



Libero / Falcrici



Fiba Cisl



Fisac Cgil



Uilca

Piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE Cassa di Risparmio di Venezia SpA

PREMESSA

La struttura del Gruppo è costituita da una Capogruppo, con tutte le funzioni di sede centrale per l'intera banca commerciale e con un presidio diretto del territorio attraverso le strutture di Area, e da sei Banche Rete giuridicamente distinte.

Il Sanpaolo ed il Sanpaolo Banco Napoli hanno un unico CIA, mentre le altre banche hanno ognuna un diverso contratto integrativo.

Tra il 2004 e il 2005, successivamente alla migrazione procedurale che ha unificato l'organizzazione del lavoro, le normative inerenti gli inquadramenti, i percorsi professionali, la formazione, il sistema incentivante sono state sostanzialmente unificate nei contratti integrativi di tutte le banche del gruppo.

Restano comunque distinti rilevanti aspetti sia di carattere normativo che economico, dalle tutele occupazionali all'assistenza sanitaria, dal premio di produttività alle tutele e previsioni economiche relative alla mobilità.

La situazione è diventata paradossale con la cessione delle filiali Sanpaolo alle Banche Rete che, per effetto del mantenimento del CIA Sanpaolo per i lavoratori conferiti, vede nella stessa azienda l'applicazione di diversi contratti.

Da ciò discende l'opportunità della convergenza dei contratti per l'intera banca commerciale, a partire dall'estensione alle Banche Rete delle salvaguardie occupazionali previste dalle normative del Sanpaolo.

I temi trattati nella piattaforma rispondono quindi ad una duplice esigenza: migliorare il contratto integrativo, adeguandolo al mutato contesto, e realizzare un quadro normativo valido per tutti i lavoratori della banca commerciale.

ASSUNZIONI

Partecipazione delle OO.SS. alla verifica delle procedure di assunzione utilizzate dall'Azienda.

Inoltre, per affermare un principio di carattere solidale, si chiede l'obbligo aziendale di assumere il coniuge (anche coniuge di fatto) o figli di dipendenti deceduti in servizio o dichiarati inabili.

APPRENDISTATO E CONTRATTI DI INSERIMENTO

Il CCNL ha stabilito che l'introduzione di queste nuove modalità di assunzione non debba produrre alcun fenomeno di precarizzazione del lavoro, ma debba impegnare fortemente le aziende su programmi di formazione e sviluppo professionale. Coerentemente con questi obiettivi, non solo si chiede formale certificazione dell'avvenuta formazione, effettuata con criteri di qualità ed articolata e connessa al piano formativo complessivo dell'azienda, ma, altresì, la trasformazione degli stessi contratti, alla loro scadenza, a tempo indeterminato.

Si chiede inoltre l'estensione agli assunti con questi contratti delle normative previste per il personale a tempo indeterminato. L'intero periodo di lavoro deve valere ai fini degli avanzamenti automatici di carriera nonché delle altre normative aziendali.

Nell'ambito dei corsi di inserimento, dovrà essere previsto un incontro tra Organizzazioni Sindacali e neoassunti finalizzato all'illustrazione delle normative contrattuali.

FORMAZIONE

La formazione a distanza (FAD), che andrà definita nell'ambito di un tetto percentuale rapportato alla formazione individuale complessiva, dovrà essere regolamentata nelle modalità di fruizione (personal computer installati in uno spazio dedicato e protetto).

La formazione prevista per l'inserimento nel ruolo del direttore va potenziata, con particolare attenzione agli aspetti di gestione del personale. Inoltre, al fine di agevolare la partecipazione ai corsi di tutto il personale, negli obiettivi dei direttori e dei gestori del personale devono essere inseriti elementi legati al raggiungimento della formazione minima contrattuale.

I trattamenti di rimborso previsti per la formazione fuori sede di lavoro vanno incrementati e resi omogenei per la categoria dei Quadri Direttivi.

SISTEMA INCENTIVANTE

Si richiede:

- aumento dell'importo minimo uguale per tutti in caso di raggiungimento degli obiettivi generali di filiale/ente;
- previsione di valutazione e accesso al sistema incentivante per le colleghe al rientro dalla maternità, per il personale in riconversione professionale e "a disposizione";
- erogazione dell'intero importo del bonus incentivante per i part-time, per il personale beneficiario della Legge 104/92, ecc.;
- diversificazione delle "famiglie professionali" all'interno dei profili più elevati dei servizi centrali/strutture territoriali e comunicazione del piano incentivi con tempi e modalità analoghi a quelli previsti per la Rete;
- contenimento dell'incidenza della quota relativa ai comportamenti, nel rispetto dei criteri di oggettività e trasparenza pattuiti con il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Occorre rafforzare le procedure di confronto sull'organizzazione del lavoro con l'inserimento di una norma che preveda la negoziazione ogni qualvolta siano introdotte o modificate le figure professionali.

Per quanto riguarda i percorsi professionali, si richiede:

- Small Business: revisione dei requisiti del portafoglio congruo, con riferimento al numero complessivo dei rapporti assegnati o al montante dell'affidamento accordato, per l'avvio del percorso a 3A-4L e completamento del percorso stesso per l'inquadramento a QD1;
- Gestori con portafoglio non congruo: introduzione di percorsi professionali finalizzati all'inquadramento a 3A-3L con definizione di soglie di portafoglio più basse, con particolare attenzione alle filiali di piccole dimensioni;
- Introduzione di percorsi professionali per figure specialistiche;
- Obbligo di comunicazione scritta sulle variazioni di incarico e sull'attribuzione di portafoglio congruo e contestuale avvio del percorso professionale previsto.

Per i lavoratori diversamente abili, dovrà essere inserito l'impegno dell'azienda all'attribuzione di nuove mansioni, su richiesta del personale, previa adeguata formazione.

QUADRI DIRETTIVI

Per i Quadri Direttivi si richiede la negoziazione delle declaratorie per gli inquadramenti dei QD3, QD4 e Ruoli Chiave, in particolare per i Direttori di Filiale.

Ai fini degli inquadramenti dei responsabili di filiale/ufficio, si dovrà tenere conto anche del personale a tempo determinato, apprendisti e contratti d'inserimento, del personale "a disposizione" o comandato/inserito nella filiale/ufficio.

L'indennità di direzione dovrà essere incrementata ed erogata anche ai direttori QD3 e QD4.

Ai sostituti del direttore va riconosciuto il trattamento economico previsto rapportato all'intero mese in caso di sostituzione pari ad almeno 5 giorni, considerando tutti i giorni di assenza del direttore dalla filiale.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, dovranno essere definite le modalità per l'autogestione, con possibilità di recupero a giornate intere, e le modalità di erogazione della corresponsione ai Quadri Direttivi a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno non recuperabile attraverso l'autogestione.

ORARIO DI LAVORO E PERMESSI

Dovranno essere previsti:

- 5 giorni di permesso non retribuito per assistenza familiari malati, in analogia all'assistenza figli fino a 8 anni;
- 15 ore annue di permesso retribuito per visite mediche del dipendente o di altri componenti del nucleo familiare;
- aspettativa non retribuita fino a 2 anni per iniziative di volontariato presso ONG.

Per i part-time, dovrà essere introdotta la possibilità di fruire i permessi frazionati nell'arco di 24 mesi; eventuali ore di lavoro supplementare potranno essere recuperate come permessi.

In relazione all'evolversi della normativa nazionale e alle intese sindacali in essere nel settore bancario sul tema delle pari opportunità, ampliamento del diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

SALUTE E SICUREZZA

Occorre potenziare la normativa in merito alla salute e sicurezza, attraverso:

- ridefinizione del ruolo dei R.L.S. quali elementi imprescindibili nella costruzione della sicurezza in azienda;
- istituzione di un *check up* annuale su richiesta;
- impegno a monitorare i posti di lavoro in base a criteri condivisi, ed in particolare definendo specifiche postazioni di lavoro ed ausili che consentano di migliorare l'inserimento effettivo dei lavoratori disabili nell'organizzazione del lavoro aziendale.

INTERNET

Dovrà essere esteso a tutto il personale l'accesso ai siti internet della "white list" (siti istituzionali).

Per il personale non vedente, occorre prevedere apposita strumentazione che consenta la navigazione in intranet.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede l'aumento al 4% del contributo aziendale minimo versato ai fondi pensione.

ASSISTENZA SANITARIA

Nell'ambito del processo di convergenza dei trattamenti all'interno del Gruppo, si chiedono:

- parificazione del contributo aziendale a quello corrisposto ai dipendenti Sanpaolo Imi;
- previsione di una polizza "Long term care" (polizza per lunghe degenze in caso di non autosufficienza), con costi a carico dell'Azienda;
- diritto di iscrizione alla Cassa Assistenza Sanpaolo Imi;
- contribuzione aziendale per una polizza pensionati (con prestazioni parificate ai dipendenti in servizio) per il personale collocato in quiescenza dall'1 gennaio 2006.

CIRCOLO RICREATIVO

Unificazione dei Circoli Ricreativi del Gruppo, con contribuzione aziendale determinata in base al numero dei dipendenti iscritti.

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Gli importi massimi dei finanziamenti vanno adeguati ai nuovi costi di mercato. Si richiede la contrattazione delle modifiche ai finanziamenti, in particolare:

MUTUI

Aumento degli importi massimi concedibili per i mutui sia prima che seconda fascia, con introduzione del mutuo per la prima casa che copre fino al 100% del valore dell'immobile con ricorso a polizza assicurativa.

APERTURE DI CREDITO

Aumento del finanziamento per i lavoratori con handicap, finalizzato all'acquisto di materiale inerente la necessità dell'handicap.

Incremento degli importi massimi previsti per tutte le aperture di credito. Per le aperture di credito con piano di rientro, prevedere anche l'allungamento della durata massima per il rimborso.

PARTE ECONOMICA:

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Per la determinazione del premio aziendale dovrà essere preso a riferimento il bilancio consolidato di Gruppo. Introduzione di una quota aggiuntiva collegata al raggiungimento di obiettivi specifici di medio periodo.

AZIONARIATO AI DIPENDENTI

Assegnazione di azioni della Capogruppo, una parte gratuita e una parte con trattenuta di una quota del premio aziendale di produttività con rapporto 2 a 1, con ripetizione ogni anno fino al rinnovo del CIA.

BUONO PASTO

Adeguamento dell'importo.

Possibilità di effettuare l'opzione individuale per l'intero importo del ticket o parte di esso, con versamento nel fondo di previdenza complementare di pertinenza ovvero a copertura del costo per la Cassa Assistenza oppure per familiari non fiscalmente a carico per la Polizza sanitaria.

INDENNITA' DI RISCHIO

Riduzione da 8 a 5 del numero minimo di giorni di adibizione al servizio di cassa per la maturazione del diritto all'indennità.

Maggiorazione periodica dell'indennità di rischio in caso di adibizione prolungata al servizio di cassa nel corso della carriera.

Maggiorazione dell'indennità nel caso di filiali con apertura al pubblico per 6 ore e 30 minuti.

INDENNITA' E PROVVIDENZE

Incremento delle seguenti voci:

- indennità per centralinisti

- assegni di studio per i figli di dipendenti
- assegni di studio per lavoratori studenti
- indennità di chiamata.

Istituzione delle seguenti voci:

- assegno per lavoratori con familiari portatori di handicap
- dono natalizio.

Revisione della copertura assicurativa per le perizie su pegni.

ADEGUAMENTI

Adeguamento della polizza KasKo e inclusione della clausola “tutela legale” per il personale autorizzato all’uso del mezzo proprio.

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Nell’ambito del processo di convergenza dei trattamenti all’interno del Gruppo e alla luce della continua evoluzione degli assetti del Gruppo Sanpaolo IMI, si chiedono le medesime tutele già previste in seno alla Capogruppo sui livelli di occupazione, sul contenimento della mobilità territoriale e sulla salvaguardia delle professionalità, dei livelli retributivi e dei diritti normativi.

Venezia, dicembre 2005