

**Accordo 15 gennaio 2003**  
**Banca Intesa – Definizione procedura ex legge 223/91**

Il giorno 15 gennaio 2003

tra

Banca Intesa S.P.A.

e

le Delegazioni Sindacali

FABI, FALCRI, FEDERDIRIGENTICREDITO, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UILCA

PREMESSO CHE

- IntesaBci –d’ora in poi indicata Banca Intesa- in conseguenza degli insoddisfacenti risultati conseguiti, sia sul versante reddituale sia su quello gestionale, soffre di forti criticità che vanno affrontate con la massima tempestività e determinazione;
- in relazione alle prevedibili tensioni occupazionali correlate ai processi di riorganizzazione e ristrutturazione di cui al Piano d’Impresa 2003–2005, Banca Intesa, con lettera del 2 ottobre u.s., ha avviato la procedura contrattuale di cui all’art. 18 C.C.N.L. 11 luglio 1999, preventiva a quella prevista dalla L. n. 223 del 1991;
- all’esito del serrato confronto, che ne è seguito, Banca Intesa e la Delegazione sindacale di cui all’art. 18, CCNL 11 luglio 1999, in data 5 dicembre 2002 hanno sottoscritto l’Accordo di Programma;
- con il predetto Accordo le Parti, oltre a definire la strumentazione in grado di ridurre le conseguenze sul piano sociale dei richiamati processi di riorganizzazione e ristrutturazione, hanno concordato la disciplina di cui ogni Società del Gruppo si sarebbe avvalsa, in via obbligatoria sul piano normativo, per ricondurre il costo del lavoro alle misure definite per ciascuna dall’allegato 2 all’Accordo di Programma stesso;
- in questo quadro Banca Intesa ha avviato, con lettera del 19 dicembre 2002 ritualmente notificata a tutti i destinatari, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, e successive modificazioni e integrazioni, riguardante 5700 unità risultanti in esubero con riguardo alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- su richiesta delle OO.SS. si è dato corso, in sede aziendale, all’esame congiunto previsto dalla sopra richiamata normativa di legge.

Tenuto conto di tutto quanto sopra premesso le Parti, nell’intento comune di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall’attuazione dei menzionati processi di riorganizzazione e ristrutturazione, in esecuzione di quanto disposto dall’Accordo di Programma del 5 dicembre 2002, convengono di definire e concludere la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223 del 1991 nei termini ed alle condizioni che seguono:

1. al fine di conseguire gli obiettivi di riduzione del costo del lavoro e degli organici così come definiti ed indicati negli allegati 2 e 3 dell'Accordo di Programma 5 dicembre 2002 le Parti hanno individuato gli strumenti in appresso specificati:

a. Lavoro a tempo parziale

Ferme restando le previsioni di legge e di contratto vigenti in materia, il ricorso al lavoro a tempo parziale verrà favorito in tutte le sue forme.

In relazione a ciò la trasformazione consensuale dei rapporti di lavoro del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree professionali e ai quadri direttivi potranno essere accolte:

- a tempo determinato per periodi minimi di:
  - = tre anni rinnovabili, alla scadenza, per altri tre;
  - = ovvero 6 mesi rinnovabili per altri 6, in presenza di gravi motivi d'urgenza relativi alla situazione familiare del dipendente.Alla scadenza del termine, il lavoratore a tempo parziale che tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno, rimarrà assegnato alla stessa unità produttiva;
- a tempo indeterminato: entro il limite massimo del 50% del personale appartenente alle categorie Aree professionali e Quadri Direttivi in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda, entro il 31 gennaio p.v., fornirà apposita informativa circa le limitazioni connesse ad esigenze di servizio riguardo alla concessione della trasformazione del rapporto per determinate posizioni di lavoro.

Le Parti, entro la stessa data, converranno – con separato accordo – tempi e modalità per la presentazione delle richieste da parte del personale interessato, i criteri di accoglimento in caso di pluralità di domande presentate presso la medesima unità produttiva, ed eventuali ulteriori aspetti applicativi circa le possibili modulazioni degli orari.

Nell'occasione sarà valutata la possibilità di far confluire, durante la vigenza del presente Accordo, le ore di lavoro supplementare nella "banca delle ore", per il relativo utilizzo secondo le modalità in uso per il personale a tempo pieno.

Le Parti si riservano inoltre di valutare ai sensi e per gli effetti dell'art. 26, punto 9 del C.C.N.L. la possibilità di addivenire ad intese per il superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti di lavoro a tempo parziale.

Dichiarazione dell'Azienda

In relazione alla specifica richiesta delle OO.SS., l'Azienda, in ragione dell'accesso degli interessati al "Fondo di solidarietà", accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno formulate dai collaboratori che si trovino a part-time.

b. Lavoro straordinario Le Parti concordano sulla necessità di limitare il ricorso al lavoro straordinario che potrà essere autorizzato dall'Azienda solo nei casi di particolare urgenza e necessità.

In caso di ricorso non occasionale al lavoro straordinario connesso all'attuazione di progetti, circoscritti nel tempo e/o conseguenti a fenomeni di riorganizzazione e ristrutturazione, le misure idonee a garantirne il contenimento saranno oggetto di apposito incontro tra la Direzione locale e

la competente R.S.A..

Per la durata del presente Accordo, le prestazioni aggiuntive dalla 51<sup>^</sup> alla 100<sup>^</sup> ora confluiranno obbligatoriamente nella "banca delle ore".

Allo scopo di contenere ulteriormente il ricorso al lavoro straordinario, l'Azienda, valuterà un maggior ricorso all'adozione delle flessibilità in materia di orari di lavoro previste dal vigente C.C.N.L.

Entro il 31 gennaio p.v. - con separato Verbale di Riunione - le Parti avuto riguardo anche al Verbale sottoscritto il 16 ottobre scorso tra ABI e le Segreterie Nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali - concorderanno i termini per il recupero delle ore confluite in banca delle ore alla data del 30 settembre 2002, valutando anche "gli accorgimenti necessari ... e le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore";

In occasione degli incontri di cui al successivo art. 12, 2° comma, l'Azienda comunicherà alle OO.SS., in forma aggregata e disaggregata per Area, le ore di straordinario prestate nonché l'andamento della "banca delle ore"

c. Premio aziendale

Banca Intesa, per favorire la graduale riduzione degli organici, in funzione e nel rispetto degli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro fissati per ciascuno degli anni di riferimento, non darà luogo per l'esercizio 2002 all'erogazione del premio aziendale; per gli esercizi 2003 e 2004 le Parti si incontreranno, rispettivamente, nel mese di ottobre 2003 e nel mese di ottobre 2004 per individuare soluzioni che, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti, colleghino eventuali erogazioni a detto titolo ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda tenuto conto degli obiettivi di cui al Piano di Impresa;

*Nota a Verbale*

Relativamente all'esercizio 2002 al personale dipendente che abbia prestato servizio per l'intero anno 2002 e risulti in servizio alla data del 31 marzo 2003, verrà erogata una somma "una tantum", uguale per tutti, pari a €. 258,00 al lordo delle ritenute di legge. Detta somma, che verrà corrisposta con le retribuzioni del mese di luglio 2003, non sarà utile ai fini del calcolo del TFR.

2. la riduzione degli organici di Banca Intesa riguarderà 5.700 unità, compresi i dirigenti, come di seguito precisato :
- quanto ad almeno 1.300 unità con effetto dal 1° aprile 2003,
  - quanto ad ulteriori 1.300 unità con effetto dal 1° luglio 2003, comunque fino alla concorrenza massima di 2.600 unità per l'anno 2003,
  - quanto ad ulteriori 2.500 unità con effetto dal 1° aprile 2004,
  - quanto ad ulteriori 600 unità con effetto dal 1° aprile 2005.

Lo strumento attraverso cui pervenire a detta riduzione degli organici viene concordemente individuato nel Fondo di Solidarietà, come da previsioni di cui al D.M. 28 aprile 2000, n.158, il cui art. 8 prevede testualmente:

- Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente

regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

6. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.
7. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."

Conseguentemente:

**aa)** considerato che il numero dei collaboratori in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia risulta inferiore al numero complessivo del personale che alle date sopra stabilite dovrà lasciare il servizio, cesseranno anzitutto dal rapporto di lavoro, a far data rispettivamente dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005, fino alla concorrenza delle quantità previste al 1° comma del presente articolo, i dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che risultino in possesso dei requisiti previsti dalla legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia alle date rispettivamente del 31 marzo 2003, del 30 giugno 2003, del 31 marzo 2004 e del 31 marzo 2005, anche se con diritto al mantenimento in servizio;

**bb)** verrà altresì risolto con effetto rispettivamente dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005, tenuto conto delle cessazioni intervenute per effetto della lettera aa) che precede, il rapporto di lavoro dei dipendenti di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che risultino in possesso tempo per tempo, alle scadenze indicate al 1° comma del presente articolo, dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) (fino ad un massimo di 60 mesi tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e quella di percezione della pensione). Considerato che il numero dei dipendenti in possesso dei suddetti requisiti è superiore alla riduzione degli organici tempo per tempo prevista, si favorirà, in via preliminare, la volontarietà, che verrà esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni previste ai punti cc) e dd) che seguono. Ove il numero delle suddette adesioni da parte del personale interessato dovesse risultare, unitamente alle risoluzioni di cui al precedente punto aa), inferiore alla riduzione degli organici tempo per tempo complessivamente definita, Banca Intesa individuerà gli ulteriori destinatari che dovranno accedere al Fondo adottando il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età, nei confronti dei quali procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro. Ove il numero delle adesioni volontarie dovesse risultare territorialmente

concentrato, l'Azienda e le OO.SS. si incontreranno per definire il necessario differimento delle previste date di cessazione dal servizio di quota parte del personale interessato, per il tempo strettamente necessario a risolvere le specifiche esigenze tecnico-organizzative.

**cc)** il personale in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà ed interessato ad accedere volontariamente al Fondo medesimo dal 1° aprile ovvero dal 1° luglio 2003 dovrà far pervenire all'Azienda entro il 28 febbraio 2003 specifica richiesta formulando la propria irrevocabile proposta di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Società compilando il modulo allegato n. 1.

Il restante personale che intenderà accedere al Fondo di solidarietà a far data dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005 dovrà far pervenire, analogamente a quanto sopra, la propria proposta di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Società, formalizzandola sul modulo allegato n. 2, nel periodo dal 15 maggio al 30 giugno 2003.

Al personale che cesserà dal servizio ed accederà al Fondo di Solidarietà in conseguenza dell'opzione esercitata nei termini sopra indicati per accedere al Fondo in forma volontaria verrà riconosciuto, a titolo di "premio di tempestività", una somma pari a 1/13,5 della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Detta somma verrà erogata all'interessato, ad integrazione del TFR a titolo di incentivo all'esodo, al momento della risoluzione consensuale con contestuale accesso al Fondo di solidarietà;

**dd)** per quanto riguarda le date entro le quali il personale interessato dovrà manifestare la proposta irrevocabile di accesso volontario al Fondo di Solidarietà rispetto alla riduzione degli organici tempo per tempo prevista, le Parti si confermano che:

- o la suddetta data del 28 febbraio 2003 deve intendersi anche quale termine ultimo di presentazione della anzidetta proposta relativamente alle scadenze del 1° aprile e del 1° luglio 2003;
- o il personale che non abbia già presentato la proposta di cui trattasi entro il 30 giugno 2003, con riguardo alle successive scadenze del 2004 e del 2005, e che voglia accedere in via volontaria al Fondo di Solidarietà, potrà presentare la proposta irrevocabile di accesso al Fondo di Solidarietà entro il 28 febbraio 2004 ovvero entro il 28 febbraio 2005, con riguardo rispettivamente alle scadenze del 1° aprile 2004 e 2005;

**ee)** l'Azienda comunicherà alle OO.SS. gli esiti di cui al processo di raccolta dei modelli ECOCERT allo scopo di effettuare la verifica congiunta delle conseguenti graduatorie degli aventi diritto;

3. allo scopo di salvaguardare la funzionalità delle strutture operative ed organizzative, la Società potrà eccezionalmente mantenere in servizio nell'arco del triennio fino ad un massimo di 75 unità in possesso dei requisiti previsti dall'art. 8 del D.M. n. 158 del 2000, che potranno restare in servizio per un periodo non superiore a 12 mesi rispetto alla prevista data di risoluzione del rapporto di lavoro per effetto del conseguimento dei requisiti di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero di accesso al Fondo di Solidarietà. Le unità, delle predette 75, che la Società, al contrario, decidesse di mantenere in servizio oltre il suddetto termine di 12 mesi, saranno portate in detrazione dal numero complessivo degli esuberanti così come definiti tra le

Parti. Alle OO.SS.LL. saranno forniti di volta in volta dalla Società, in occasione delle scadenze sopra indicate, gli elementi conoscitivi anche disaggregati delle unità mantenute in servizio in relazione a quanto previsto dal presente comma;

4. al personale di cui sub 2) lettera aa) che, avendo maturato alle date sopra indicate il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia, cesserà dal servizio rispettivamente a far data dal 1° aprile 2003, dal 1° luglio 2003, dal 1° aprile 2004 e dal 1° aprile 2005 viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, previa richiesta specifica da parte dell'interessato. A detto personale verrà riconosciuta, a titolo di incentivo all'esodo, una somma lorda, corrispondente a quella altrimenti spettante per indennità sostitutiva del preavviso (art.61, lett. c e relativa tabella allegato 6 punto 3. al C.C.N.L. 11 luglio 1999 per i quadri direttivi e le aree professionali, nonché art. 27, 1° comma, C.C.N.L. 1° dicembre 2000 per i dirigenti), con arrotondamento, per eccesso, ai mille euro.

Al personale femminile in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia che, in relazione a quanto previsto dal presente articolo, risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro previa specifica sua richiesta, l'Azienda riconoscerà, a titolo di incentivo all'esodo, il doppio della somma lorda, altrimenti spettante alle interessate a titolo di preavviso (art.61, lett. c e relativa tabella allegato 6 punto 3. al C.C.N.L. 11 luglio 1999 per i quadri direttivi e le aree professionali, nonché art. 27, 1° comma, C.C.N.L. 1° dicembre 2000 per i dirigenti).

5. il personale di cui sub 2) lettera aa) che, avendo maturato alle date sopra indicate il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia, percepirà, per effetto della legislazione vigente in materia, il relativo trattamento pensionistico in data differita rispetto a quella dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuta, per ciascuno dei mesi ulteriori rispetto a quelli contrattualmente spettanti a titolo di preavviso, una somma complessiva netta, a titolo di incentivazione all'esodo, corrispondente, in via convenzionale, al valore degli assegni mensili di sostegno al reddito che avrebbe percepito ove fosse confluito nel citato Fondo di Solidarietà;
6. al personale che confluisca nel Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà assicurato, in quanto già iscritto a casse aziendali di assistenza sanitaria integrativa, il mantenimento dell'iscrizione fino al mese precedente a quello in cui l'interessato percepirà il trattamento di pensione dall'A.G.O., alle stesse condizioni di contribuzione (sia per la parte a carico del dipendente sia per la parte a carico dell'Azienda) in essere per il personale in servizio.

Le Parti stipulanti si impegnano, nel reciproco rispetto dei ruoli, a fare in modo che le disposizioni statutarie siano conseguentemente adeguate da ciascuna Cassa sanitaria interessata alla previsione di cui al presente comma;

7. al personale di cui al punto che precede, in quanto iscritto a forme di previdenza complementare a contribuzione definita, verrà altresì riconosciuto un importo complessivo a titolo di incentivazione all'esodo. Detto importo sarà pari al valore attuale (in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo) del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i Fondi di previdenza complementare, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi al momento di prevista permanenza nel Fondo di Solidarietà.

Nei confronti degli iscritti al Fondo Pensioni a prestazione definita del Mediocredito, analogamente a quanto sopra, l'importo individuale viene convenzionalmente definito, sulla base dell'aliquota contributiva -versata dall'Azienda nel 2002 al Fondo

medesimo- applicata sull'ultima retribuzione mensile percepita dall'interessato; detto importo moltiplicato per il numero dei mesi attualmente previsto, nei confronti di ciascuno degli interessati, per l'erogazione dell'assegno di sostegno al reddito sarà attualizzato in base al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo;

8. il personale di cui ai punti 6) e 7) che precedono beneficerà, sino alla data di fruizione del trattamento di pensione A.G.O., delle condizioni bancarie e creditizie agevolate tempo per tempo in essere a favore del personale in servizio;
9. con riferimento all'art. 11, comma 11, dell'Accordo 28 febbraio 1998 di istituzione del Fondo di Solidarietà, le Parti si impegnano a recepire quanto allo stesso titolo sarà definito in sede nazionale dall'ABI e dalle OO.SS.LL. in ordine al Fondo di Solidarietà medesimo, a seguito di eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione A.G.O., inteso che al verificarsi di tali eventi si farà luogo ad appositi incontri con le OO.SS.LL. firmatarie del presente Accordo, per dare puntuale applicazione ai provvedimenti assunti al riguardo;
10. in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive scaturenti dall'applicazione del D.M. n. 158 del 2000, la Società procederà, attraverso i processi di mobilità territoriale, alla necessaria ricollocazione delle risorse rivenienti dai processi di riorganizzazione e di ristrutturazione in atto. A tal fine:
  - . favorirà, anche attraverso adeguate iniziative di formazione e di addestramento, lo sviluppo delle professionalità e delle potenzialità presenti in Azienda;
  - a. accoglierà in via prioritaria le richieste di trasferimento presso altre unità produttive della Rete Commerciale, compatibili con le esigenze aziendali;
  - b. disporrà, ove possibile, i trasferimenti secondo criteri gestionali finalizzati a contenere il più possibile la distanza tra il luogo di residenza e quello di destinazione, valutando altresì la praticabilità di trasferimenti "a catena" di corto raggio;
11. in coerenza con gli obiettivi di cui al Piano d'Impresa 2003 – 2005 in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, le Parti riconfermano la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Società.  
Pertanto, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del C.C.N.L., in relazione ai processi di riorganizzazione e di efficientamento in corso, la formazione sarà diretta a:
  - o favorire il cambiamento culturale e l'integrazione;
  - o assicurare l'acquisizione delle competenze necessarie per sostenere sia lo sviluppo tecnico e manageriale del personale, sia lo sviluppo dei ricavi;
  - o favorire il processo di miglioramento della qualità del servizio;
  - o perseguire l'impiego efficace dell'innovazione tecnologica.

In relazione a quanto sopra la Società realizzerà, nell'ambito di piani e programmi coerenti con gli obiettivi e gli indirizzi del Piano d'Impresa, che saranno tempo per tempo definiti e portati a conoscenza del personale interessato, iniziative di formazione volte a favorire lo sviluppo delle competenze professionali secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto della normativa contrattuale. Nei casi di cambiamento di mansioni/attività saranno predisposti adeguati percorsi di addestramento e di formazione per consentire al personale interessato di acquisire la necessaria riqualificazione: le conseguenti iniziative dovranno

prevedere, anche attraverso l'ausilio di strumenti di autoformazione, momenti di aula e di affiancamento sul lavoro.

Per quanto concerne i quadri direttivi, i relativi interventi saranno programmati tenuto conto della professionalità maturata dagli interessati, nonché del ruolo ricoperto e del livello di appartenenza, in coerenza con la fungibilità nelle mansioni previste dal C.C.N.L..

Piani e programmi di formazione saranno preventivamente portati a conoscenza, entro il mese di febbraio di ciascun anno, delle delegazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, che nell'occasione potranno formulare osservazioni e proposte, che saranno tenute dall'Azienda in adeguata considerazione.

Il consuntivo dell'attività svolta e/o pianificata, al pari di quanto previsto al comma che precede, sarà portata a conoscenza delle OO.SS.LL. in occasione degli incontri periodici di cui al successivo articolo 12), anche in armonia con le previsioni di cui all'art. 54 del vigente C.C.N.L..

Le Parti si danno altresì atto che gli interventi formativi sopra richiamati, collocandosi nell'ambito dei citati processi di riconversione e riqualificazione del personale, rientrano tra quelli riconducibili alle previsioni di cui all'art. 5, lett. a), punto 1) del D.M. n. 158/2000 "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito", anche in concorso con i fondi nazionali e comunitari.

12. Nell'Accordo di Programma è stato espressamente previsto che *"A livello di Gruppo le Parti, in relazione alla complessità dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione in corso nell'ambito del Gruppo stesso, allo scopo di favorire la partecipazione del personale ai progetti di miglioramento e di efficientamento di cui al Piano d'Impresa, convengono sull'opportunità, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse con un adeguato livello di Relazioni Industriali caratterizzato, pur nell'ambito dei rispettivi ruoli e delle diverse responsabilità delle Aziende e delle OO.SS.LL., da momenti di informativa e consultazione, sia a livello centrale che a livello territoriale, tenendo conto, ovviamente, delle dimensioni organizzative delle singole Società. Allo scopo di favorire pertanto la conoscenza dello stato di avanzamento delle previsioni di cui al presente Accordo, le Parti, intendendo prevedere la realizzazione di specifici momenti di consultazione e di approfondimento, convengono di incontrarsi a livello di Gruppo con cadenza annuale rispettivamente nei mesi di ottobre 2003, ottobre 2004, anche allo scopo di effettuare l'apposita verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano d'Impresa. Resta comunque confermato che, in via straordinaria, le Parti medesime a livello di Gruppo potranno dar corso alla consultazione e agli approfondimenti ritenuti opportuni, nelle apposite riunioni da convocarsi a richiesta di una delle stesse, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo. I relativi lavori si svolgeranno nell'ambito di un Comitato di Consultazione, temporaneamente istituito a livello di Gruppo, composto da 3 membri per ciascuna Organizzazione firmataria, individuati all'interno della Delegazione Sindacale di Gruppo prevista dall'art. 18 del vigente C.C.N.L., e da un'adeguata rappresentanza per l'Azienda. Nel corso dei suddetti incontri le Parti medesime a livello di Gruppo procederanno all'analisi e al monitoraggio dello stato di attuazione delle iniziative previste dal presente Accordo, dell'andamento dei ricavi e dei costi (cost/income), con*

*referimento agli obiettivi previsti per il triennio 2003/2005'.*

Nel delineato contesto le Parti restano impegnate a garantire, per quanto di rispettiva competenza, l'esecuzione della sopra riportata previsione contrattuale. Premesso peraltro che l'Azienda provvederà ad eventuali assunzioni con riguardo alla necessaria sostituzione di figure professionali specialistiche altrimenti non reperibili, in occasione della degli incontri di cui ai precedenti commi, l'Azienda fornirà alle OO.SS. adeguate informazioni in ordine alle dimissioni intervenute, nonché alle eventuali assunzioni operate.

L'Azienda, non prima del mese di ottobre 2004, dopo aver effettuato le valutazioni del caso, parteciperà alle OO.SS.LL. la concreta percorribilità di ipotesi che possano favorire in prospettiva l'acquisizione di quote azionarie da parte del personale di Banca Intesa secondo criteri, modalità e condizioni coerenti con il quadro complessivo delle compatibilità aziendali.

Banca Intesa e le OO.SS. si danno reciprocamente atto dell'intento di valorizzare le relazioni industriali a livello territoriale attraverso adeguati momenti di informazione e di consultazione, anche al fine di favorire condizioni di crescente consapevolezza in ordine ai processi di cambiamento di cui al Piano di Impresa, con particolare riferimento alle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro e alle relative conseguenze sul piano sociale; a tal fine si incontreranno per definire, entro il mese di marzo 2003, modalità e contenuti del relativo modello relazionale.

L'Azienda s'impegna inoltre a confrontarsi con le OO.SS.LL., entro il mese di aprile 2003, sul sistema incentivante che intenderà adottare, nell'ambito della procedura di cui all'art. 43 del C.C.N.L. 11 luglio 1999 e nel rispetto dei criteri di equità trasparenza e considerazione dei contributi indiretti, allo scopo di riconoscere le prestazioni individuali e/o di squadra, valutate sulla base delle competenze e del merito in ordine alle specifiche posizioni professionali.

o o o

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso, ad ogni effetto, nel rispetto di quanto disciplinato dall'Accordo di Programma 5 dicembre 2002, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della l. n. 223 del 1991, nonché le procedure previste per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, secondo quanto regolato e disposto dal D.M. 28 aprile 2000, n. 158.