestionali;
- ◆ rilevante potere decisionale caratterizzato da un forte impatto in termini di conseguenze economiche e/o operative.

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA

FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A

Detti ruoli chiave sono correlati ai trattamenti aggiuntivi di seguito indicati (con la denominazione "trattamento aggiuntivo per ruolo chiave"):

trattamento base come da CCNL e "trattamento aggiuntivo per ruolo chiave" pari a:

- L. 8 milioni lordi annui per il ruolo chiave "A";
- L. 13 milioni lordi annui per il ruolo chiave "B";
- L. 18 milioni lordi annui per il ruolo chiave "C";

Il "trattamento aggiuntivo per ruolo chiave" assorbe, fino a concorrenza, eventuali quote di retribuzione eccedenti gli importi tabellari stabiliti dal contratto nazionale, quale che ne sia la ragione il titolo o la causa, purché si tratti di voci erogate per tutte le mensilità contrattuali.

## DECLARATORIE

Nell'intento di garantire a tutto il personale interessato pari opportunità di sviluppo professionale, anche attraverso il recupero di figure rinvenienti dalle preesistenti contrattazioni aziendali, sono individuate le seguenti declaratorie:

### - Professional - QD3

Ex appartenenti alla 4<sup>a</sup> Area Professionale i quali svolgono, in via autonoma, attività specialistiche e/o gestionali per segmenti di clientela che richiedono particolari competenze professionali e/o tecniche ed un'esperienza acquisita nel ruolo di almeno 24 mesi di adibizione, l'utilizzo di metodologie non standard con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi, come ad esempio nell'ambito dei seguenti settori di attività centro elaborazione dati e sistemi informativi, legale, consulenza finanziaria, marketing

### - Professional - QD4

Ex Funzionari

- Incaricati di espletare in autonomia e con discrezionalità nell'ambito definito dei poteri conferiti per il conseguimento degli obiettivi aziendali funzioni ed attività che richiedano elevata competenza professionale, maturata anche in significative precedenti esperienze lavorative nell'ambito della Struttura Centrale e della Rete commerciale;
- Responsabili di aree di progettazione, di produzione e di applicazione in ambito informatica;
- Responsabili della gestione di significativi segmenti di clientela e/o di linee di prodotto;
- Responsabili della negoziazione, per conto dell'Azienda, di titoli e di divise;
- Coloro che, funzionalmente incardinati in strutture centrali, sono incaricati di svolgere presso la Rete attività di consulenza, assistenza, controllo, contenzioso, pianificazione e sviluppo.

L'identificazione delle posizioni sopra descritte avverrà in occasione del rinnovo della contrattazione integrativa aziendale che sarà avviata nel corso del 2001, giusta quanto previsto dall'Accordo del 27 settembre 2000, tenendo presenti i nuovi criteri stabiliti in materia dal testo coordinato del Contratto Nazionale e quanto emergerà aziendalimente al termine delle ristrutturazioni organizzative connesse al processo di fusione in atto.

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA

FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A

## **NORMA TRANSITORIA**

Nei confronti di coloro che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, già svolgano mansioni per le quali le preesistenti normative contrattuali prevedano l'acquisizione dell'inquadramento superiore, tale avanzamento in corso di maturazione - quale unica deroga temporanea al sistema di cui al presente Protocollo - verrà riconosciuto nei modi e nei termini delle citate precedenti normative.

## **FUNGIBILITA'**

Ferma restando la piena fungibilità - nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi rispettivamente tra il 1° ed il 2° livello e tra il 3° ed il 4° livello, le Parti, in relazione a quanto stabilito dall'art. 6 della legge 13.5.1985, n. 190, stabiliscono che il periodo di assegnazione a mansioni superiori che dà diritto all'inquadramento superiore è di cinque mesi sia per l'accesso alla categoria dei quadri direttivi sia per i passaggi di livello all'interno della stessa categoria.

## **PART TIME**

Le Parti si riservano di esaminare nel corso di un apposito incontro, da tenersi entro febbraio 2001, le tematiche riguardanti l'applicazione del lavoro a tempo parziale anche ai Quadri Direttivi, tenendo conto dei necessari adattamenti nella configurazione dell'orario di lavoro che dovrà essere coerente con le caratteristiche del lavoro a tempo parziale (riferimento ad un orario di lavoro) e con quelle della prestazione dei quadri direttivi stessi (flessibilità).

## **PRESTAZIONE LAVORATIVA - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

La prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella terza area professionale addetto all'entità di appartenenza, con caratteristiche di flessibilità temporale e di autogestione individuale che tengano conto delle esigenze operative.

Al riguardo, il Quadro Direttivo di 1° e 2° livello rappresenterà al proprio diretto Responsabile, con periodicità bimestrale, l'eventuale prestazione lavorativa eccedente in misura significativa il limite orario convenzionale di cui al punto 3 del Cap. II del CCNL 11.7.1999.

In occasione del colloquio relativo alla valutazione annuale delle prestazioni, verrà esaminato il complesso delle predette segnalazioni ai fini della successiva definizione del trattamento economico compensativo individuale spettante.

La determinazione dell'entità di tale erogazione verrà poi effettuata a cura delle competenti Funzioni centrali della Banca, secondo criteri di equità e di trasparenza ed il complesso delle misure adottate verrà pubblicizzato mediante affissione agli Albi della Banca.

**BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA**

**FABI FALCRI FIBA/CISL FISACICGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A**

A fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno da parte dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, analoghi criteri verranno seguiti dalla Banca al fine di valutare la possibilità di corrispondere loro un'apposita erogazione.

Le Parti sottoscrittrici del presente accordo si incontreranno prima della corresponsione di tali erogazioni ai fini dell'illustrazione da parte della Banca dei relativi criteri di intervento, individuati fin d'ora in percentuali di integrazione del premio aziendale, secondo il meccanismo che verrà a suo tempo stabilito.

### **CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE**

Considerata la particolare complessità delle problematiche connesse allo sviluppo professionale dei Quadri Direttivi, le Parti avvieranno entro la fine di febbraio 2001 un'apposita Commissione mista Azienda/Sindacati, composta da un Dirigente Sindacale per ciascuna sigla, al fine di individuare criteri di sviluppo professionale dei quadri direttivi mediante:

- ◆ esperienze di lavoro;
- ◆ mobilità su diverse posizioni di lavoro;
- ◆ interventi formativi.

Tale Commissione presenterà le sue conclusioni in occasione del rinnovo della contrattazione integrativa aziendale.

### **REPERIBILITA'**

Le esigenze di armonizzazione dei diversi sistemi informatici e di rinnovamento delle procedure in connessione al completamento del processo di fusione operativa, la presenza di due Centri Elaborazione Dati (Padova e Roma), rendono necessario garantire la possibilità di reperire, al di fuori del normale orario di lavoro, personale addetto alla Direzione Sistemi (Servizio Sviluppo Applicazioni Gestionali; Servizio Sviluppo Applicazioni di Mercato; Servizio Elaborazione Dati), al fine di effettuare interventi operativi d'urgenza.

Tale personale verrà individuato preventivamente nell'ambito delle specifiche funzioni interessate e - compatibilmente con le specifiche competenze professionali - a rotazione.

Di conseguenza, ai Quadri Direttivi cui verrà richiesta dall'Azienda la reperibilità verranno riconosciute le indennità di seguito riportate, di cui al Contratto Integrativo Aziendale dell'11 febbraio 1998 - Protocollo Aggiuntivo:

Lit. 80.000.= raggiunte ad un tempo inferiore alle 12 ore;

Lit. 120.000.= a partire dalle 12 ore.

**BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA**

**FABI FALCRI FIBAICISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A**

Eventuali telefonate effettuate dalla Banca al dipendente durante la fascia oraria di reperibilità non comporteranno alcun ulteriore compenso.

Per gli interventi effettuati in reperibilità con strumenti che consentano assistenza a distanza, verrà corrisposta, in aggiunta, un'indennità di Lit. 50.000.=.

In caso di intervento che comporti l'accesso presso il luogo di lavoro, verrà corrisposta - in aggiunta al compenso per la reperibilità ed al rimborso delle spese di trasporto sostenute l'indennità di Lit. 50.000.=.

## **INTERVENTI AL DI FUORI DELLA REPERIBILITA'**

Le Parti ritengono che la prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi, atteso il suo contenuto altamente qualificato sul piano professionale, debba essere orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati nell'ambito di un rapporto fiduciario.

In tale contesto, al personale delle specifiche funzioni interessate della Direzione Sistemi è richiesta la disponibilità a prestare la migliore collaborazione in caso di necessità di interventi urgenti ed eccezionali.

In tali circostanze:

- ◆ in caso di intervento che comporti l'accesso sul luogo di lavoro, verrà riconosciuta per ogni intervento l'indennità di cui al vigente C.C.N.L., di Lit. 112.550.=, oltre al rimborso delle spese di trasporto sostenute;
- ◆ in caso di intervento effettuato a mezzo di personal computer che consenta di compiere a distanza manutenzione sul sistema informatico, verrà corrisposta l'indennità di Lit. 80.000.=.
- ◆ per ciascuna telefonata effettuata dalla banca, verrà erogata l'indennità di lit. 50.000 di cui all'art. 4 del Protocollo Aggiuntivo al Contratto Integrativo Aziendale dell'11 febbraio 1998.

## **TELEASSISTENZA**

A fronte delle attuali esigenze operative e nell'intento di limitare il disagio riveniente dall'effettuazione degli interventi al di fuori del normale orario di lavoro, la Banca ha dotato, in via sperimentale, alcuni elementi della Direzione Sistemi di personal computer muniti di modem e di software atto a consentire agli interessati di effettuare interventi operativi a

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA

FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A

distanza per la manutenzione del sistema informatico, con connessione telefonica stabilita dalla Banca ed accollo del relativo costo da parte di quest'ultima.

Tale attrezzatura è fornita in comodato gratuito e, per espressa volontà della Parti, è regolata esclusivamente dagli artt. 1803, 1804 e 1810 del codice civile.

Di conseguenza, i dipendenti consegnatari di tale apparecchiatura dovranno utilizzarle e custodirle secondo la diligenza dei buoni padri di famiglia; in tale ambito gli stessi sono sollevati da ogni responsabilità conseguente al furto o al danneggiamento, nonché coperti dall'estensione della garanzia della polizza infortuni del personale.

Le Parti si danno atto che la disciplina della Reperibilità degli Interventi al di fuori della reperibilità e della Teleassistenza rivestono carattere sperimentale e si incontreranno entro il 30/06/2002 per effettuare una valutazione congiunta della sperimentazione, anche alla luce di quanto venisse ulteriormente concordato a livello nazionale.

#### **DIRIGENZA ALLARGATA**

Le Organizzazioni Sindacali dichiarano di essere state informate in merito ai criteri ed alle modalità adottati dall'Azienda ai fini dell'individuazione della cosiddetta Dirigenza allargata, come risulta dal relativo allegato.

Le Parti si riservano di effettuare l'incontro di cui all'art. 2, III comma, dei CCNL 1°.12.2000 per i Dirigenti delle Aziende di credito in materia di individuazione delle funzioni manageriali correlate ai diversi livelli di responsabilità

BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA

FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINDIRIGENTICREDITO SINFUB UIL C.A

# QUADRI DIRETTIVI

## Attuale struttura

## Futura struttura

**FUNZIONARI**  
Con scatto superiore a 0  
Non rientranti tra i dirigenti

**Quadro Direttivo  
4° livello**

Livello base = 79 mln. ca.

**Ruoli chiave:**

A = livello base + 8 mln = 87 mln.

B = livello base + 13 mln = 92 mln.

C = livello base + 18 mln = 97 mln.

**FUNZIONARI**  
a scatto 0

**Quadro Direttivo  
3° livello**

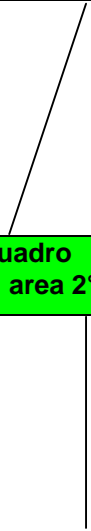
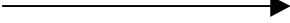
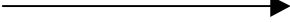
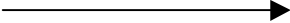
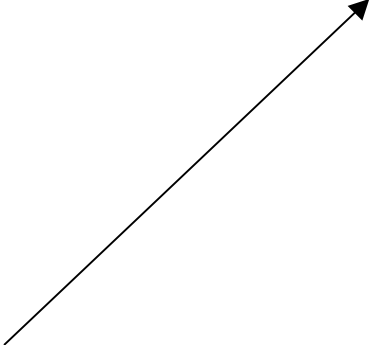
Livello base = 66 mln. ca.

**Quadro  
4° area 2° liv.**

**Quadro Direttivo  
2° livello**

**Quadro  
4° area 1° liv.**

**Quadro Direttivo  
1° livello**



**QUADRI DIRETTIVI STRUTTURA PERIFERICA**

		Funzionari				4 <sup>^</sup> A – 2 <sup>°</sup> L	4 <sup>^</sup> A – 1 <sup>°</sup> L
		4 <sup>°</sup> LIVELLO			3 <sup>°</sup> LIVELLO	2 <sup>°</sup> LIVELLO	1 <sup>°</sup> LIVELLO
		Base	Ruolo chiave				
A	B		C				
<b>AREA/GRUPPO</b>	Capo Area						
	Resp. Amm.vo						
	Capo Gruppo						
	Resp.Esecutivo						
	Resp.Commerciale						
	Settoristi						
	Resp.Ufficio						
	Altri Funz. > 0						
	Altri F.= 0 ante 1.1.99						
	Altri F.= 0 post 1.1.99						
<b>DIPENDENZE</b>	Tit.Dip. > 25 add.						
	Tit.Dip.da 16 a 25add.						
	Tit.Dip.da 10 a 15add.						
	Tit. Dip. = 8 e 9 add.						
	Tit. Dip. da 3 a 7 add.						
	Tit. Dip. = 2 add. (*)						
	Settoristi						
	Altri Funz. > 0						
	Altri F.= 0 ante 1.1.99						
	Altri F.= 0 post 1.1.99						

**Nota:**

(\*) Cosiddetti "sportelli interni"

**QUADRI DIRETTIVI STRUTTURA CENTRALE**

		Funzionari			
		4 <sup>°</sup> LIVELLO			3 <sup>°</sup> LIVELLO
		Base	Ruolo chiave		
A	B		C		
	Capo Direzione				
	Capo Servizio				
	Resp. Ufficio				
	Altri Funz. > 0				
	Altri F.= 0 ante 1.1.99				
	Altri F.= 0 post 1.1.99				

## **“Dirigenza Allargata”**

### **RETE:**

Tutti coloro che, attualmente nei gradi di Direttore di sede e Condirettore di Sede, ricoprono le seguenti posizioni:

- Capo Area
- Capo Gruppo
- Titolare Filiale Grande (oltre 15 addetti)
- Resp. Commerciale
- Resp. Amministrativo
- Resp. Esecutivo
- Settoristi
- Responsabili di Uffici di Area/Gruppo (in corso di istituzione)

### **DIREZIONE:**

Tutti coloro che, attualmente nei gradi di Direttore di sede e Condirettore di sede, ricoprono le seguenti posizioni:

- Capo Servizio
- Resp. Ufficio

Dall'applicazione di tali criteri la nuova dirigenza risulterà superiore all'1,5% del totale del personale dell'Azienda