

Piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE FRIULCASSA 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.

Nel 2004, 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 unificate nei contratti integrativi di tutte le banche del gruppo.

Per quanto riguarda più specificatamente Friulcassa, fin dalla sua nascita si è fatto riferimento alla Capogruppo e quindi il CIA Friulcassa, nelle due fasi del 28.4 e 15.12.2004, ha mutuato da questa altri significativi aspetti sia di carattere normativo sia di carattere economico, anche se tuttora mancano importanti elementi quali ad es. le garanzie occupazionali e per altre materie quali l'assistenza sanitaria si è ben al di sotto di quanto esistente presso la Capogruppo.

Questa diversa articolazione normativa è fonte di inaccettabili sperequazioni fra i lavoratori e di costanti disfunzioni per l'azienda.

La situazione è diventata paradossale con l'acquisizione delle filiali Sanpaolo avvenuta nel gennaio 2005. Per effetto del mantenimento del CIA Sanpaolo per i lavoratori conferiti siamo nella situazione in cui all'interno della stessa azienda si applicano contratti differenti a lavoratori che svolgono le medesime mansioni.

Da ciò discende l'ineludibile necessità della omogeneizzazione contrattuale con la Capogruppo, a partire delle salvaguardie occupazionali previste in caso di cessioni/scorpori/ristrutturazioni.

In questo rinnovo contrattuale è quindi necessario acquisire al CIA Friulcassa quelle parti del CIA Sanpaolo escluse dagli accordi 28.4 e 15.12.2004 e ottenere ulteriori risultati sia normativi sia economici coerenti con quelli del rinnovo CIA presso la Capogruppo.

Fino al raggiungimento della piena armonizzazione contrattuale i lavoratori di provenienza Sanpaolo dovranno mantenere i trattamenti economici e normativi tempo per tempo vigenti presso la Capogruppo.

CAPITOLO 1

Coerentemente con la volontà di omogeneizzazione delle normative occorre proseguire il percorso intrapreso con gli accordi 28.4.2004 e 15.12.2004 acquisendo dal CIA in essere presso la Capogruppo le norme escluse dai summenzionati accordi, in particolare la salvaguardia occupazionale prevista dall'art.96.

CAPITOLO 2

ASSUNZIONI

Confermando il carattere selettivo in ambiti territoriali definiti, occorre individuare nuove soluzioni che consentano, diversamente da quanto finora accaduto, la partecipazione alle selezioni a coloro che provengono da aree geografiche oggetto di pesanti ristrutturazioni o forti tensioni occupazionali.

Inoltre, per affermare un principio di carattere solidale, si chiede di trasformare in obbligo la facoltà aziendale di assumere il coniuge (anche coniuge di fatto) o figli di dipendenti deceduti in servizio o dichiarati inabili secondo le attuali previsioni CIA.

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, quali: sistema incentivante, percorsi professionali, finanziamenti e mutui, assistenza e previdenza. L'intero periodo di lavoro deve valere ai fini degli avanzamenti automatici di carriera, nonché delle altre normative aziendali (trasferimenti, finanziamenti al personale, ecc.).

L'assegnazione definitiva della sede di lavoro dovrà avvenire entro un anno dall'assunzione. Successivi trasferimenti d'ufficio daranno luogo ai trattamenti previsti dalla normativa per il personale a tempo indeterminato.

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.

Nell'ambito dell'incontro sindacale annuale, l'azienda dovrà prevedere uno specifico confronto sui programmi formativi.

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

VALUTAZIONE

La richiesta di colloquio, nel caso di giudizio che si ritiene non corrispondente alla prestazione, dovrà essere trasformata in ricorso motivato con semplificazione della procedura stessa, prevedendo un unico incontro con risposta scritta dell'esito del ricorso da parte dell'azienda.

SISTEMA INCENTIVANTE

Al fine di raggiungere il giusto equilibrio fra le esigenze di redditività della banca e la correttezza deontologica dovuta alla clientela, fra obiettivi a breve e a lungo termine, nel rispetto delle capacità professionali e delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, occorre:

- definire un codice comportamentale per i responsabili, con l'impegno dell'azienda a far cessare improprie pressioni commerciali,

- impedire l'esasperato controllo individuale, stabilendo che la rilevazione di dati e risultati sia effettuata sulla base di strumenti informatici predisposti e approvati in sede centrale,
- eliminare le graduatorie nominative e/o comparative,
- delimitare le campagne di prodotto alla sola correzione del raggiungimento di obiettivi.

Nel Contratto integrativo dovrà essere inserita la procedura di confronto prevista dal Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16/6/04, nonché procedure di informativa a livello centrale e di area, durante l'anno, sull'andamento del budget e proiezione sulla distribuzione del premio sulle figure professionali.

Per quanto riguarda il premio incentivante, si richiede:

- definizione di una percentuale massima del salario premiante e incentivante rispetto alla massa salariale, con un rapporto equilibrato/bilanciato tra sistema incentivante e premio aziendale;
- aumento dell'importo minimo uguale per tutti in caso di raggiungimento degli obiettivi generali di filiale/ente;
- abbassamento della soglia minima di punteggio per l'erogazione della quota relativa ai comportamenti;
- revisione del meccanismo in essere (obiettivi ponderati) e conseguente valorizzazione della squadra al fine del raggiungimento degli obiettivi specifici;
- previsione di valutazione e accesso al sistema incentivante per le colleghe al rientro dalla maternità, per il personale in riconversione professionale e a disposizione dell'area;
- 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.

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 di attribuzione 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

Si richiede la negoziazione delle declaratorie per gli inquadramenti dei QD3, QD4 e Ruoli Chiave, in particolare per i Direttori di Filiale, con superamento della vigente circolare aziendale.

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 dell'area 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.

Infine, occorre individuare criteri per delimitare la fungibilità verso i livelli retributivi inferiori.

TRASFERIMENTI

In tema di trasferimenti a richiesta, occorre prevedere il diritto per il personale di richiedere il trasferimento verso tutte le banche reti.

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,
- 1 giorno di permesso retribuito per ricovero urgente del coniuge, figlio o genitore,
- estensione a tutto il personale della ex giornata delle Ceneri,
- 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.

Occorre stabilire un limite massimo annuo di giornate in cui può essere richiesta la reperibilità.

SALUTE E SICUREZZA

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

- istituzione della Commissione Tecnica Mista per la Sicurezza Fisica quale momento di informativa, confronto e contrattazione tra sindacato ed azienda sui temi della salute e della sicurezza, con impegno a costruire una metodologia condivisa di valutazione dei rischi da eventi criminosi uniforme su tutto il territorio nazionale;
- definizione del ruolo dei R.L.S. quali elementi imprescindibili nella costruzione della sicurezza in azienda;
- impegno a definire programmi per la rilevazione ed il superamento dello stress, quale patologia connessa all'attività lavorativa, e delle condizioni che possono generare mobbing, nonché la creazione di un Osservatorio in merito ai disturbi ed alle patologie conseguenti a stress da rapina
- prevedere per tutto il personale delle visite periodiche oculistiche e fisiatriche, con lo scopo di creare una banca dati utile per stabilire eventuali concause in patologie da lavoro;
- 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.

RELAZIONI SINDACALI

Si richiede:

- l'istituzione dei Referenti di Mercato, in analogia con quanto esistente presso la Capogruppo e considerando la diversa insistenza territoriale di Friulcassa;
- la costituzione di una commissione paritetica sulla Responsabilità Sociale di Impresa; in questo ambito, nell'intento di rendere più cogente l'impegno di Friulcassa, si richiede specifico intervento aziendale volto ad accogliere eventuali progetti disposti dal legislatore per favorire forme di welfare e sostegno sociale per i dipendenti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede l'aumento al 4% del contributo aziendale minimo versato ai fondi pensione, fatto salvo il contributo dell' 1% rinveniente dalla ex quota utili Crup.

ASSISTENZA SANITARIA

Aumento della contribuzione a carico dell'azienda fino al raggiungimento di quanto attualmente previsto presso la Capogruppo.

Introduzione di una polizza "Long term care" (polizza per lunghe degenze in caso di non autosufficienza), con costi a carico dell'Azienda.

Previsione di una contribuzione a carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria dei pensionati ed esodati.

CIRCOLO RICREATIVO

Si chiede la trasformazione del Circolo Ricreativo in un Circolo di Gruppo, con contrattazione del contributo aziendale determinato in base al numero degli iscritti.

L'attuale denominazione dovrà essere cambiata, con conseguente revisione delle norme di partecipazione (elettorato attivo e passivo).

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Gli importi massimi dei finanziamenti vanno adeguati ai nuovi costi di mercato. Si richiede la contrattazione delle modifiche ai finanziamenti e condizioni di conto al personale, 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.
- Riduzione del costo della polizza assicurativa a copertura dei piani di rientro ed estensione alle aperture di credito per elasticità di cassa.

Occorre, infine, inserire apposita polizza assicurativa per l'estinzione di finanziamenti in essere in caso di premorienza del personale.

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, 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 o utilizzando l'importo per l'assistenza sanitaria.

INDENNITA' DI RISCHIO

Ripristino dell'indennità di rischio saltuaria tra le voci computabili ai fini del TFR e, quindi, della previdenza complementare.

INDENNITA' E PROVVIDENZE

Incremento delle seguenti voci:

- assegno per lavoratori con familiari portatori di handicap
- indennità per centralinisti
- dono natalizio
- assegni di studio per i figli di dipendenti
- assegni di studio per lavoratori studenti
- indennità di pendolarismo e plafond viaggi di rientro
- rimborso forfetario giornaliero per uso auto, con estensione a tutti i turnisti operanti sulle diverse piazze.

Revisione della copertura assicurativa per le perizie su pegni.

MISSIONI

Incremento delle tabelle uso auto e carburante e adeguamento automatico collegato alle tabelle ACI.

Ampliamento della possibilità di ottenere l'anticipo delle spese per le missioni.

Prevedere la polizza KasKo per il personale in missione con auto propria e la tutela legale in caso di utilizzo di auto aziendale.

Segreterie di Coordinamento

**FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – DIRCREDITO
FRIULCASSA**