



Piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SANPAOLO – SANPAOLO BANCO DI NAPOLI

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.

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.

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 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'ineludibile necessità della omogeneizzazione 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.

Fino al raggiungimento dell'obiettivo dell'armonizzazione contrattuale il personale del Sanpaolo conferito alle Banche Rete dovrà conservare tutti i trattamenti economici e normativi del Sanpaolo.

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; in particolare per operatori specializzati di Contact Unit e Help Desk, Recupero Crediti, Recupero Crediti SGA, Legale, Tecnico, Sicurezza, Specialisti di Prodotto.
- 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

Nel passaggio dei Funzionari alla categoria dei Quadri Direttivi avvenuta nel 2001, l'azienda ha definito in modo unilaterale la declaratoria dei QD e Ruoli Chiave, emanando una specifica circolare. Pertanto, 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, 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. Le norme e le modalità della domanda dovranno coincidere, ove possibile (come ad es. in Friulcassa), con quelle previste per le domande tra Sanpaolo e Sanpaolo Banco di Napoli.

Si dovranno prevedere agevolazioni per trasferimenti in/da zone disagiate (con particolare attenzione alle isole minori e alle valli montane).

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,
- 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:

- mantenimento e potenziamento 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;
- ridefinizione 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
- ripristino a tutti gli effetti 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

Gli incontri relativi a indirizzi strategici, piani industriali e linee programmatiche, nonché ogni incontro con Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, devono essere previsti a livello delle Segreterie di Coordinamento di Gruppo. Vanno altresì previsti incontri decentrati a livello di Area/Servizio sulle politiche commerciali e sugli obiettivi dell'ambito di riferimento.

Si richiede inoltre:

- l'istituzione dei Referenti dei Servizi centrali per ambiti territoriali definiti in analogia ai Referenti di Area;
- la costituzione di una commissione paritetica sulla Responsabilità Sociale di Impresa; in questo ambito, nell'intento di rendere più cogente l'impegno di Sanpaolo e SP Banco di Napoli, 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.

ASSISTENZA SANITARIA

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

Dovrà essere prevista una contribuzione a carico dell'azienda per l'assistenza sanitaria dei pensionati, con introduzione di una polizza assicurativa per i pensionati ex Banco Napoli con costi e prestazioni equivalenti a quelli in essere in Sanpaolo Imi.

Occorre parificare le modalità di gestione e di rimborso tra Polizza sanitaria e Cassa Assistenza.

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.
- Per i mutui in essere a tasso variabile, compresi i mutui stipulati presso il Banco di Napoli, applicazione del tasso Main Refinancing Operations vigente, previsto dalla nuova normativa, con eliminazione del limite minimo vigente al momento della stipula.

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.

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, 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 a copertura del costo per Cassa Assistenza, Fondo Integrativo di Assistenza o per familiari non fiscalmente a carico per la Polizza sanitaria.

↳ **INDENNITA' DI RISCHIO**

Inserimento 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.

Torino – Napoli, ottobre 2005

Segreterie di Coordinamento
FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – DIRCREDITO
SANPAOLO IMI – SANPAOLO BANCO NAPOLI