



**Organizzazioni Sindacali
Banca Popolare di Intra**

**PIATTAFORMA
Contratto Integrativo Aziendale
BANCA POPOLARE DI INTRA**

INDICE

	<i>Pag.</i>
PREMESSA	3
MATERIE DEMANDATE DAL C.C.N.L.	
➤ Posizioni Di Lavoro – Famiglie Professionali – Inquadramenti	5
➤ Premio Aziendale	6
➤ Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell’ambiente di lavoro e garanzie volte alla sicurezza	7
➤ Pari opportunità – Diritti parentali	7
➤ Part Time	8
➤ Contributo asili nido	8
REVISIONE ALTRE MATERIE E ACCORDI IN COMPENDIO	
➤ Ticket Restaurant	8
➤ Formazione e valutazione delle prestazioni	9
➤ Trasferte	9
➤ Indennità di Reperibilità e di intervento.....	9
➤ Contratti di apprendistato e a tempo determinato	10
➤ Assistenza Sanitaria – Condizioni riservate al Personale – Fondo Pensioni	10
➤ Quadri Direttivi	11
➤ Commissioni	11
➤ Normativa interna sui trasferimenti	11
➤ Sistema incentivante	12
➤ Altre richieste	12
➤ Riconoscimento di anzianità.....	12

➤	Revisioni	economi-	
	che.....		12
➤	Dichiarazioni dell’Azienda		13
➤	Decorrenza	e	scadenza
		13
➤	Protocollo sull’attività commerciale e le relative relazioni industriali		14

PREMESSA

La Banca popolare di Intra, nata nel 1873, è in procinto di assumere, dopo oltre 130 anni di storia, decisioni che potrebbero presto o tardi pregiudicarne l'autonomia; ma che certamente condurranno all'aggregazione ad una Banca o ad un Gruppo bancario che dovranno essere in grado di assicurare quello sviluppo bruscamente arrestato e quel sostegno patrimoniale che anni di mala gestione hanno contribuito a depauperare.

Il Sindacato ha con forza stigmatizzato le irresponsabilità che hanno condotto a tale situazione ed ha sicuramente contribuito all'attuazione del ricambio dei vertici implicati; lo ha fatto rifuggendo da qualsiasi strumentalizzazione e con grande senso di responsabilità, con la consapevolezza di dover difendere la Banca per poter tutelare anzitutto il personale e con l'intento di dare il proprio contributo a quell'opera di rinnovamento morale ed etico dell'azienda in grado di rilanciarne l'immagine riconquistando la fiducia della clientela, dei soci e del mercato.

In questi giorni, mentre la Banca sta valutando la scelta del Partner con il quale stabilire una forma di aggregazione, il Sindacato ha chiesto e pretende di poter conoscere i progetti, soprattutto per le parti che più direttamente riguardano il personale, vale a dire: le garanzie occupazionali, la mobilità, le condizioni di lavoro e professionali prossime, fino ai piani di sviluppo previsti.

Occorrerà poter conoscere nei dettagli soprattutto quel progetto che la Banca andrà a scegliere poiché sarà su quella base che dovremo aprire un serio ed esaustivo confronto.

Rammentiamo comunque ai colleghi l'importanza dell'accordo aziendale in materia di Occupazione e Mobilità sottoscritto in ABI con la Banca alcuni mesi fa e che dovrà condizionare il progetto di aggregazione, divenendo parte integrante del nostro CIA.

In ogni caso prosegue l'impegno sindacale teso a rafforzare gli accordi e le norme oggi vigenti, norme che dovranno rimanere valide anche per i prossimi anni.

E' per questo che, in ossequio ai demandi della contrattazione, abbiamo ritenuto di iniziare il percorso per rinnovare, conservare e migliorare il nostro Contratto Integrativo Aziendale (a ragione considerato tra i più qualificanti del settore) .

Preliminarmente sottolineiamo con forza che, dato il momento, ci aspettiamo la conclusione rapida della piattaforma per il rinnovo del C.i.a. entro l'assemblea straordinaria deputata ad approvare la scelta del partner, nella quale sarà determinante il voto dei dipendenti soci.

Riteniamo, i seguenti, essere obiettivi essenziali da definire:

- Riconoscere economicamente l'impegno dei Colleghi attraverso il Premio Aziendale;
- Salvaguardare gli attuali livelli occupazionali ;
- Tutelare il personale in rapporto alla mobilità;
- Difendere le condizioni professionali e di lavoro del personale.
- Favorire condizioni di maggior favore per il personale.

Ci impegneremo quindi ad avviare la trattativa, per salvaguardare tutte le acquisizioni economiche e normative, alla luce del progetto di aggregazione imminente; così da poter giungere alla sottoscrizione del nuovo C.i.a. entro la data dell'Assemblea Straordinaria dei Soci, verosimilmente indetta entro due/tre mesi.

Contiamo sin d'ora sulla **massima partecipazione alle Assemblee, come da programma allegato, certi che sarà pienamente compreso quanto alta sia la posta in gioco** in relazione alla situazione della banca, sulla quale pure sarà data, nella circostanza, ampia informativa.

MATERIE DEMANDATE DAL C.C.N.L.

POSIZIONI DI LAVORO - FAMIGLIE PROFESSIONALI - INQUADRAMENTI (Art. 1 del precedente C.I.A.)

La Banca nel corso di questi ultimi anni ha modificato e sta attualmente modificando la sua organizzazione, anche con la creazione di nuove figure professionali. Recentemente ha avviato una nuova modifica organizzativa che riguarda la Rete, con la sua concentrazione in cinque aree, ove far rientrare tutte le competenze attualmente assegnate alle Sedi capogruppo e con il decentramento di alcune responsabilità oggi accentrate alla Direzione Generale.

Abbiamo più volte rilevato carenze di interpretazione e mancate applicazioni della normativa sugli inquadramenti riferita alle famiglie professionali contenute nel C.i.a.

Possiamo convenire su una revisione organizzativa della Banca che produca cambiamenti anche sensibili, tuttavia esigiamo che non siano sacrificate le possibilità di avanzamento professionale e di carriera dei colleghi; bensì possano essere rivalutate le singole figure professionali, siano esse attinenti all'esecutivo oppure al commerciale, sia dal punto di vista prettamente specialistico come da quello di coordinamento e responsabilità.

Si dovrà poter migliorare il grado di comunicazione al Sindacato dei dati previsti dagli attuali organigrammi: per un miglior monitoraggio chiediamo che accanto ai tradizionali dati siano evidenziate ulteriori informazioni (ad esempio: specifici incarichi attribuiti e residenza degli addetti).

Si dovrà prevedere la determinazione di periodi definiti e limitati, superati i quali dovrà, a far tempo dalla data di inserimento nel ruolo, divenire vincolante l'attribuzione dei colleghi alle singole famiglie professionali previste nel capitolo Inquadramenti, non più come, ad esempio, oggi avviene, con l'indicazione in organigramma degli "altri addetti".

Inoltre, nel rispetto delle professionalità acquisite dovrà essere riconosciuta, in caso di avvicendamento in un nuovo ruolo, ai fini degli automatismi professionali, l'anzianità maturata nel precedente ruolo.

Sulla base della nuova struttura aziendale verranno puntualmente indicate le proposte relative all' inquadramento dei singoli profili professionali.

PREMIO AZIENDALE (Art. 5 del precedente C.I.A.)

Veniamo da un'esperienza senz'altro positiva riguardo alla formula di calcolo del premio aziendale. Averlo legato in passato al Bilancio attraverso l'indicatore R.L.G. (Risultato Lordo di Gestione), un indicatore di redditività e non di produttività, si è rivelata una scelta giusta.

In considerazione che il nuovo Bilancio viene redatto secondo i principi contabili internazionali denominati IAS, che non prevedono più tale indicatore, individueremo una **formula equivalente alla vigente**.

In buona sostanza vogliamo reiterare l'intera filosofia della formula del calcolo del Premio Aziendale naturalmente come l'esperienza ci ha insegnato, al lordo delle sofferenze e delle relative poste di bilancio a titolo di fondo rischi su impieghi.

Costituirà pertanto un nostro preciso obiettivo rilanciare ancora la formula di calcolo del Premio Aziendale **rapportata all'equivalente indicatore di bilancio**, intendendo garantire gli stessi vantaggi, in termini di stabilità e di entità del premio, offerti dalla precedente formula. Potendo però negoziare nuove percentuali di variabilità.

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO E GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA.

(Art. 7 del precedente C.I.A.)

Occorre prevedere un aggiornamento della normativa e un miglior raccordo con le recenti normative di Legge.

Si dovrà parimenti rivedere, alla luce delle evoluzioni sociali e delle casistiche connesse con i fenomeni criminosi che hanno interessato anche di recente le nostre filiali, il capitolo della sicurezza.

Anche le rapine, infine, debbono venire ricomprese tra le materie sulle quali i R.L.S. hanno competenza.

A richiesta del lavoratore che abbia subito violenza o minacce in occasione di rapina o estorsione, l'Azienda dichiara la sua piena disponibilità, nel reciproco interesse, a sottoporlo a visite mediche specialistiche presso Enti Pubblici Sanitari accollandosi le relative spese.

L'Azienda dichiara la sua piena disponibilità ad esaminare l'eventuale richiesta di trasferimento o cambio di mansione avanzata dal lavoratore.

L'Azienda dichiara che in caso di rapina o estorsione terrà presente l'eccezionalità dell'avvenimento nel giudicare eventuali involontarie inadempienze, alle disposizioni in materia di custodia dei valori, da parte dei cassieri, informando tempestivamente le OO.SS. in ordine alle valutazioni stesse.

Estensione impianto televisivo a circuito chiuso con "primo piano" con monitor a sblocco installabile in qualsiasi ufficio anche esterno.

Adozione Vetri come deterrenza nei confronti dei furti con destrezza.

Comunicazione preventiva in caso di abbassamento dei livelli di deterrenza con relative giustificazioni.

PARI OPPORTUNITA' - DIRITTI PARENTALI.

(Art. 8 del precedente C.I.A.)

Anche per questi ambiti occorrerà migliorare il raccordo tra la normativa di Legge vigente (in particolare la Legge 53 art.17 dell' 8 marzo 2000 s.m.i.) e le previsioni contenute nel C.I.A.

Fermo restando quanto già previsto in materia, si richiede di meglio codificare l'aspetto dell'inserimento delle lavoratrici al rientro dalla maternità con riferi-

mento alle posizioni di lavoro prima ricoperte; inserimento opportunamente sostenuto da apposita formazione/aggiornamento.

Si richiede altresì l'estensione dei permessi non retribuiti per necessità di assistenza ai figli sino al compimento degli 10 anni, estendendole anche alle visite mediche dei figli stessi.

PART TIME(Accordo del 29/12/200 a pag. 65 del precedente C.I.A.)

In particolare si dovrà garantire l'esigibilità dell'utilizzo del part-time in primo luogo per i genitori che accudiscono figli in tenera età o figli con aspetti problematici di salute.

L'apposita commissione prevista dal C.I.A. valuterà le situazioni in atto presso le diverse unità operative, unitamente alle domande non evase, segnalandole ad entrambe le parti con l'obiettivo di favorire l'applicazione di tale istituto.

CONTRIBUTO ASILI NIDO (Art.8 del precedente C.I.A.)

Per rispondere alle emergenti esigenze delle famiglie del personale si richiede che l'Azienda intervenga con un contributo pari al 50% per la frequenza all'asilo nido (anche privato) e dell'eventuale doposcuola - per la scuola dell'obbligo.

REVISIONE ALTRE MATERIE E ACCORDI IN COMPENDIO

TICKET RESTAURANT (Revisione della Dichiarazione dell'Azienda di cui alla pag.52 del precedente C.I.A.)

Intendiamo richiedere l'aumento del Ticket dagli attuali 5,16 euro a 7,00 euro per ogni giorno lavorato.

Fatto salvo il diritto per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative mattino / pomeriggio ad avere pieno diritto al ticket restaurant per ogni giornata lavorata, si richiede che anche per i lavoratori part-time con orario limitato al mattino venga riconosciuta una erogazione proporzionale al lavoro prestato.

FORMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

(Accordo di cui a pag.48 del precedente C.I.A.) (Art.66 del C.C.N.L. del 12/02/2005)

Le risorse assumono un ruolo strategico per rispondere in maniera adeguata alle sfide del cambiamento e questo vale, a maggior ragione, presso la nostra Banca.

La formazione, finalizzata a valorizzare la capacità professionale e l'attitudine a svolgere adeguati servizi e consulenze alla clientela, nonché ad offrire opportunità di carriera, è pertanto destinata a divenire fondamentale. I corsi dovranno essere previsti ed effettuati da tutto il personale e il catalogo annuale andrà preventivamente concordato con le Organizzazioni Sindacali.

Particolare attenzione andrà riservata al tema della Valutazione Professionale; sarà richiesta **la revisione delle Modalità e dei Criteri di Valutazione**, definendo una più semplice e trasparente metodologia per la formazione equa del giudizio professionale. Si richiede inoltre di porre le basi per legare la formazione nonché la valutazione ai percorsi professionali di carriera.

In ottemperanza al D.lgs 30 giugno 2003 NR. 196, a norma dell'art. 10, richiediamo alla Banca di approntare un sistema elettronico che renda accessibile, a ciascun dipendente, la consultazione dei propri dati sensibili (dossier personale).

TRASFERTE (Art.61 del C.C.N.L. del 12/02/2005)

Si richiede che venga riconosciuto ai lavoratori inviati in missione, nell'ambito della normativa sulla diaria prevista dal CCNL, l'esclusione dall'applicazione della franchigia fino a 4 giorni.

INDENNITA' DI REPERIBILITA' E DI INTERVENTO

(Art.34 del C.C.N.L. del 12/02/2005)

A parziale modifica ed integrazione di quanto previsto dall'art.34 del CCNL del 12.02.2005, si stabilisce che l'indennità in questione verrà corrisposta agli appartenenti alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi nella misura fissa di €.20,00 per una reperibilità inferiore alle 7 ore e 30 minuti in giornate feriali, e portata a €.35,00 per reperibilità superiori alle 7 ore e 30 minuti in giornate feriali.

Tali importi saranno maggiorati di una percentuale del 20% qualora la reperibilità interessi anche frazioni di giornate prefestive e festive.

Qualora il personale di cui al precedente comma venga chiamato per prestare lavoro straordinario presso le strutture della Banca, dovuto ad interventi indifferibili, spetta il seguente trattamento economico:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute per l'intervento sulla base delle tariffe chilometriche aziendali in essere;
- per gli addetti appartenenti alle Aree Professionali il compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo (con un minimo di €.20,00= per intervento inferiore all'ora) conteggiato secondo quanto già previsto per le ore di straordinario all'Art.97 del CNLL del 12.02.2005. Per gli appartenenti ai Quadri Direttivi verrà forfettizzato in €.40,00= per interventi con durata massima di 2 ore e €.100,00 per interventi superiori.

CONTRATTI DI APPRENDISTATO E A TEMPO DETERMINATO(Art.25 del C.C.N.L. del 12/02/2005)

Al fine di contenere il più possibile la precarizzazione del lavoro, la Banca dovrà assicurare l'assunzione a tempo indeterminato dopo non più di 2 contratti a termine.

Nell'ottica di contenere la flessibilità si richiederà di limitare fortemente il ricorso ai contratti di apprendistato.

ASSISTENZA SANITARIA - CONDIZIONI RISERVATE AL PERSONALE - FONDO PENSIONI.(Dichiarazione dell'Azienda del 29/11/1992 pag.59 del precedente C.I.A. e Accordo sull'assistenza sanitaria del 28/02/2001 pag.60)(Dichiarazione dell'Azienda del 29/12/2000 pag.66 e accordi in essere)

Occorre considerare le previsioni in tema di Assistenza Sanitaria (convenzione CASDIC e fondo o cassa mutua PREVI TALI A) richiedendo la revisione del contributo a carico della Banca, invariato dal maggio 2001. Il beneficio potrà interessare sia il contributo alla copertura assicurativa CASDIC che la dotazione annua al fondo sanitario (o cassa mutua) gestito da PREVI TALI A.

Il contributo CASDIC dovrà progressivamente essere esteso sino a raggiungere quanto già previsto per i quadri direttivi.

Si richiama l'esigenza di prevedere maggiori facilitazioni ai dipendenti riguardo alle condizioni generali di fruizione di finanziamenti e mutui casa, per sè per i

propri familiari (in particolare per i figli), peraltro secondo le caratteristiche dei mutui oggi previste per i clienti.

Occorre accelerare la rivisitazione di tutte le condizioni riservate al personale, oggi all'esame dell'apposita commissione, con l'obiettivo di aggiornare le stesse in senso più favorevole al personale.

La Banca dovrà pure incrementare la quota, prevista dal CCNL al capitolo FONDI PENSIONE, a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria "nuovi iscritti". Quest'ultima previsione non ci esime dal richiedere, per tutti i colleghi, una rivisitazione in aumento delle percentuali oggi in atto.

QUADRI DIRETTIVI

Si dovrà anche poter ridiscutere l'applicazione delle previsioni del CCNL sui RUOLI CHIAVE e sulle attuali indefinite e di fatto inesistenti indennità sostitutive dello straordinario per i quadri direttivi, trovando adeguate soluzioni (ad esempio: remunerazione forfettaria o recupero).

COMMISSIONI

Andranno riconfermate e il loro ruolo dovrà essere più incisivo, prevedendo un calendario rigoroso di convocazione, per ciascuna materia, almeno in via semestrale. Le determinazioni assunte in ambito di commissione dovranno essere recepite nella normativa del C.I.A.

Si potrà valutare la costituzione di ulteriori commissioni.

NORMATIVA INTERNA SUI TRASFERIMENTI / ACCORDO SUI TRASFERIMENTI (Accordo del 29/12/200 pag.50 del precedente C.I.A.)

Ferma restando la conferma delle attuali garanzie e tutele previste dall'accordo sui trasferimenti, (pur valutando l'opportunità di prevedere rimborsi più coerenti al concetto di disagio/tempi di viaggio/costi), si chiederà che l'Azienda - a fronte degli oneri connessi ai trasferimenti non richiesti dal dipendente e superiori all'attuale franchigia di 8 km. - eroghi mensilmente, a posteriori, in termini lordi:

- A. il rimborso delle spese di viaggio commisurate ai costi necessari per l'abbonamento ai mezzi pubblici (**con l'intesa che il costo dell'abbonamento venga rimborsato per intero a prescindere dagli effettivi giorni di presenza**) o, se inesistenti o inadeguati, alle tariffe chilometriche aziendali in essere.
- B. L'aggiornamento annuale della misura del rimborso in coerenza all'incidenza degli aumenti sul carburante (rif. tabelle ACI).
- C. L'adeguamento dell'indennità giornaliera **nella misura di € 9,00.**

SISTEMA INCENTIVANTE / POLITICA ED OBIETTIVI COMMERCIALI

Si rimanda ai contenuti etici e di responsabilità sociale contemplati dal compendato: *"Protocollo sull'attività commerciali e relative relazioni industriali."*

ALTRE RICHIESTE

- Maggior trasparenza nella comunicazione dei dati previsti nell'incontro annuale, soprattutto in tema di "ad personam" e di "una tantum" erogati al personale nel corso dell'anno precedente.

-RICONOSCIMENTO DI ANZIANITÀ.

Chiediamo che al personale con una anzianità di servizio in BPI di almeno 20 anni (che abbia ottenuto nell'arco degli ultimi 8 anni una valutazione media positiva e non abbia beneficiato di passaggi di livello) venga riconosciuta un'apposita integrazione con una congrua percentuale sulla differenza tra il proprio livello retributivo e quello immediatamente superiore; riassorbibile in caso di eventuali aumenti derivanti dalla progressione di carriera.

REVISIONI ECONOMICHE

Si ravvisa l'esigenza di aggiornare sotto l'aspetto economico le singole dichiarazioni dell'azienda, laddove opportuno, inserirne di nuove.

DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA

Le dichiarazioni dell'azienda, gli accordi aziendali in atto e quelli che faranno seguito nel prosieguo del confronto di rinnovo del CIA verranno compendiate/i e faranno integralmente parte del C.I.A. medesimo.

Verrà formalizzata apposita clausola di garanzia del rispetto delle norme e degli accordi di compendio del C.I.A. che risulterà a tutti gli effetti applicabili extra gli effetti del processo di aggregazione in atto **e che dovranno essere recepite/i negli accordi concernenti il passaggio societario.**

L'Azienda si impegna inoltre a garantire la validità del C.I.A e degli accordi anche in caso di nuovo assetto.

DECORRENZA E SCADENZA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente.

Gli effetti decorrono dalla data di stipulazione (fatto salvo quanto eventualmente diversamente stabilito).

IL Contratto avrà scadenza, come previsto dal C.C.N.L., entrambe le parti si atterranno al principio giuridico dell'ultrattività.

Verbania Intra, 20 ottobre 2006.

OO.SS. BANCA POPOLARE DI INTRA
FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL

PROTOCOLLO SULL'ATTIVITA' COMMERCIALE E LE RELATIVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Premesso che:

le Parti, in un quadro di corrette relazioni sindacali basate sulla pari dignità, sul rispetto e sulla responsabilità reciproca, **CONFERMANO IL METODO CONCERTATIVO** ribadito dal Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario del 16.06.2004 e dal nuovo CCNL sottoscritto il 12.02.2005;

le Parti ritengono **FONDAMENTALE** definire alcune linee guida ed assumere impegni relativi alle politiche ed obiettivi commerciali , informativa relativa e formazione del personale ed a tal fine:

- la Banca Popolare di Intra dichiara che l'attività di indirizzo commerciale deve essere svolta in forme e modi che rispettino le norme deontologiche i principi etici, la professionalità e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Verranno quindi adottati valori improntati a:
 - . massima collaborazione e rispetto,
 - . gestione coinvolgente dei collaboratori,
 - . lavoro di squadra,
 - . continua ricerca della soddisfazione del cliente sia esterno che interno.
(IN QUESTO AMBITO LA BANCA FAVORIRA' IN OGNI MODO IL MANTENIMENTO DI RAPPORTI TRA LE RETI DI VENDITA E LA CLIENTELA CARATTERIZZATI DA MASSIMA TRASPARENZA E MIRATI ALLA SODDISFAZIONE DEI BISOGNI E DELLE ASPETTATIVE DELLA STESSA, IN MANIERA TALE DA METTERE IL CLIENTE ESTERNO IN CONDIZIONE DI EFFETTUARE LE PROPRIE SCELTE COMMERCIALI CON CONSAPEVOLEZZA ED AUTONOMIA)
 - . gli obiettivi qualitativi e quantitativi dovranno essere rapportati al dimensionamento delle singole unità operative, alle caratteristiche di potenziale delle risorse umane, al posizionamento dei territori di competenza evitando un sovraccarico sui ritmi e sui carichi di lavoro.

LA Banca Popolare di Intra dichiara che, prima dell'attribuzione formale degli obiettivi consulterà i destinatari (almeno sino al livello del Responsabile di filiale per il mercato retail ed al livello di Gestore per il livello corporate) al fine di una necessaria integrazione con le istanze provenienti dal territorio.

- LA Banca Popolare di Intra provvederà ad informare tutti coloro che svolgono un ruolo di sintesi (Responsabili Retail, Corporate e Private, Cap Area, Coordinatori ecc.) della posizione aziendale in materia. Di tale comunicazione verranno messi a parte tutti i lavoratori.

In linea con quanto sopra la Banca Popolare di Intra si impegna a far cessare qualsiasi forma di pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, non coerente con tutti i principi sopra enunciati e tendenti ad esasperare la prestazione lavorativa dei Dipendenti.

- Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI firmatarie del presente Accordo dichiarano di considerare l'assegnazione di budget individuali, illegittimi e controproducenti rispetto ad un lavoro autenticamente di gruppo. Precisano così che un'impostazione basata esclusivamente su TEAM di lavoro è comunque più efficace.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione coinvolgerà anche i massimi livelli aziendali per puntare ad una condivisione serena ma ferma dei principi sopra enunciati.

Le iniziative formative destinate al personale addetti alla consulenza/vendita di prodotti e servizi dovranno avere a riferimento anche il corretto svolgimento delle politiche commerciali, lo sviluppo delle competenze, la creazione di valore secondo i principi enunciati nel presente Accordo, la corretta azione sulla clientela ed il rispetto nelle interrelazioni con gli altri lavoratori.

Una specifica sessione di incontri con le OO.SS. firmatarie sarà tenuta ciascun anno come fase propedeutica all'elaborazione del piano formativo per valutare le proposte delle stesse finalizzate ad ottimizzare un'azione formativa di qualità in materia commerciale.

RELAZIONI SINDACALI

E' attribuita alle Parti la funzione di intervento per la soluzione di controversie sull'applicazione di quanto sopra contenuto:

- . nella sede di appositi incontri,
- . a richiesta di una di esse,
- . su iniziativa dei livelli sindacali decentrati.

Saranno esaminate le violazioni lamentate o le questioni interpretative delle norme e ricercate concordate soluzioni per le stesse che COSTITUIRANNO RIFERIMENTO PER GLI INTERESSATI .

DECORRENZA

Il presente Accordo avrà decorrenza dal