

ACCORDO QUADRO RELATIVO ALLA RIORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO BANCA SELLA

In Biella, il giorno 24 marzo 2004

Tra

La Finanziaria Bansel SpA, Capogruppo del Gruppo Banca Sella anche in rappresentanza delle seguenti aziende del Gruppo:

- Banca Sella SpA
- Banca Di Palermo SpA
- Banca Bovio Calderari SpA
- Banca Arditi Galati SpA
- Gestnord Fondi Sgr SpA
- Sella Capital Management SpA
- Gestnord Intermediazione SIM SpA
- Fiduciaria Sella SIM pA
- Sella Investimenti Banca SpA
- Biella Leasing SpA
- Consel SpA
- Sella Consult SIM pA
- Selfid SpA
- Seldata SpA
- Selban SpA

Assistita da:

- Associazione Bancaria Italiana

La Delegazione Sindacale ad hoc di cui all'art. 18 CCNL 11 luglio 1999 composta da FIBA/CISL, FISAC/CGL, UIL.CA

Premesso che

- Lo scenario in cui il Gruppo si trova attualmente ad operare ha subito profonde modifiche dovute soprattutto all'evoluzione delle esigenze della clientela, alla contrazione dei margini unitari, all'incremento dei costi per il monitoraggio dei rischi, ai cambiamenti del contesto competitivo domestico ed internazionale ed al mutato quadro macroeconomico.
- In tale contesto di forte e repentina accelerazione, caratterizzato da elevata competizione, è indispensabile una gestione sempre più improntata all'efficienza da realizzarsi attraverso una revisione dei processi organizzativi e dei modelli di sviluppo con l'obiettivo di conseguire un miglioramento dell'offerta dei servizi resi alla clientela e di razionalizzare il governo ed il controllo dell'intero Gruppo.
- La Capogruppo Finanziaria Bansel Spa nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 3/2/2004 ha deliberato il Piano Strategico per il triennio 2004/2006.
- La logica e gli obiettivi del piano sono informati alla volontà e all'esigenza che il Gruppo sia caratterizzato da una crescita in termini di redditività assoluta ed in termini di ROE, da una discesa del cost income ratio sui livelli dei competitors d'eccellenza, dal conseguimento di economie di scala mediante l'accentramento delle attività svolte nell'interesse delle diverse società del Gruppo, dalla standardizzazione delle modalità operative informandole alle best practice del Gruppo, dalla trasformazione delle Banche del Gruppo in Banche reti con significativo ampliamento delle reti territoriali e conseguente contrazione del Personale dedicato ai servizi di sede centrale delle stesse ed incremento del Personale dedicato alla struttura commerciale.
- Il Piano è finalizzato anche ad un coordinamento unico di Gruppo in capo alla Società Finanziaria Bansel SpA per la quale è previsto l'avvio dell'iter autorizzativo per la trasformazione in Banca, trasformazione che dovrebbe completarsi nel corso del primo trimestre del 2005.
- Il Piano prevede il potenziamento delle funzioni in essere presso la Capogruppo mediante l'accentramento dei servizi e aree di business qui di seguito descritti:
 - Contabilità
 - Controllo di gestione e pianificazione strategica
 - Risk management
 - Tesoreria
 - Personale
 - Informatica e Organizzazione
 - Informatica, gestione sistemi e sicurezza IT

- Centro servizi amministrativi
- Analisi Finanziaria
- Execution degli ordini e adesione ai mercati
- Amministrazione strumenti finanziari
- Gestione immobiliare e ufficio tecnico
- Archivio
- Sicurezza
- Contenzioso
- Marketing
- Relazioni con la stampa
- Trasparenza
- Finanza
- Sistemi di pagamento
- Piattaforma di global execution degli ordini di negoziazione
- Banca Depositaria
- Piattaforme di servizi telematici
- Crediti

ed in essere allo stato attuale presso le seguenti Società del Gruppo operanti in Italia ed applicanti il contratto del credito:

- Finanziaria Bansel SpA
- Banca Sella SpA
- Gestnord Fondi Sgr SpA
- Banca Di Palermo SpA
- Banca Bovio Calderari SpA
- Banca Arditi Galati SpA
- Sella Capital Management SpA

- Gestnord Intermediazione SIM SpA
 - Fiduciaria Sella SIM pA
 - Sella Investimenti Banca SpA
 - Biella Leasing SpA
 - Consel SpA
 - Sella Consult SIM pA
 - Selfid SpA
- Propedeutica al citato accentramento presso la Capogruppo sarà la fase di accentramento in Banca Sella SpA (o per alcune attività specifiche in altre Società del Gruppo) delle funzioni sopradescritte. Tale processo coinvolgerà nel corso del prossimo triennio un numero indicativo complessivo di circa 250 lavoratori appartenenti alle Banche e Società del Gruppo (il dettaglio dell'impatto sulle singole società del Gruppo è indicato all'allegato sub 1).
 - Con lettera datata 13 febbraio 2004, indirizzata alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, Territoriali e Nazionali, la Finanziaria Bansel SpA, Capogruppo del Gruppo bancario denominato Gruppo Banca Sella ha fornito informativa circa il Piano Strategico 2004/2006 e le conseguenti ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ed avviato la relativa procedura prevista dall'art. 18 del CCNL 11/7/99 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle aree professionali (dalla prima alla terza) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.
 - Le Parti si sono incontrate nelle giornate dell'8, 9 marzo e del 23 marzo 2004,.....per individuare le soluzioni negoziali idonee ad evitare negative ricadute occupazionali e contenere la mobilità territoriale del personale coinvolto dalla riorganizzazione derivante dall'attuazione del Piano Strategico.
 - Le Parti hanno espresso la ferma intenzione di condividere le soluzioni più opportune affinché l'attuazione del Piano industriale non comporti negative ricadute sull'occupazione, ed anzi la Delegazione Aziendale ha ribadito che la puntuale e completa attuazione del Piano consentirà a regime un significativo incremento complessivo dell'organico del Gruppo, stimabile nel 9% circa, nell'arco del triennio.

Si conviene quanto segue:

1. Le premesse e l'allegato costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Le Parti condividono le logiche e le finalità del Piano Strategico 2004/2006 e le scelte organizzative finalizzate alla sua realizzazione, in particolare l'accentramento dei servizi e aree di business sopradescritte presso la Capogruppo, la trasformazione delle Banche del Gruppo in Banche reti con significativo ampliamento delle reti territoriali, con contrazione del Personale dedicato ai servizi di sede centrale ed incremento del Personale dedicato alla struttura commerciale.

3. Tali scelte, necessarie al mantenimento dell'autonomia e dell'indipendenza del Gruppo, saranno adottate secondo logiche condivise di salvaguardia e sviluppo dell'occupazione, di contenimento della mobilità territoriale e professionale, di potenziamento della presenza del Gruppo sul mercato, di attento controllo dei costi, anche facendo ricorso alla delocalizzazione di alcune attività di carattere amministrativo in Centri servizi periferici istituendo presso le Banche del Gruppo e in Società estere appartenenti al Gruppo.
4. A tal fine il presente accordo individua gli strumenti di gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale conseguenti alla progressiva realizzazione del processo di riorganizzazione di cui al Piano Strategico, ferma ovviamente restando l'attivazione della procedura di confronto sindacale prevista dalle vigenti disposizioni relativa alla ridefinizione dell'assetto societario a livello di Capogruppo.
5. Tali strumenti sono individuati nelle seguenti tre opzioni, la cui scelta è rimessa alla volontà dei Lavoratori coinvolti secondo i criteri di seguito specificati:
 - a) Trasferimento presso l'azienda nella quale viene accentrata l'attività svolta;
 - b) Ricollocazione nell'ambito della struttura distributiva/commerciale dell'azienda di appartenenza;
 - c) Ricollocazione nell'ambito dell'azienda di appartenenza presso gli istituendo centri servizi delocalizzati, organizzati e situati presso le sedi centrali delle singole Banche (o nelle immediate vicinanze qualora vi fossero obiettive difficoltà logistiche a reperire gli spazi).
6. Il trasferimento del Personale delle Sedi Centrali delle Banche e delle Società presso l'azienda nella quale viene accentrata l'attività svolta avverrà unicamente su base consensuale.
7. La ricollocazione nell'ambito della struttura distributiva/commerciale dell'azienda di appartenenza del personale di sede centrale delle banche i cui servizi e aree di business verranno accentrati dovrà avvenire nel rispetto del limite numerico minimo di cui alla tabella allegata sub 1). Per quanto concerne l'esercizio 2004, tale ricollocazione avverrà unicamente su base volontaria salvo che la ricollocazione avvenga nello stesso Comune dell'attuale sede di lavoro, oppure che il trasferimento comporti l'assegnazione di ruolo di responsabile dell'unità periferica. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi numerici minimi di cui alla citata tabella allegata, la cui verifica andrà fatta nell'ambito di un incontro da tenersi nel corso del mese di gennaio 2005, l'azienda - prima di adottare i necessari provvedimenti - attiverà le previste procedure di legge e di contratto.
8. Il Personale di Sede Centrale delle Banche i cui servizi e aree di business verranno accentrati e che non sarà collocato nell'ambito della struttura distributiva/commerciale, nè opererà per il trasferimento di cui al punto 5 lettera a), sarà riallocato presso i centri servizi delocalizzati di cui al punto 5 lettera c). In tali centri servizi verranno svolte tipologie di attività amministrative omogenee per ciascun centro servizi. Ciascuna attività verrà svolta in outsourcing per le Società del Gruppo.
9. Per quanto riguarda la cessione del contratto individuale del Dipendente da una Società ad altra del Gruppo per effetto dell'accentramento dei servizi e delle aree di business di cui alle premesse, ed anche al fine di evitare tensioni occupazionali, essa potrà essere attuata su base

consensuale. L'azienda potrà far precedere detta cessione da un periodo di distacco - che avrà di norma un tempo limitato e in linea di massima non si protrarrà oltre il triennio - durante il quale il rapporto continuerà ad essere disciplinato dalla normativa contrattuale tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante. In merito alla mobilità territoriale derivante da quanto previsto dal presente punto si applica integralmente la disciplina del CCNL in tema di trasferimento.

10. A seguito della cessione del contratto individuale i rapporti di lavoro verranno trasferiti nello stato di fatto e di diritto in cui si trovano alla data del trasferimento mantenendo al Lavoratore interessato l'inquadramento, il trattamento economico e retributivo, la contribuzione ai fondi previdenziali ed assistenziali. Nel prosieguo il rapporto di lavoro sarà ad ogni effetto regolato dalle discipline collettive tempo per tempo vigenti presso l'Azienda cui il rapporto di lavoro è stato trasferito. Eventuali trattamenti esplicitamente legati alla mansione potranno essere mantenuti sotto forma di assegno ad personam assorbibile, unicamente se il Lavoratore trasferito continuerà ad espletare la medesima mansione presso la nuova Società.
11. In coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, le Parti riconfermano la centralità strategica della formazione quale strumento di integrazione, riqualificazione e cambiamento culturale, nonché di acquisizione delle competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale e manageriale del Personale del Gruppo.
12. In merito alla riqualificazione delle Risorse è obiettivo del Piano tradurre i cambiamenti che ne derivano in nuove opportunità di sviluppo professionale, nel rispetto di competenze, qualifiche e professionalità del Personale coinvolto. Il progetto di riconversione e riqualificazione professionale si articolerà nel rispetto dei seguenti criteri guida:
 - Sessioni di orientamento, anche attraverso colloqui individuali, volte a facilitare l'introduzione delle Risorse ai nuovi ruoli;
 - Periodo di affiancamento operativo per un iniziale apprendimento delle conoscenze tecniche necessarie a ricoprire i ruoli;
 - Percorsi formativi tecnico-professionali e comportamentali volti ad integrare e completare le conoscenze iniziali acquisite.

Sessioni di orientamento, periodo di affiancamento e percorsi formativi saranno articolati considerando competenze e professionalità già acquisite e ruolo da ricoprire.

13. Specifica attenzione verrà dedicata alla formazione manageriale, anche con riferimento al change management.
14. A tale scopo le parti si danno atto che i programmi di formazione professionale ed addestramento operativo conseguenti al progetto di riorganizzazione ed indispensabili per elevare l'efficienza della propria organizzazione produttiva, rientrano tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui all'art.5 comma 1 lettera a), punto 1 del DM 158/2000 e dichiarano a tal fine che i contenuti di quanto qui previsto sono funzionali alla realizzazione degli specifici obiettivi previsti dalle vigenti disposizioni.

15. I piani formativi saranno definiti dalla Capogruppo e dalle singole Aziende durante la fase attuativa del Piano, illustrati e conseguentemente ratificati dalle Parti affinché le Aziende presentino istanza di accesso ai finanziamenti di cui all'art.5 comma 1 lettera a), punto 1 del DM 158/2000.
16. Per quanto attiene alla mobilità territoriale derivante da formazione o riqualificazione professionale non troverà applicazione il trattamento di diaria previsto dal CCNL, fermo restando che l'azienda provvederà a sollevare il Lavoratore dalle maggiori spese di vitto e alloggio, presso le strutture individuate dall'azienda; le spese di viaggio verranno rimborsate secondo criteri e misure previsti dall'art. 52 del CCNL. La Capogruppo comunque, nei limiti del possibile, organizzerà corsi di formazione e riqualificazione in loco.
17. Fermo quanto previsto al punto 7), le Parti convengono di fissare specifici momenti di confronto e verifica programmata in ordine all'attuazione del Piano Strategico, agli effetti derivanti dall'applicazione degli strumenti individuati dal presente Accordo, alle modalità ed ai risultati dei processi di riconversione e riqualificazione professionale, e alla loro complessiva coerenza rispetto agli obiettivi concordati nel presente Accordo. Gli incontri avranno periodicità semestrale nell'arco del triennio di vigenza del Piano Strategico 2004/2006 ed il primo di essi avverrà nel corso dell'ultimo trimestre del presente anno solare.
18. Con la stipula del presente Accordo le parti si danno espressamente atto che in data odierna la procedura ex art. 18 del CCNL 11/7/99, avviata con lettera datata 13 febbraio 2004, è da intendersi espletata e conclusa a tutti gli effetti.

Letto, confermato e sottoscritto

FINANZIARIA BANSEL SpA che nella qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Sella sottoscrive il presente accordo anche in nome e per conto delle società del Gruppo indicate nella presente intesa

ABI

FIBA CISL

FISAC CGL

UILCA