



Segreterie degli Organi di Coordinamento di Banca Intesa Spa

PIATTAFORMA PER IL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI BANCA INTESA

GIUGNO 2006

PREMESSA	4
CRITERI GENERALI.....	5
COMMISSIONE INQUADRAMENTI	5
FORMAZIONE.....	6
PASSAGGI TRA DIVISIONI	6
CRITERI APPLICATIVI.....	7
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA.....	7
PART TIME.....	7
ASSENZE DAL SERVIZIO	7
FIGURE PROFESSIONALI.....	8
ADDETTO OPERATIVO	8
ADDETTO OPERATIVO CONSEGnatARIO DEI VALORI	8
RESPONSABILE DI FILIALE	8
GESTORE BASE/PREMIUM	9
GESTORI: Norma generale	9
FILIALE ABILITATA	9
ADDETTO ESTERO MERCI	9
POLI DI BACK OFFICE (P.B.O.) E CENTRI AMMINISTRATIVI ELETTRONICI (C.A.E.)	9
MOBILITÀ TRA POSIZIONI DI LAVORO	10
CENTRI IMPRESE	11
Responsabile Crediti:	11
Assistente	11
AREA.....	11
Figure Specialistiche d' Area:	11
CENTRO CORPORATE	11
Responsabile: (cfr. ruoli chiave)	11
Gestori:.....	11
Assistente:	11
Parificando gli Assistenti C.C. agli Assistenti L.C.	11
Responsabile Organizzativo Centro Corporate	11
REGIONE CORPORATE.....	12
Figure Specialistiche	12
DIREZIONE CENTRALE.....	12
Assistente GRM e Assistenti CRM.....	12
Figure Specialistiche:.....	12
Tecnico di gestione:	12
BANCA TELEFONICA	12
Responsabile Back Office:.....	12
RUOLI CHIAVE.....	13
NORMA GENERALE.....	13
ISCRIZIONE ALL'ALBO DEI PROMOTORI FINANZIARI.....	14
PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE	15
TICKET PASTO	15
CASSA SANITARIA.....	15
COPERTURE ASSICURATIVE.....	16
POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI	16
Infortunio Professionale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Infortunio extra professionale	16

Malattia	16
POLIZZA KASCO.....	17
MISSIONI E DIARIE	18
PREMIO DI FEDELTA' - ANZIANITA'	18
APPOSITA EROGAZIONE per i Quadri Direttivi.....	18
PREMIO DI PIANO - AZIONARIATO PER IL PERSONALE	19
SISTEMA INCENTIVANTE	20
SISTEMA DI VALUTAZIONE	21
PREMIO AZIENDALE	22
APPRENDISTATO	23
POLITICHE SOCIALI.....	24
Anticipazione del TFR.....	26
CODICE DI BUONE PRASSI IN TEMA DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING E COMITATO PER LE BUONE PRASSI.....	27
Consulente di fiducia	27
Regole aggiuntive mutui/prestiti personali:	31

**PIATTAFORMA PER IL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE DI BANCA INTESA E PER IL COMPLETAMENTO
DELL'ACCORDO DI FUSIONE DEL 13 APRILE 2001 E DEGLI ACCORDI
SUGLI INQUADRAMENTI DEL 31.10.03 E DEL 10.3.2004**

PREMESSA

Banca Intesa è costituita da una governance e svolge la propria attività attraverso quattro divisioni: la divisione rete, la divisione corporate, la divisione Banche Italia e la divisione Banche Estere.

La fusione e la riorganizzazione di questi ultimi anni hanno fatto emergere la presenza di normative diverse; intento della Commissione Inquadramenti è l'individuazione di una disciplina improntata a criteri uniformi e coerenti per la valorizzazione del personale in tutta l'azienda, a partire dagli accordi esistenti.

La valorizzazione delle risorse umane è un obiettivo condiviso dalle parti, come recita l'art. 64 - CCNL del 12.2.05 - *“le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per le lavoratrici e i lavoratori (...). Pertanto le aziende si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale”*.

Allo stesso modo il “Protocollo sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del Sistema Bancario” del 16 giugno 2004 cita testualmente che *“il governo dei costi e le maggiori flessibilità trovano il loro riconoscimento nella centralità delle risorse umane, nella loro motivazione e partecipazione, secondo principi di collaborazione, di responsabilità diffuse e di pari opportunità”*.

Inoltre *“Le Parti riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa”, “riconoscono che l'obiettivo di cui al punto precedente presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, un'offerta formativa continua, la mobilità su diverse posizioni di lavoro, l'adeguatezza dei criteri di valutazione professionale, la qualità delle prestazioni, degli ambienti di lavoro, l'efficacia della prevenzione e degli interventi in materia di salute e sicurezza”*.

L'esigenza di integrare l'attuale normativa sugli inquadramenti in Banca Intesa dovrà pertanto produrre risultati coerenti con quanto condiviso dalle parti nazionali.

La materia degli inquadramenti è, infatti, fondamentale per la valorizzazione del “capitale umano” di Banca Intesa; solo attraverso un sistema d'inquadramenti adeguato e una formazione di qualità si realizza la crescita professionale e la motivazione del personale. Per essere adeguato il sistema deve essere speculare all'organizzazione scelta dall'azienda e variare in conformità al contenuto in termini di professionalità, di responsabilità dei ruoli e dei profili professionali. Le continue innovazioni gestionali e organizzative richiedono un impianto flessibile, soluzioni rapide e condivise ai fini della motivazione del personale e del buon andamento aziendale, come prevede l'art. 81, comma 9, del CCNL 2005 che recita: *“Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, con accordo aziendale su richiesta di una delle Parti. La regolamentazione di cui sopra potrà essere effettuata di volta in volta, o anche in con testualità con le contrattazioni integrative aziendali”*.

CRITERI GENERALI

Dircredito, Falcri, Fiba Cisl, Fisac Cgil e Uilca, ritengono necessario:

- un'integrazione degli inquadramenti di Banca Intesa che fotografhi l'attuale situazione;
- uno strumento permanente che consenta di monitorare costantemente i cambiamenti organizzativi, al fine di adeguare rapidamente mansioni e inquadramenti;
- l'armonizzazione di quelle figure professionali escluse dagli accordi del 31 ottobre 2003 e del 10 marzo 2004.

Le linee guida della presente piattaforma sono:

- negoziazione delle nuove figure professionali e delle figure professionali non normate con i precedenti accordi;
- negoziazione delle c.d. figure professionali multiple, che assommano in sé diversi ruoli e molteplici competenze;
- adeguamento delle figure professionali presenti in Banca Intesa al maggior contenuto specialistico acquisito e/o richiesto dall'evoluzione dei ruoli;
- riequilibrio complessivo delle figure professionali.

I ruoli professionali aziendali possono essere ricondotti alle seguenti macroaree o famiglie sulla base dei contenuti del lavoro, del livello d'autonomia, della dimensione e/o complessità dell'unità organizzativa, dei principali processi (attività amministrative e procedurali, gestione portafoglio clienti, etc.) delle competenze tecnico professionali, delle conoscenze teoriche generali e della capacità di relazione.

Si possono così costituire delle famiglie professionali:

1. **Posizioni "Gestionali"**: responsabilità di gestione con ampia delega su collaboratori, patrimonio (crediti, rischi), conto economico e condizioni;
2. **Posizioni "Gestionali di Coordinamento"** con funzioni organizzative, di ripartizione e controllo del lavoro di altre posizioni;
3. **Posizioni "Specialistico Commerciali"** con funzioni commerciali e di gestione del credito in relazione a segmenti della clientela;
4. **Posizioni "Specialistiche"** con funzioni d'assistenza e consulenza di livello qualificato;
5. **Posizioni "Tecnico Operative"** con funzioni di gestione commerciale e/o di supporto amministrativo e procedurale;
6. **Posizioni "Specialistiche Tecnico Informatiche"** con funzioni d'assistenza e consulenza.

Ai componenti di ciascuna famiglia sarà assegnato un inquadramento sulla base del livello di responsabilità, sulla base delle dimensioni dell'unità organizzativa coordinata, sulla base del livello di competenze specialistiche, informatiche e operative richieste, etc.

In tutte le parti in cui si fa riferimento al numero degli addetti s'intende quello risultante dal libro matricola (quindi comprese le assenze per aspettative a vario titolo, le lunghe malattie etc.).

COMMISSIONE INQUADRAMENTI

Al fine di presidiare il cambiamento organizzativo, si richiede la Costituzione della Commissione Inquadramenti che avrà il compito di seguire, in via preventiva e costante, le riorganizzazioni e le ristrutturazioni al fine di verificare l'adeguatezza degli inquadramenti in essere e di verificare il corretto inserimento delle nuove figure professionali nelle rispettive famiglie.

La Commissione Inquadramenti sarà costituita pariteticamente ed in via permanente tra Banca Intesa e le OO.SS. Dircredito, Falcri, Fiba Cisl Fisac e Uilca.

FORMAZIONE

L'adibizione ad un nuovo ruolo e ad una diversa mansione saranno accompagnate da un'adeguata e specifica formazione.

La formazione professionale dovrà essere realmente fruita e fruibile. La formazione a distanza, così come le ore di formazione erogate tramite WebTv (solo WebTv on demand), dovrà essere fatta nella misura concordata tra le parti e in appositi spazi (personal computer installati in spazi dedicati idonei all'apprendimento).

PASSAGGI TRA DIVISIONI

L'art. 64 - CCNL del 12.2.05 -, prevede che:

“Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;*
- b) l'esperienza pratica di lavoro;*
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro”.*

Con riferimento al punto c), riteniamo necessario consentire e facilitare i passaggi tra divisioni nell'intento di favorire la crescita professionale di tutto il personale, superando le attuali rigidità.

Al momento, infatti, le eventuali esigenze d'organico sono ricoperte nell'ambito d'ogni singola divisione.

CRITERI APPLICATIVI

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora il lavoratore, inserito in un percorso professionale per esigenze aziendali, sia adibito a nuove mansioni o anche temporaneamente a mansioni di carattere transitorio, (se l'adibizione a mansioni transitorie supera i tre mesi altrimenti il percorso non verrà sospeso) manterrà il percorso professionale di provenienza e le relative maturazioni d'esperienza.

Allo stesso modo qualora il lavoratore sia adibito a mansione o inserito in un ruolo diverso ma equivalente, non sarà interrotto il decorso dei termini utili alla maturazione del livello superiore.

PART TIME

I lavoratori con un orario a tempo parziale inferiore alle 25 ore settimanali, inseriti in un percorso professionale per il quale l'inquadramento è legato alla maturazione d'esperienza, potranno adeguare l'orario di lavoro a 25 ore.

ASSENZE DAL SERVIZIO

Aumento dei periodi d'assenza che non producono effetti riguardo ai tempi stabiliti per la maturazione d'esperienza collegata a percorsi professionali:

- da 30 a 45 giorni quando il periodo previsto è fissato in 12 mesi
- da 45 a 60 giorni quando il periodo previsto è fissato in 18 mesi
- da 60 a 90 giorni quando il periodo previsto è fissato in 24 o in 30 mesi.

La presente disciplina si applica anche ai lavoratori assunti con le tipologie contrattuali previste dal D.L. 276/03 e dall'accordo 23 giugno 2005.

FIGURE PROFESSIONALI

L'esame delle figure professionali presenti in Banca Intesa ha inizio dall'Addetto Operativo, poiché:

- l'Accordo "Sugli inquadramenti" del 31/10/2003 non ha offerto una prospettiva professionale e quindi un'opportunità di miglioramento a questa figura;
- il costante ridimensionamento dell'organico di molte Filiali comporta la necessità per molti Addetti Operativi di ricoprire, all'occorrenza, mansioni più complesse e quindi che richiedono una maggiore responsabilità e preparazione professionale;
- la nascita d'alcune figure "ibride", quali ad esempio quella dell'A.O. Cassiere che all'occorrenza sostituisce il Gestore Famiglie o l'A.O. Cassiere che coadiuva il R.O.P., rendono necessario riconoscere a questa figura un percorso professionale individuando due linee guida: una a contenuto commerciale e una a contenuto amministrativo e di coordinamento.

ADDETTO OPERATIVO

Al lavoratore Addetto Operativo che ricopre anche funzioni commerciali e/o di addetto all'accoglienza, sarà riconosciuta un'equiparazione economica alla 3^a Area 2^o Livello dopo 12 mesi, al termine d'ulteriori 12 mesi gli sarà riconosciuto il relativo inquadramento.

Dopo ulteriori 24 mesi d'adibizione sarà inquadrato in A3L3

Dopo ulteriori 24 mesi d'adibizione sarà inquadrato in A3L4

- nelle Filiali che occupano fino a 3 addetti al modulo operativo, al lavoratore che svolge mansioni proprie del ROP, sarà riconosciuto l'inquadramento A3L3;
- nelle Filiali che occupano da 4 a 9 addetti al modulo operativo, al lavoratore che coadiuva e/o sostituisce il ROP, sarà riconosciuto l'inquadramento A3L3;
- nelle Filiali che occupano oltre 9 addetti al modulo operativo, al lavoratore che coadiuva e/o sostituisce il ROP, sarà riconosciuto l'inquadramento A3L4.

ADDETTO OPERATIVO CONSEGNATARIO DEI VALORI

All'addetto operativo che esegue anche la funzione accentrata di gestione dei valori, sarà riconosciuta:

- l'indennità pari al differenziale tra l'attuale livello e A3L4 per 24 mesi;
- dopo 24 mesi A3L4.

In ogni caso l'azienda si impegna nei confronti dell'addetto operativo non inserito in un percorso professionale, previa richiesta, dopo 6 anni di adibizione continuativa alle medesime mansioni, ad individuare un percorso professionale al quale assegnarlo o in alternativa a riconoscere un livello superiore, comunque non oltre i livelli previsti dalla 3^a Area professionale.

RESPONSABILE DI FILIALE

Istituzione di un'indennità di reggenza pari a:

- €140 mensili per il QD1 incaricato di reggere una Filiale con addetti fino a 4 unità
- €160 mensili per il QD2 incaricato di reggere una Filiale con addetti da 5 a 7 unità
- €180 mensili per il QD3 incaricato di reggere una Filiale con addetti da 8 a 9 unità
- €200 mensili per il QD4 incaricato di reggere una Filiale con addetti da 10 a 20 unità (Ruolo chiave di 4 fascia).

L'indennità di reggenza sarà mantenuta inalterata in caso di spostamento in filiali di fascia inferiore e decorsi 3 anni nel ruolo, a qualunque livello, l'indennità sarà consolidata nella retribuzione.

GESTORE BASE/PREMIUM

Nelle filiali nelle quali è presente un unico Gestore, con portafoglio premium assegnato, sarà riconosciuto:

- livello d'ingresso A3L4
- dopo ulteriori 24 mesi d'adibizione il riconoscimento dell'indennità di QD1.
- dopo ulteriori 30 mesi compete il relativo inquadramento di QD1.

GESTORI: NORMA GENERALE

Laddove l'accordo 31.10.03 preveda un successivo passaggio in base al giudizio discrezionale dell'azienda, si chiede che tale passaggio avvenga in via automatica.

Laddove non esista una previsione si chiede, invece, l'inserimento della possibilità di una valutazione discrezionale dell'azienda per un successivo passaggio di livello dopo ulteriori 30 mesi.

FILIALE ABILITATA

ADDETTO ESTERO MERCI

- Al lavoratore che raggiunge la 3^a Area 4^o Livello, adibito in via continuata e prevalente all'esame ed alla verifica di conformità dei documenti in utilizzo di crediti documentari nell'ambito del Comparto Merci, sarà attribuito, dopo aver maturato 4 anni d'esperienza nei suddetti compiti, il trattamento retributivo di QD1.
- Al lavoratore designato a sovrintendere ad un nucleo di lavoro nella Filiale abilitata, quando al nucleo sono adibiti almeno 6 addetti, sarà attribuito l'inquadramento di QD1.
- Al lavoratore incaricato di coadiuvare e/o sostituire il Responsabile della F.A. sarà attribuito l'inquadramento di:
 - QD1 quando alla F.A. sono adibiti da 6 a 9 addetti
 - QD2 quando alla F.A. sono adibiti da 10 a 15 addetti
 - QD3 quando alla F.A. sono adibiti oltre 16 addetti
- Al lavoratore incaricato del Coordinamento della F.A. sarà attribuito l'inquadramento di:
 - QD1 quando alla F.A. sono adibiti fino a 5 addetti
 - QD2 quando alla F.A. sono adibiti da 6 a 9 addetti
 - QD3 quando alla F.A. sono adibiti da 10 a 15 addetti
 - QD4 (ruolo chiave di 4 fascia) quando alla F.A. sono adibiti oltre 15 addetti

POLI DI BACK OFFICE (P.B.O.) E

CENTRI AMMINISTRATIVI ELETTRONICI (C.A.E.)

- Al lavoratore incaricato del Coordinamento del P.B.O. e nell'ambito dei C.A.E. al lavoratore, designato a coordinare e gestire l'attività di più "Nuclei Operativi" sarà attribuito l'inquadramento di:
 - QD1 quando sono adibiti fino a 5 addetti
 - QD2 quando sono adibiti da 6 a 9 addetti
 - QD3 quando sono adibiti da 10 a 15 addetti
 - QD4 (Ruolo chiave di 4 fascia) quando sono adibiti oltre 15 addetti.
- Al lavoratore designato a coadiuvare e sostituire il Responsabile del P.B.O. sarà attribuito l'inquadramento di:
 - QD1 quando al P.B.O. sono adibiti da 6 a 9 addetti

- QD2 quando al P.B.O. sono adibiti da 10 a 15 addetti
- QD3 quando al P.B.O. sono adibiti oltre 16 addetti.

- Al lavoratore designato a sovrintendere ad un “nucleo di lavoro” nei P.B.O. o ad un “nucleo operativo” nei C.A.E., quando al nucleo sono adibiti almeno 6 addetti, sarà attribuito l’inquadramento di QD1.

- Al lavoratore del “nucleo operativo” dei C.A.E. che, operando alle dirette dipendenze del Responsabile del “nucleo operativo”, con crescente autonomia nell’ambito delle linee guida e delle direttive ricevute
 - garantisce il monitoraggio costante del processo operativo proprio della funzione d’appartenenza;
 - supporta le filiali, nonché altri servizi della Direzione Centrale, nella consulenza tecnico/operativa dei prodotti/servizi propri della funzione d’appartenenza;
 - collabora in via prevalente con il responsabile nella fase d’analisi propedeutica al miglioramento delle applicazioni di riferimento nonché all’efficientamento del processo operativo;
 - supporta il responsabile nella realizzazione dei progetti assegnati al Servizio d’appartenenza

sarà riconosciuto:

- livello d’ingresso: A3L2
- dopo 12 mesi: A3L3
- dopo ulteriori 24 mesi: A3L4

MOBILITÀ TRA POSIZIONI DI LAVORO

Il lavoratore in forza al Polo Back Office, dopo 4 anni d’adibizione al ruolo, potrà presentare richiesta di rientro in rete. La domanda sarà esaminata, congiuntamente dal Responsabile Risorse Umane della Regione e dal Responsabile Risorse Umane dell’Area competente, ai fini dell’inserimento in un nuovo percorso professionale; l’azienda fornirà risposta scritta al lavoratore. Nell’incontro semestrale di cui all’Accordo 29.12.2004 di tali richieste sarà data informativa ai coordinatori territoriali.

CENTRI IMPRESE

Responsabile Crediti:

Al Responsabile Crediti sarà riconosciuto il ruolo chiave in allineamento al Responsabile Commerciale:

- Ruolo chiave 3 fascia nei C.I. con almeno 16 gestori, compresi quelli nei distaccamenti;
- Ruolo chiave 4 fascia nei C.I. con almeno 10 gestori, compresi quelli nei distaccamenti.

Assistente

All'Assistente sarà riconosciuto:

- livello d'ingresso: A3L2
- dopo 12 mesi: A3L3
- dopo ulteriori 24 mesi: A3L4
- dopo ulteriori 36 mesi: QD1

I lavoratori dei distaccamenti si considerano in carico al centro imprese capofila.

AREA

Figure Specialistiche d'Area:

Alle Figure Specialistiche d'Area sarà riconosciuto:

- livello d'ingresso: A3L4
- dopo 24 mesi: QD1
- dopo ulteriori 24 mesi: QD2

L'Azienda valuterà capacità, competenze ed attitudini manageriali dei QD2, che matureranno ulteriori 30 mesi d'adibizione nel ruolo ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento nella categoria dei QD3.

CENTRO CORPORATE

Responsabile: (cfr. ruoli chiave)

Gestori:

Al Gestore inquadrato QD2, dopo aver maturato ulteriori 30 mesi d'esperienza nel ruolo sarà riconosciuto il trattamento economico del QD3.

Assistente:

All'assistente sarà riconosciuto:

- livello d'ingresso: A3L3
- dopo 12 mesi: A3L4
- dopo ulteriori 24 mesi: QD1
- dopo ulteriori 24 mesi: QD2

Parificando gli Assistenti C.C. agli Assistenti L.C.

Responsabile Organizzativo Centro Corporate

Nei Centri Corporate si richiede la creazione di una figura con contenuti amministrativi/organizzativi, diversa dall'assistente, che coadiuvi il Responsabile nel coordinamento delle attività amministrative (Intesap, incaricato alle garanzie, coordinamento delle

attività dei gestori, gestione fornitori, gestione processi organizzativi, gestione posta elettronica, estensore processi autorizzativi bonifici d'importo rilevante).

A tale figura sarà riconosciuto l'inquadramento previsto per il R.O.P.

REGIONE CORPORATE

Figure Specialistiche

Saranno parificate alle analoghe figure d'Area.

DIREZIONE CENTRALE

Assistente GRM e Assistenti CRM

Saranno equiparate all'assistente Filiale Large Corporate.

Figure Specialistiche:

Al lavoratore (direzioni amministrazione, direzione auditing, direzione finanza, direzione sistemi informativi, direzione pianificazione e controllo, direzione crediti, a titolo esemplificativo e non esaustivo) sarà riconosciuto:

- livello d'ingresso: A3L4
- Dopo 24 mesi: QD1
- Dopo ulteriori 24 mesi: QD2

Tecnico di gestione:

Per il Tecnico di gestione sarà necessario definire un percorso professionale che, a partire dal ruolo di specialista di 1° livello, transitando per il professionale di 1° livello arrivi ai ruoli gestionali di coordinamento.

BANCA TELEFONICA

Responsabile Back Office:

Al Responsabile Back Office sarà attribuito l'inquadramento di:

- A3L4 quando al B.O. sono adibiti da 4 a 5 addetti
- QD1 quando al B.O. sono adibiti da 6 a 9 addetti
- QD2 quando al B.O. sono adibiti oltre 9 addetti

RUOLI CHIAVE

Si propone di rivedere le indennità annue lorde, per i Ruoli Chiave, come segue:

- 1^ fascia €9.500,00
- 2^ fascia €6.500,00
- 3^ fascia €3.500,00
- 4^ fascia €2.600,00
- 5^ fascia €1.500,00

e l'inserimento delle seguenti nuove figure:

- in 4^ fascia: Responsabile di Filiale Abilitata con oltre 15 addetti, Responsabile di Polo Back Office con oltre 15 addetti, Responsabile di più nuclei operativi C.A.E. con oltre 15 addetti, Responsabile di Filiale da 10 a 20 addetti, Responsabile Crediti nei C. I. con almeno 10 gestori;
- in 3^ fascia: Responsabile Crediti nei C.I. con almeno 16 gestori.

“Reperibilità, interventi, turni e lavoro festivo” Accordo 3 Agosto 2005: si chiede l'estensione dell'accordo a tutte le strutture aziendali interessate da: reperibilità, interventi, turni e lavoro festivo ad esclusione dei lavoratori che beneficiano attualmente di condizioni di miglior favore.

NORMA GENERALE

L'attribuzione dell'incarico in ciascuna delle posizioni professionali sarà comunicata dall'azienda all'interessato in forma scritta.

ISCRIZIONE ALL'ALBO DEI PROMOTORI FINANZIARI

Individuazione e definizione delle figure professionali che abbiano nel contenuto della loro mansione anche profili che contemplino attività del promotore finanziario. L'espletamento di queste attività è subordinato all'accettazione da parte del lavoratore dell'iscrizione all'albo dei Promotori Finanziari, quindi, garantire a tali figure: la formazione, la preparazione ed agevolare/promuovere il conseguimento del patentino del promotore finanziario. Il "contributo di vigilanza" a favore della Consob, che deve essere pagato da tutti i promotori iscritti all'albo alla data del 2 gennaio d'ogni anno, è a carico dell'Azienda.

Istituzione, per una maggiore tutela del lavoratore stesso, un apposito "codice etico" - diritti, doveri e responsabilità del lavoratore/promotore finanziario – in modo da assicurare trasparenza e certezza dell'interpretazione delle ulteriori norme a cui è soggetto il lavoratore.

Per gli errori e/o le inadeguatezze legate al prodotto finanziario, eventualmente lamentate dal cliente, la responsabilità rimane in capo alla Banca. Per errori e/o inadeguatezza eccipienti nelle modalità di collocamento del prodotto si deve prevedere la stipula di una polizza a copertura dei rischi professionali a carico dell'azienda, oppure scegliere un meccanismo d'indennità, analogamente a quanto avviene per l'operatore di sportello, lasciando scegliere al lavoratore se aderire a prodotti assicurativi presenti sul mercato.

L'azienda deve farsi integralmente carico, in orario di lavoro, della formazione e dell'informazione continua prevista dalla legge per questa figura professionale; anche nel caso in cui l'iscrizione all'albo dei promotori avvenga "di diritto", infatti, non dobbiamo dare per scontato che il doppio requisito inquadramento/mansione svolta assicuri realmente la preparazione necessaria e soprattutto la conoscenza della normativa specifica.

Poiché l'attività del lavoratore/promotore può svolgersi sia all'interno dei locali della banca sia all'esterno è necessario disciplinare le modalità d'espletamento del lavoro all'esterno. L'assistenza (consulenza) continua alla clientela, prevista dalla normativa, dovrà essere compatibile con il normale orario di lavoro del lavoratore/promotore e per la restante parte del tempo l'azienda dovrà farsene carico – con call center o altro –; lo stesso dicasi per la conservazione dei documenti inerenti al carteggio con la clientela e i contratti stipulati – la legge incarica il promotore di conservare per 5 anni tutta la documentazione in apposito armadio ignifugo e di indicare preventivamente l'indirizzo in cui sono archiviati i documenti – la Banca dovrà farsi carico: dei locali e delle casseforti ignifughe per l'archiviazione dei documenti (spazi indipendenti per ogni gestore/promotore) e dovrà inoltre assumersi la responsabilità d'eventuali smarrimenti di documentazione, individuando idonei metodi di trasporto e d'archiviazione dei documenti stessi.

Il "patto di non concorrenza" ex art.2125 C.C. deve essere in ogni caso espresso e remunerato ed i limiti di: oggetto, tempo (lo stesso non superiore a 3 anni o a 5 se dirigenti) e luogo devono essere indicati nel patto.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE

Per tutto il Personale in servizio alla data di sottoscrizione del CIA e di futura assunzione la misura minima degli apporti contributivi aziendali ai Fondi di previdenza complementari di pertinenza sarà fissata ad un minimo del 4,20 %, fermo quant'altro di migliorativo è previsto in materia dagli Statuti dei Fondi stessi nonché dagli accordi stipulati fra le Fonti istitutive.

TICKET PASTO

A decorrere dalla firma del CIA sarà riconosciuto a tutto il personale a tempo pieno e a tempo parziale di tipo verticale e orizzontale (le precedenti definizioni inerenti al part time si ritengono, infatti, chiarite e modificate dal Decreto del Presidente del Consiglio del 18/11/2005 art.5 comma c) un buono pasto di €7,00. Erogazione al personale in allattamento e con riduzione oraria ex Legge 104/92 dell'intero importo del ticket pasto.

Sarà, inoltre, prevista la possibilità di effettuare annualmente l'opzione individuale per l'intero importo del ticket, con versamento al fondo di previdenza complementare di pertinenza.

CASSA SANITARIA

Per tutto il Personale in servizio alla data di sottoscrizione del CIA e di futura assunzione la misura minima degli apporti contributivi aziendali alla Cassa Sanitaria di Gruppo sarà aumentata di una percentuale da definirsi.

COPERTURE ASSICURATIVE

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI

A decorrere dalla firma del presente CIA sarà modificata la copertura integrativa, prevista per tutti i dipendenti, contro gli infortuni professionali ed extra professionali.

Le polizze assicurative copriranno i rischi d'infortunio che il dipendente: a tempo indeterminato e a tempo determinato (con ogni forma contrattuale) subisca:

- nell'esercizio delle attività professionali, presso la Società e presso altre Società in presenza di distacco, in occasione di missioni in Italia e all'estero, nonché durante il percorso per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa;
- durante lo svolgimento d'ogni "normale attività", che non abbia carattere professionale.

Ogni dipendente, come sopra descritto, sarà assicurato:

1. in caso di morte per una somma pari a 5 VOLTE la "retribuzione" annua, con un massimale di €1.032.914,00;
2. in caso d'invalidità permanente da infortunio fino alla somma corrispondente a 6 VOLTE la "retribuzione" annua, con un massimo di €1.032.914,00.

Per "retribuzione" s'intende quella assunta come base per la determinazione del "Trattamento di Fine Rapporto".

Si riconosce a tutti gli effetti quale attività professionale l'attività sindacale svolta dai rappresentanti delle O.O.S.S.

Infortunio professionale

In caso d'invalidità permanente, a seguito d'infortunio professionale, l'indennizzo sarà pagato integralmente.

Infortunio extra professionale

Nel caso d'invalidità permanente di grado inferiore o pari al 30%, sarà prevista una franchigia del 1% perciò:

- non sarà liquidata alcun'indennità, per invalidità inferiore o pari al 1%;
- sarà liquidata un'indennità pari alla parte eccedente la franchigia, nel caso d'invalidità di grado superiore a 1%.

Nel caso d'invalidità permanente di grado superiore al 30% l'indennizzo non sarà soggetto ad alcuna franchigia, inoltre, per il personale disabile con percentuale d'invalidità superiore al 25% non si applicano le riduzioni sopraccitate.

Malattia

Prevedere le coperture sopra citate anche in caso di malattia.

POLIZZA KASCO

A decorrere dalla firma del presente CIA sarà garantita a tutti i dipendenti, che per esigenze di servizio, (anche temporanee e/o occasionali) siano stati autorizzati ad utilizzare l'autovettura e/o motoveicolo/ciclomotore di proprietà, propria o di un familiare con lui convivente, e che sia stato coinvolto in un sinistro durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative (compresi gli spostamenti derivanti dalla partecipazione a corsi di formazione e/o ogni altro spostamento resosi necessario dall'esecuzione d'attività disposte dall'azienda), compreso il rischio in itinere (percorso dall'abitazione al luogo di lavoro e ritorno) e le missioni, la gestione della copertura e del recupero degli indennizzi assicurativi che comprenda:

- responsabilità civile verso terzi;
- danni conseguenti a collisione con altro veicolo identificato in cui sussista un concorso di colpa con un minimo di €500,00;
- sinistro che causi la perdita totale del veicolo, ovvero se le spese di riparazione superano il valore commerciale del medesimo al momento del sinistro, la Compagnia corrisponderà un importo pari al valore commerciale dello stesso con un minimo di €2.500,00 per le autovetture e €1.000,00 per gli altri veicoli;
- danni derivanti da atti vandalici, eventi socio politici, eventi climatici (grandine), tentativo di scasso o di furto la Compagnia corrisponderà un importo pari al danno subito (saranno forniti i giustificativi di spesa);
- il soccorso stradale, la fornitura di veicoli sostitutivi e l'assistenza al conducente e ai passeggeri.

Inoltre, a decorrere dalla firma del presente accordo sarà garantita, per i dipendenti che per esigenze di servizio utilizzino un'autovettura, la tutela legale.

Tutti i casi sopra previsti s'intendono estesi anche all'utilizzo d'autovetture private nell'esercizio dell'attività sindacale.

MISSIONI E DIARIE

A decorrere dalla firma del presente CIA si prevede:

- Incremento delle tariffe dei rimborsi chilometrici con adeguamento automatico collegato alle tabelle ACI.

Cilindrata	importi	Alimentazione
Fino a 1000 cc	0,30 €	Benzina e gasolio
Da 1000 cc e fino a 1600 cc	0,40 €	Benzina e gasolio
Oltre 1600 cc	0,50 €	Benzina e gasolio

Gli importi saranno aggiornati annualmente all'emissione delle tariffe ACI, indicativamente nel periodo aprile-maggio. Per la definizione dei Km percorsi, dal luogo di partenza al luogo d'arrivo e viceversa, si dovrà far riferimento al sito web: Michelin.

- Per I dipendenti che effettuano missioni sul territorio nazionale o all'estero sarà prevista la facoltà di chiedere, per le sole spese vive, un anticipo in Euro ovvero in altra divisa in base alla località di missione, di almeno €500,00 o il corrispondente controvalore.
- Riconoscimento delle diarie sommando senza interruzioni i giorni di trasferta, effettuati tra la fine del mese e l'inizio del mese successivo dove si riscontri continuità della trasferta (ad esempio: 30-31/01 e 01-02-03-04/02)
- Per tutte quelle trasferte a lungo raggio che non integrano la fattispecie di missione si chiede l'istituzione di un'indennità di disagio pari a €40,00 giornaliera in aggiunta al rimborso spese a pie di lista.

PREMIO DI FEDELTA' - ANZIANITA'

A decorrere dalla firma del presente CIA per il Personale sprovvisto del premio di fedeltà/anzianità, fatto salvo quanto contenuto nell'accordo tra le OO.SS. Dircredito, Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e UILCA e Banca Intesa Spa, si chiede l'innalzamento del contributo aziendale al fondo di previdenza integrativa di pertinenza:

- al compimento del 10° anno di servizio: dello 0,20%;
- al compimento del 20° anno di servizio: di un ulteriore 0,15%;
- al compimento del 25° anno di servizio: di un ulteriore 0,15%.

In caso di cessazione del servizio o cessione di ramo d'azienda il rateo di premio d'anzianità maturato sarà liquidato.

APPOSITA EROGAZIONE per i Quadri Direttivi

Si chiede la predisposizione di una normativa trasparente e oggettiva per la remunerazione delle prestazioni lavorative di cui all'art. 78 CCNL 12 febbraio 2005. L'apposita erogazione, a fronte di un impegno particolarmente significativo durante l'anno, dovrà essere assegnata con criteri improntati all'equità ed economicamente rapportata all'orario effettivamente svolto. Durante l'incontro di "valutazione", come previsto dall'art.78 CCNL 2005, l'azienda informerà il lavoratore a riguardo. Nell'incontro semestrale, previsto dal "Protocollo sulle Relazioni industriali in Banca

Intesa”, l’azienda fornirà un’informativa di complesso e consuntiva della MacroArea, sulle determinazioni in materia. Per impegno significativo s’intende un monte ore non inferiore a 100.

PREMIO DI PIANO - AZIONARIATO PER IL PERSONALE

Le OO.SS. prendono atto che, tra gli strumenti volti a rafforzare la motivazione del Personale, il suo coinvolgimento negli obiettivi aziendali ed il legame con l’Azienda, riveste particolare importanza il ricorso all’assegnazione gratuita d’azioni, atteso anche il favorevole regime fiscale riservato dal D.Lgs. 509/99 ad operazioni che rispettino le condizioni dallo stesso stabilite.

In relazione a tale valutazione si prevede l’erogazione di un premio, a fronte del raggiungimento degli obiettivi dei piani industriali di periodo, a tutto il personale di Banca Intesa mediante cessione d’azioni proprie ispirata ai seguenti principi:

- offerta al Personale appartenente a tutte le categorie in servizio alla data d’assegnazione;
- commisurazione del numero d’azioni offerte al controvalore minimo di €2.000,00, per ogni anno facente parte del Piano Industriale, da erogarsi in misura uguale a tutto il personale in servizio alla data del 31 dicembre dell’anno di riferimento per l’erogazione del premio stesso senza nessun riproporzionamento per il personale con orario a tempo ridotto;
- determinazione del numero delle azioni assegnate assumendo quale prezzo unitario di riferimento la media dei prezzi di mercato del titolo nei novanta giorni antecedenti quello d’assegnazione;
- suddivisione del premio, per ragioni di calcolo, valgono le regole ed i criteri stabiliti in tema di premio aziendale dall’art. 41 CCNL 12.2.2005.

SISTEMA INCENTIVANTE

Premesso che il “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del Sistema Bancario” sottolinea che: in tema di “sistemi incentivanti e di valutazione del personale deve essere assicurata aziendalemente piena coerenza tra i principi declinati in materia nel Protocollo, con particolare riguardo all’oggettività ed alla trasparenza dei sistemi stessi, e i comportamenti assunti ad ogni livello nelle imprese, al fine di rafforzare all’interno delle medesime il necessario clima di fiducia, coesione e stabilità e ponendo la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi”, si dovrà prevedere:

- ammontare complessivo erogabile non superiore all’importo di volta in volta erogato come premio di produttività;
- informativa dettagliata di tutte le forme e importi d’ogni premio o incentivo assegnato al personale in servizio;
- coinvolgimento di tutte le Divisioni di Banca Intesa;
- trasparenza e comunicazione preventiva alle Segreterie di Coordinamento, nonché alle R.S.A. per quanto di competenza, dei criteri d’assegnazione e monitoraggio del budget delle diverse strutture (come prevede l’art.44 del CCNL 2005); nonché discussione del budget in fase d’assegnazione e revisione; analoga procedura di confronto, anche se di durata inferiore, è prevista nel caso in cui l’azienda progetti campagne prodotte o analoghe iniziative premianti. Inoltre l’azienda dovrà fornire alle OO.SS., riguardo a tali iniziative ed ai Premi Discrezionali, una dettagliata informativa scritta sui risultati raggiunti e sulle erogazioni al personale (suddivisione dipendenze/servizi/uffici, aree professionali/quadri direttivi, figure professionali, numero dei dipendenti);
- significativo riequilibrio dei valori assegnati alle diverse figure professionali che attualmente producono forti discriminazioni tra i lavoratori collegato alla riparametrazione del CCNL;
- estensione del sistema incentivante alla totalità delle figure professionali attraverso l’introduzione di un importo minimo uguale per tutti (bonus incentivante minimo di €400,00) in caso di raggiungimento degli obiettivi generali della filiale/unità produttiva (centro di profitto e centri di costo). Tale bonus sarà erogato per intero ai part time e al personale beneficiario della Lg. 104, in coerenza e realizzazione di quanto contenuto nell’Accordo del 5 aprile 2006, che recita: *“in questo contesto, il miglioramento continuo del clima aziendale, caratterizzato dal dialogo e dalla fiducia tra la Banca, le OOSS e il Personale, resta l’obiettivo primario per che le Parti si impegnano a riaffermare”*;
- eliminare i vincoli d’accesso (Banca e Divisione) che rischiano di annullare il contributo delle unità organizzative sottostanti (Regioni/Filiali, Aree/Filiali); si propone l’erogazione proporzionale a tutte le filiali/unità produttive che abbiano conseguito nell’anno un incremento del MINT, pur senza raggiungere il MINT di budget;
- si ribadisce che i budget individuali non sono ammessi;
- solo in caso d’attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo il premio incentivante non sarà erogato; eliminazione della soglia minima, attualmente di €400,00, che penalizza le fasce più deboli di lavoratori e viola il principio delle Pari Opportunità (Lg.125/91);

- distribuzione a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro;
- confronto, a consuntivo, sul sistema incentivante con le Segreterie di Coordinamento e con le R.S.A. di quelle unità organizzative che non raggiungessero gli obiettivi.

Inoltre, 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 che:

- leva prioritaria sia fatta sui valori di collaborazione e di squadra, nonché coinvolgimento e motivazione al raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi previsti;
- il ruolo di programmazione e di metodologia organizzativa sia riservato all'indicazione d'obiettivi qualitativi e quantitativi, con equilibrata funzione di completamento dei traguardi di squadra;
- conseguentemente, si conviene che sia espressamente esclusa ogni forma di pressione alla vendita non coerente con i principi enunciati nel verbale d'accordo del 5 aprile 2005;
- la modifica in aumento del budget, in corso d'anno, non deve penalizzare al fine del riconoscimento del premio il lavoratore che raggiunge gli obiettivi inizialmente assegnati;
- le riunioni per la presentazione di prodotti, campagne, procedure interne e ogni altro aspetto inerente alla distribuzione interna e/o l'organizzazione del lavoro delle unità operative si devono tenere di norma durante l'orario di lavoro; nel caso le stesse si protraessero oltre tale orario saranno riconosciute le prestazioni aggiuntive spettanti;
- creazione di un sistema incentivante trasparente anche per la Direzione Centrale.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La valutazione della prestazione è un processo molto delicato e spesso, se svolto in modo inadeguato, può avere un impatto negativo sulla motivazione e sulla produttività delle persone. È, quindi, indispensabile, affinché il processo risulti efficace, che i valutatori siano preparati, che il sistema di valutazione sia condiviso ed accettato e che le modalità ed i parametri della valutazione siano chiari e conosciuti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Si formulano, pertanto le seguenti richieste:

- eliminazione dalla tabella al punto 3.2.III, pagina 4/12 della Circolare “Valore” 1/2005 e successive a riguardo, che pregiudizialmente individua, prima del momento valutativo, fasce di lavoratori escluse dal Premio incentivante;
- un confronto, con il sindacato, sul sistema di valutazione “Valore”.

PREMIO AZIENDALE

Tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 41 del CCNL 12/2/2005, e delle valutazioni congiunte effettuate dalle Parti, atteso che il premio aziendale deve essere opportunamente definito in stretta correlazione a risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un miglior andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo conto degli apporti professionali, le Parti convengono che, al presente, non è ancora possibile individuare parametri adeguati e/o indicatori (ad es. di redditività, efficienza, produttività, qualità, rischiosità, ecc.) da utilizzarsi ai fini della determinazione del premio aziendale.

Le parti convengono, altresì, che alla presenza di almeno tre bilanci redatti utilizzando i criteri IAS le OO.SS. sottoscrittrici del presente CIA elaboreranno un'apposita formula che permetterà di misurare e di remunerare l'operosità dei lavoratori di Banca Intesa in stretta correlazione ai risultati di bilancio raggiunti.

La proposta di formula VAP, così elaborata, sarà discussa in apposito incontro, tra le OO.SS. e l'Azienda, fissato non oltre i 15 gg dal momento della presentazione dell'ipotesi stessa.

APPRENDISTATO

Considerato che:

- il D. Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato, regolando, all'art. 49, la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante e rimettendo la regolamentazione dei profili formativi alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Parti sociali;
- l'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2005 ha disciplinato gli aspetti del predetto istituto contrattuale rinviati alla contrattazione collettiva dal citato art. 49;
- in attesa delle previste leggi regionali la disciplina dell'apprendistato è stata rimessa – ai sensi della legge 14 maggio 2005 n. 80 – ai contratti collettivi nazionali di categoria;
- con l'accordo sottoscritto da ABI e dalle OO.SS. in data 23 giugno 2005 è stata integrata la disciplina collettiva dell'apprendistato professionalizzante relativamente ai profili formativi, rendendo applicabile il citato contratto nel settore bancario;
- la predetta tipologia contrattuale, di durata quadriennale, è finalizzata al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale e comporterà il "sottoinquadramento" del lavoratore di due livelli retributivi durante il primo biennio dall'assunzione e di un livello nel secondo biennio;
- sotto il profilo previdenziale, per gli apprendisti sono previste (art. 21 e 22 L. n. 25/1955 e successive modifiche) aliquote contributive destinate all'AGO in misura ridotta;
- le richiamate aliquote contributive sono applicate per un anno anche dopo la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato (art. 21, co. 6 L. n. 56/87).

Si prevede che la Banca versi al Fondo Fapa di Gruppo, con decorrenza dalla firma del presente CIA, in favore dei lavoratori e delle lavoratrici assunti con contratto di apprendistato:

- a) l'ammontare del T.F.R. maturato e disponibile alla data di adesione e, successivamente, alla fine di ciascun anno, l'intera quota annua destinata all'accantonamento del trattamento anzidetto, il tutto al netto di ogni prelievo disposto per legge;
- b) un contributo nella misura dell'11% della retribuzione assunta a base del T.F.R. per la durata del contratto di apprendistato.
- c) un contributo nella misura del 10% della retribuzione assunta a base del T.F.R. nell'anno successivo alla trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, durante il quale permane l'applicazione del trattamento contributivo obbligatorio previsto per gli apprendisti.

L'obbligo di versamento del suddetto contributo è strettamente correlato al permanere del rapporto di lavoro con la Banca nonché dell'iscrizione al Fondo da parte del lavoratore o della lavoratrice. L'eventuale cessazione di tale iscrizione determina il venir meno, con uguale decorrenza, dell'obbligo stesso, senza diritto ad alcunché di sostitutivo, neppure ad altro titolo.

POLITICHE SOCIALI

Si formulano le seguenti richieste:

- Prevedere una **Long Term Care** da inserire o affiancare alla Cassa Sanitaria.
- Favorire programmi annuali di prevenzione e **diagnosi precoce di alcune patologie** (es.pap-test, seno, visite oculistiche, prostata, colon etc.), da svolgersi nella sede di lavoro o in regime di convenzione, prevedendo permessi dal lavoro ad hoc.
- **Lavoratori diversamente abili:** inserimento, assistenza ed integrazione del personale portatore di handicap, ad esempio: corsi di formazione compatibili con le inabilità dei discenti, parcheggi aziendali ad hoc, mappatura degli stabili per identificare le barriere architettoniche ed eliminarle, permessi aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalle leggi in materia, tutele e garanzie inerenti la mobilità in relazione alle esigenze personali, concessione di permessi retribuiti, anche suddivisibili in due o più periodi, per i destinatari di legge 104 che hanno diritto ad un periodo di cure durante l'anno etc.
- Dettagliata informativa alle OO.SS. inerente il personale assunto in base alla Legge 68 e del personale che usufruisce, in relazione a disabilità personali, della Legge 104.
- **Lavoratori con figli disabili:** adeguamento dell'assegno attualmente previsto ad €2.000,00. Previsione di permessi aggiuntivi a quelli di legge.
- A favore di personale tossicodipendente, alcolista ed affetto da malattie autoimmuni si prevede l'introduzione di condizioni migliorative, inerenti il periodo di comporta, rispetto a quanto previsto dal CCNL.
- **Associazione solidaristica:** costituzione di un'Associazione solidaristica (modificando lo statuto dell'attuale Fondo di Solidarietà Cariplo) per dare sostegno a casi particolari di disagio. Far confluire le Associazioni (ed i relativi Fondi accantonati): "Eugenio da Bove", Mattioli (ex Comit) e Fondo di Studio "Secondo Piovesan" (ex Bav) nel Fondo di Solidarietà Cariplo.
- **Asili nido aziendali:** apertura di un confronto paritetico in tema di asili nido aziendali anche ai fini dell'erogazione di un contributo nelle piazze e/o zone nelle quali non è presente il nido aziendale.
- **Volontariato:** per il personale aderente ad associazioni di volontariato, iscritte negli appositi registri (legge 11.8.1991 n.266 e successive modifiche), agevolare la flessibilità d'orario, introdurre brevi permessi retribuiti e garantire il rispetto della professionalità. Aspettativa non retribuita fino a 2 anni per iniziative di volontariato presso ONG.
- Istituzione del **Mobility Manager** anche ai fini di un accordo sulla mobilità sostenibile nelle principali città italiane e in ogni caso nei centri con più di 300 lavoratori.
- **Incentivazione all'uso dei mezzi pubblici** e rimborso ai pendolari attraverso contributi economici anche in conformità con le leggi regionali.
- **Pari opportunità:** i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere mansioni che comportino responsabilità gerarchiche dovranno essere adeguatamente formati relativamente alle norme e alle casistiche riguardanti le Pari Opportunità.

Si dovrà, inoltre, prevedere: corsi d'aggiornamento professionale per il personale che rientra dalla maternità e da assenze superiori a 5 mesi (ribadiamo, per personale a part time, la necessità di organizzare i corsi di formazione al mattino).

L'azienda si impegna ad esonerare dalla mansione di A.O.C. cassiere le lavoratrici in gravidanza che ne facciano richiesta. Si impegna, inoltre, a non modificare la mansione delle lavoratrici al rientro dalla maternità, anche alla luce del D.Lg. 30 maggio 2005, n.145 (Attivazione della commissione pari opportunità con impegno a lavorare su progetti d'azioni positive).

- **Provvidenze per lavoratori studenti:** oltre le previsioni del CCNL, si chiede:
 - l'estensione delle ore e delle giornate di permesso previste dall'art. 53 del CCNL 2005 a tutti i corsi di laurea (triennio, biennio di specializzazione, master di 1° e 2° livello e corsi d'abilitazione alla professione);
 - 8 giorni per la preparazione del diploma o tesi di laurea (laurea breve e/o laurea specialistica).

- **Provvidenze per i figli di lavoratori studenti:** il contributo previsto dal CCNL sarà aggiuntivo rispetto ad eventuali erogazioni di Comuni/Regioni a titolo di rimborso spese libri e altro.

- **Brevi permessi:** per visita medica/esami per sé, conviventi (da stato di famiglia), figli, genitori, affini (ascendenti e discendenti di primo grado) con presentazione di certificazione.
Per comprovate e serie ragioni personali o familiari, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 20 giorni, frazionabili anche in permessi ad ore.
Dietro presentazione d'idonea attestazione (rilasciata dalle strutture interessate) l'azienda concede 10 giorni d'assenza retribuita per ciascun figlio per l'inserimento all'asilo nido, scuola materna o per l'inserimento dei genitori in strutture di cura e ulteriori permessi orari, non retribuiti, sino ad un massimo di 10 giorni lavorativi l'anno.
Si prevede l'introduzione di ulteriori periodi d'assenza, oltre a quelli previsti dalla legge 53/2000, per far fronte a malattie del figlio, fra i 3 e gli 11 anni, con presentazione d'idonea certificazione medica. Occorre individuare termini e condizioni migliorative per l'utilizzo dell'aspettativa facoltativa prevista dalla legge.
È importante precisare la possibilità di usufruire di 3 gg di permesso per eventi di natura patologica grave anche se non ricompresi tra quelli previsti dalla legge 53/2000.
Possibilità di fruire di 3 gg + 3 gg nel caso in cui si sommino eventi di natura patologica (come sopra) con il decesso riferiti allo stesso familiare o anche a familiari diversi.

- **Permessi parentali:** a richiesta del Lavoratore neo padre, l'Azienda concederà in caso di nascita/adozione di un figlio/a, un giorno di permesso retribuito.

- **Dopolavoro:** creazione di un'apposita commissione tecnica.

- **RLS:** acquisire l'informativa inerente gli organici in Banca Intesa e contemporaneamente proseguire i lavori per indire al più presto le elezioni degli Rls.

- **Accordi:**
 - Relazioni sindacali
 - Mobilità
 - Part time
 - Formazione

Per diversi temi proponiamo modifiche migliorative in sede di discussione del Cia, con accordi a latere, in particolare:

- -Relazioni sindacali: vanno migliorate le previsioni, allargando le agibilità in termini di quantità e modalità d'utilizzo; occorre prevedere adeguati rimborsi spese alla luce della complessità aziendale; è necessario identificare con maggiore chiarezza gli interlocutori aziendali a livello periferico; ai lavoratori, che operano in unità produttive in cui non è possibile costituire le RSA, è necessario garantire il diritto d'assemblea;
- **Part time:** fissare delle graduatorie sulla base di parametri oggettivamente riconoscibili per la concessione del part time, inoltre, il calcolo delle percentuali così come applicato attualmente crea scompensi che vanno eliminati prevedendo una maggiore flessibilità a livello locale;
- **Formazione:** devono essere introdotti meccanismi di verifica puntuale dell'applicazione dell'Accordo sulla Formazione; la formazione a distanza o via web tv deve essere consentita secondo gli orari di lavoro previsti dal CCNL e in locali/zone opportunamente predisposti e diversi dalla postazione di lavoro; devono essere rivisti gli aspetti inerenti le trasferte del personale per la partecipazione a corsi di formazione contenuti nella circolare 5/2006 "Policy per il personale in missione e nuove modalità di gestione".
- **Mobilità:** riteniamo l'accordo rinnovabile alle stesse condizioni con l'aggiunta della possibilità alla mobilità verso le altre società del gruppo, compatibilmente con le esigenze organizzative e su richiesta del lavoratore.

Anticipazione del TFR

Proponiamo la stesura di un accordo in sostituzione della circolare aziendale n.143 del 01/04/2005, migliorandone le previsioni per la ristrutturazione della casa di proprietà e l'introduzione della motivazione acquisto mobili per la prima casa; inoltre riteniamo indispensabile innalzare le percentuali degli aventi diritto previste dalla legge, differenziandole in due gruppi per consentire un canale privilegiato alle urgenze, senza rinvii ad anni successivi.

CODICE DI BUONE PRASSI IN TEMA DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOBBING E COMITATO PER LE BUONE PRASSI

Attivazione all'interno della COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ – che ne rappresenta la sede più opportuna - di un **COMITATO per le BUONE PRASSI**: un nucleo composto da 6 persone, possibilmente in possesso di curricula e/o titoli pertinenti, al quale sia affidato il compito di:

- verificare il rispetto del codice di buone prassi aziendale (una volta definito)
- affrontare l'esame di casi che vengano sottoposti alla diretta attenzione dell'organismo stesso
- collaborare con la figura della/del Consulente di fiducia

Consulente di fiducia

Anche sulla base delle numerose esperienze sin qui fatte in altre aziende, si ritiene opportuno istituire la figura della/del Consulente di fiducia, che dovrà:

- avere titoli e curriculum adeguati;
- essere esterno all'azienda, e garantire una posizione “super partes”
- lavorare in stretto collegamento con il **Cbp**, al quale relazionerà periodicamente sulla propria attività;

La/il **Consulente di fiducia** avrà il compito di fornire consulenza e assistenza alle persone che ne richiederanno l'intervento, per la trattazione informale di problemi riguardanti discriminazioni sul lavoro, molestie e molestie sessuali, mobbing.

L'istituendo Codice di Buone prassi **definirà le procedure formali e informali** attraverso le quali saranno affrontati e trattati gli argomenti citati.

		ATTUALI	RICHIESTE
Cc di accredito stipendio			
Tasso creditore			TUR - 0,25%
Tasso debitore			TUR - 0,25%
Scoperto (a richiesta)	Aree professionali	6.200	7.000
	QD1 - QD2	7.800	9.000
	QD3 - QD4	10.500	12.000
	Dirigenti	15.000	18.000
Versamenti - tutti	Spese	nessuna	idem
	valuta	in giornata	idem
Addebito assegni emessi	valuta	data registrazione	idem
Bonifici con addebito in c/c	spese	nessuna	idem
	valuta	standard	idem
Bonifici per contanti	spese	standard	idem
	valuta	standard	idem
Negoziazione banconote estere e TC	commissioni	esenti	idem
Spese pagamento utenze	domiciliate	nessuna	idem
	allo sportello	standard	idem
Carta di credito			
- massimale mensile (a richiesta)	Aree professionali	3.200	4.000
da suddividere fra le carte possedute	QD1 - QD2	3.200	5.500
	QD3 - QD4	5.200	6.500
	Dirigenti	10.400	12.000
Bancomat			
massimale giornaliero		500	idem
massimale mensile		3.000	idem
commissione prelievo circuito Gruppo		esente	idem
altre Banche		2	esente
Domiciliazione corrispondenza		Ufficio	idem
Canone Phone e Home Banking		esente	idem
Cassette di sicurezza		75% condizioni applicate alla clientela compresa eventuale quota cointestatari	idem
Dossier titoli coll c/c di accr stip			
Spese amm/ne e custodia		esente	idem
Bot			

		ATTUALI	RICHIESTE
commissioni sottoscrizione	a 3 mesi	0,05%	esente
	a 6 mesi	0,10%	esente
	a 12 mesi	0,15%	esente
commissioni negoziazione	a 3 mesi	0,10%	esente
	a 6 mesi	0,15%	esente
	a 12 mesi	0,20%	esente
Obbligazioni	commissioni	0,20%	esente
Azioni italiane e straniere	commissioni	0,30%	esente
Fondi Nextra	commissioni	esente	esente
Diritto fisso		esente	esente
GPM / GPF	commissioni di gestione	50%	esente

Credito personale ordinario agevolato non documentato
--

Importo massimo concedibile	Aree professionali	10.000	15.000
	QD1 - QD2	15.000	20.000
	QD3 - QD4	20.000	25.000
	Dirigenti	20.000	30.000
Durata massima		8 anni	10 anni
Rimborso		rate mensili addebitate su c/c di accredito stipendio	idem
Tasso		TUR	TUR - 0,25%
Annotazioni			idem
Ripertizione della richiesta			idem

Credito personale ordinario agevolato documentato
--

Importo massimo concedibile	Tutti	15.000	30.000
Causali di concessione		<p>spese sanitarie non coperte da assistenza sanitaria</p> <p>spese generate da eventi straordinari quali infortuni, spese legali, funerarie, etc.</p> <p>spese legate alla categoria del disagio sociale quali acquisto di strumentazione e apparecchiature per lavoratori disabili o per familiari portatori di handicap</p>	Tutte , purchè documentate
Durata massima		8 anni	10 anni
Rimborso		rate mensili addebitate su c/c di accredito stipendio	idem
Tasso		TUR	TUR - 0,25%
Annotazioni			idem

		ATTUALI	RICHIESTE
Mutuo fondiario agevolato			
Importo concedibile	Aree professionali e QD	100.000	150.000
	Dirigenti	125.000	150.000
Causali di concessione			idem
Durata massima		25 anni	30 anni
Rimborso		rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	idem
Tasso	variabile	75% del TUR	70% del TUR
Limite acquisto / costruzione	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione	80	95
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate	100	idem
Garanzia			ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile
	Ripetizione della richiesta		
	Intestazione dell'immobile		
	Intestazione del mutuo		

Prefinanziamento

Secondo le stesse regole e alle stesse condizioni del mutuo dipendenti / concessione temporanea in attesa erogazione mutuo

Mutuo fondiario integrativo

Importo concedibile		nessun limite	idem
Causali di concessione		integrare il mutuo agevolato	idem
Durata massima		25 anni	30 anni
Rimborso		rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	idem
Tasso	variabile	Euribor + 0,90%	idem
Limite acquisto / costruzione	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione	80	95
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate	100	idem
Garanzia			ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile

	ATTUALI	RICHIESTE
Intestazione dell'immobile		
Intestazione del mutuo		
Mutuo fondiario altri prodotti		
Importo concedibile	nessun limite	idem
Causali di concessione	ulteriori finanziamenti di credito fondiario (abitazioni, negozi, terreni, etc.)	idem
Durata massima	25 anni	30 anni
Rimborso	rate mensili o semestrali addate in c/c di accredito stipendio	idem
Tasso	variabile Euribor + 0,90%	idem
Limite acquisto / costruzione	% del valore cauzionale dell'immobile o del costo di costruzione 80	95
Limite ristrutturazione	% delle opere preventivate 100	idem
Garanzia	ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi l'80% del valore dell'immobile	ipoteca di 1° grado, oppure di 2° grado purchè la somma del nuovo mutuo con quello esistente non superi il 95% del valore dell'immobile
Intestazione dell'immobile		
Intestazione del mutuo		

Regole aggiuntive mutui/prestiti personali:

- l'adeguamento alle nuove condizioni anche dei mutui in essere, su richiesta del lavoratore e la riconversione nei limiti dei nuovi importi dei mutui integrativi e/o altri prodotti esistenti;
- assicurazione incendio e/o altri eventi: estensione anche alla casa d'abitazione non soggetta a mutuo con spese a carico dell'Azienda;
- mutuo cointestato con i figli: riteniamo utile che sia superata la necessità di cointestazione che comporta limitazioni nel recupero fiscale, ma possano essere utilizzati altri eventuali strumenti di garanzia (es. fideiussioni);
- precisazione e affinamento della regolamentazione d'erogazione: l'importo erogato a nuovo deve essere utilizzato anche per estinguere il debito residuo pregresso (e non obbligatoriamente estinto a priori) lo stesso dicasi per prestiti personali;
- previsione di un'apposita polizza assicurativa, a spese dell'azienda, finalizzata all'estinzione del finanziamento in caso di premorienza del personale.

“Piattaforma CIA licenziata salvo errori ed omissioni”

Milano, 5 giugno 2006

Segreterie degli Organi di Coordinamento
DIRCREDITO - FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
BANCA INTESA