



Segreterie degli Organi di Coordinamento di Cariparma

Piattaforma Contratto Integrativo Aziendale **Cariparma** **Marzo 2010**

PREMESSA

Il principio cardine che ha guidato le scriventi OO.SS.LL. nella stesura della presente piattaforma unitaria, è rappresentato dalla assoluta necessità di valorizzare sempre più le risorse umane, come sancito dall'art. 67 del CCNL 8 dicembre 2007.

Le trasformazioni organizzative e societarie della CariParma, passata da controllata BancaIntesa a Capogruppo Cariparma e Friuladria, l'inserimento di molti giovani e l'incontro tra colleghi con diverse provenienze societarie, impone il naturale sviluppo del Contratto Integrativo, per favorire una fusione organica di quelle storie e culture.

Preme comunque l'urgenza di dare un corpo coerente e aggiornato a tutti quegli accordi tra Azienda e Sindacato, che per un significativo periodo hanno accompagnato le nostre vicende societarie.

Occorre altresì considerare con grande attenzione l'attuale crisi economica e finanziaria: saranno determinanti le scelte di fondo, le priorità e le strategie, a salvaguardia del nostro futuro.

Per questo sollecitiamo tutti i Colleghi a scelte comuni, condivise e consapevoli, attraverso la partecipazione e il confronto nelle assemblee per la discussione e la definizione della nostra proposta di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Cariparma spa.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento in Cariparma considerano linee guida della presente piattaforma i seguenti punti.

Premio aziendale

Previdenza complementare

Assistenza sanitaria

Figure professionali

Mobilità territoriale

Orari di lavoro

Part time

Premio fedeltà

Nuclei sostituzioni

Indennità di Cassa

Missioni e trasferte

Indennità di famiglia

Permessi retribuiti

Sicurezza sul lavoro

Tutela condizioni igienico sanitarie

Politiche sociali

PREMIO AZIENDALE

L'obiettivo è quello di dare concreta applicazione alle indicazioni contenute nel CCNL del 8 dicembre 2007 in tema di Premio aziendale, che dovrà essere definito anno per anno, nel triennio di valenza contrattuale, sulla base di una formula oggettiva, composta da voci equilibrate nel loro insieme e meno soggette alle scelte discrezionali aziendali. A titolo di esempio, si potrà tenere conto delle voci del Conto Economico componenti il margine di intermediazione e altri oneri/proventi di gestione, nonché delle voci dello Stato Patrimoniale relative a raccolta/impieghi / titoli in circolazione e della raccolta indiretta.

Il Valore Base, al quale fare riferimento per la determinazione del premio, dovrà tenere conto del reale livello di produttività finora raggiunto nella ns. azienda.

Il Premio Aziendale verrà riparametrato in base all'inquadramento, secondo un nuovo criterio che consenta di meglio valorizzare anche il contributo delle Aree Professionali.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Previdenza Aziendale è uno dei capitoli prioritari e qualificanti del Contratto Integrativo Aziendale anche sotto il profilo economico, per tutelare l'accesso alla condizione di pensionati di ognuno di noi e dare particolare attenzione al futuro dei più giovani, maggiormente penalizzati dai recenti interventi legislativi in materia previdenziale e che avranno ancor più necessità di integrare la pensione pubblica con quella integrativa aziendale.

Richiediamo quindi un aumento della percentuale di contribuzione aziendale a favore dei singoli dipendenti, nelle seguenti misure:

- aumento di due punti percentuali per i colleghi che attualmente beneficiano di una contribuzione aziendale fino al 6%
- aumento di un punto percentuale per i restanti colleghi

ASSISTENZA SANITARIA

Al pari della Previdenza riteniamo l'Assistenza Sanitaria Aziendale un capitolo fondamentale per tutti noi. Chiediamo, dal 1 gennaio 2011 (data di scadenza della polizza in vigore e con attuale premio a euro 585), un aumento a euro 700 del premio assicurativo individuale a carico dell'azienda, con possibilità di adeguamento del premio fino ad un massimo del 5% annuo nel corso della valenza contrattuale.

FIGURE PROFESSIONALI

Fermo quanto previsto dal vigente Accordo Aziendale del 15/10/04, in considerazione della struttura organizzativa e dimensionale acquisita dall' Azienda, riteniamo opportuno integrare gli attuali percorsi professionali e una specifica fase di verifica per quelli nuovi:

1. soppressione del limite di 8 addetti nella rete commerciale per quanto riguarda la definizione dei percorsi professionali e la maturazione dei relativi gradi minimi
2. riduzione degli attuali intervalli temporali necessari alla maturazione dei gradi minimi, eliminando il vincolo di una promozione annuale
3. individuazione del percorso professionale per la figura di Assistente a Gestore Centro Imprese e Corporate.
4. riconoscimento della figura di Vice Responsabile in tutte le filiali con un organico pari o superiore alle 5 unità
5. Individuazione e formalizzazione del percorso professionale per la figura di Responsabile Operativo di filiale, definendo la tipologia di unità nelle quali dovrà essere previsto
6. definizione dei gradi minimi per i ruoli di Responsabile, Vice Responsabile e coordinatore (con incarico scritto) negli uffici di Direzione
7. individuazione dei percorsi professionali per gli addetti ufficio Banca Telefonica.
8. equiparazione economica al grado A3L4 per tutti i colleghi che abbiano o raggiungeranno la qualifica di A3L3 e i 28 anni di anzianità di servizio convenzionalmente riconosciuti
9. entro sei mesi dal rinnovo del presente C.I.A, avvio del confronto e negoziazione sulle figure professionali delle Direzioni Centrali, nonché dei Ruoli chiave

MOBILITA' TERRITORIALE

- Ferme restando le attuali previsioni del vigente CCNL , articoliamo come segue le nostre richieste, in un'ottica di miglioramento delle attuali disposizioni sui trasferimenti passivi:
- con 10 anni di anzianità di servizio, limitazione dei trasferimenti senza il consenso dell'interessato: entro 50 km (tra la sede di lavoro di nuova assegnazione e la residenza) per le Aree professionali, entro 70 km per i Quadri Direttivi di I e II livello
- per coloro che, avendo maturato i 10 anni di servizio convenzionale, si trovino ancora trasferiti oltre le distanze sopra indicate, possibilità di richiedere il rientro entro tali limiti e di ottenerlo entro due anni dalla richiesta.

ORARI DI LAVORO

Una modulazione dell'orario di lavoro, uguale per tutti i dipendenti, è di fatto solo teorica: nella realtà giornaliera operare in filiale oppure in un Ufficio di Direzione comporta inevitabili differenze, legate alla diversa operatività. Intendiamo quindi introdurre nuove possibilità, che consentano a tutti di usufruire, in aggiunta alle attuali, ulteriori elasticità e/o flessibilità, in modo da trovare risposta alle esigenze personali:

- per tutto il personale che opera con il normale orario di lavoro, compreso quello della rete, in aggiunta alle attuali elasticità e flessibilità di orario, possibilità di accedere a:
 - spostamento in anticipo o posticipo dell'orario di uscita della mattina (inizio intervallo pomeridiano) nel limite di 5 minuti
 - permesso retribuito a copertura di ritardi dovute a particolari ed oggettive cause indipendenti dal lavoratore, quali gravi ritardi o disfunzioni dei mezzi pubblici
- a coloro che, per oggettive ragioni organizzative, non potrà essere concessa l'elasticità d'orario di ingresso al mattino, sarà consentito il recupero in uscita di eventuali ritardi, fino a 10 minuti giornalieri e fino a 20 volte nel corso dell'anno
- negli Uffici di Direzione: possibilità di fruire di un pausa pranzo della durata minima di 30 minuti e massimo 2 ore, collocabile nella fascia oraria prevista dal CCNL. Le diverse collocazioni della pausa pranzo saranno concesse qualora sia garantita, nella fascia oraria dalle 13h30 alle 14h30, la presenza di almeno il 50% del personale dell'ufficio

PART TIME

Considerando la situazione estremamente diversificata tra le varie Aree in termini di contratti esistenti e di nuove concessioni, è improrogabile rinnovare un accordo che garantisca e regolamenti la concessione dei contratti part-time, in base ai seguenti criteri:

- percentuale minima aziendale di part-time concedibili pari al 15% del personale in servizio a tempo pieno, fino ad un massimo del 20%;
- apertura annuale delle domande, con invio diretto delle richieste su apposito modulo
- possibilità di concedere contratti part-time di breve durata, per casi urgenti e motivati da gravi situazioni familiari o di salute;
- riconoscimento del ticket pasto intero a tutti i colleghi con orario di lavoro di almeno 4 ore giornaliere, anche senza effettuazione dell'intervallo
- limite a km 15 (dal luogo di residenza) per trasferimenti non consensuali.

PREMIO FEDELTA'

Oltre a quanto già previsto al 25° anno di servizio, introduzione di un premio di fedeltà di Euro 2.000, al conseguimento dei 35 anni di anzianità convenzionale aziendale.

NUCLEI SOSTITUZIONI

Istituzione in ogni Area di un adeguato Nucleo di Sostituzione

INDENNITA' DI CASSA

A coloro che per tre mesi consecutivi raggiungono i 10/10 dell'indennità di cassa mensile, verrà riconosciuta automaticamente la indennità di cassa fissa e non saltuaria.

REPERIBILITA'

Revisione dell' accordo aziendale esistente per una migliore esigibilità e praticabilità.

MISSIONI E TRASFERTE

Si richiede, in aggiunta a quanto già previsto:

- il riconoscimento delle diarie sommando senza interruzioni i giorni di trasferta effettuati a cavallo del mese
- aggiornamento semestrale tabelle aci per rimborsi chilometrici
- copertura kasko anche per utilizzo di mezzi intestati a familiari per riunioni o convegni nei giorni di sabato o festivi pagamento straordinario e rimborso spese trattamento diaria anticipato alla sera precedente in caso di partenza prima delle ore 19, con riposo compensativo per partenze in giorno festivo.

INDENNITÀ DI FAMIGLIA

- Adeguamento indennità di famiglia a euro 200
- Adeguamento a euro 2.000 contributo per figli o coniuge, fiscalmente a carico, portatori di handicap, erogabili anche per cure di disintossicazione di figli o coniuge a carico se affetti da tossicodipendenza o da alcolismo

PERMESSI RETRIBUITI

In aggiunta o integrazione a quanto già previsto:

- 3 giorni per decesso dell'ascendete di secondo grado (nonni)
- 3 giorni per nascita o adozione di un figlio, frazionabili entro 30 giorni dall'evento
- 2 giorni, ad un genitore, per ricovero ospedaliero di figlio di età inferiore anni 14
- permessi retribuiti per visite mediche o specialistiche, idoneamente documentate, per il tempo necessario comprensivo di spostamento
- permessi retribuiti per convocazioni dell'autorità giudiziaria in qualità di testimoni
- incremento e migliore fruibilità dei permessi retribuiti per esami scolastici e tesi laurea
- fruizione fino al mese di gennaio dell'anno successivo dei permessi sostitutivi ex-festività

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 51 del CCNL 8.12.07, si dovranno recepire quanto previsto dalle nuove disposizione legislative e prevederne le opportune flessibilità di utilizzo.

SICUREZZA SUL LAVORO

Richiesta di favorire l'aggiornamento sistematico del personale attraverso iniziative di formazione in materia di sicurezza anticrimine

Misure a tutela del personale in caso di conseguenze derivanti da eventi criminosi (malattia e Invalidità)

TUTELA CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Visite audiometriche e oculistiche connesse ai rischi professionali

POLITICHE SOCIALI

Sulle sotto riportate materie, già destinatarie di previsioni legislative, si prevede di migliorare l'esigibilità ed effettiva fruibilità delle agevolazioni e tutele in esse contenute:

VOLONTARIATO, PORTATORI DI HANDICAP, DISAGIO PSICHICO, MALATTIE ONCOLOGICHE, ASSUNZIONI DI PERSONALE DISABILE, MOBILITA' SOSTENIBILE.