



# Piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE della Cassa di Risparmio di PD e RO

## PREMESSA

La nostra azienda si colloca all'interno della struttura del Gruppo, che è costituito da una Capogruppo, con tutte le funzioni di sede centrale per l'intera banca commerciale e da un presidio del territorio attraverso le strutture di Area, e da sei Banche Rete giuridicamente autonome.

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

Per quel che riguarda le banche rete, 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 armonizzate con il contratto integrativo di San Paolo.

Restano comunque distinti rilevanti aspetti sia di carattere normativo che economico.

Si ravvisa quindi la necessità di avviare un percorso di armonizzazione normativa fra i contratti per accrescere il potere contrattuale delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori rispetto alle logiche economiche della capogruppo, nonché facilitare eventuali possibili percorsi di mobilità interaziendale su richiesta dei lavoratori.

I temi trattati nella piattaforma rispondono quindi ad una duplice esigenza: migliorare il contratto integrativo, adeguandolo al mutato contesto, e realizzare un quadro normativo omogeneo, per quanto possibile, con quello di tutti i lavoratori del gruppo. Tra le materie che dovranno essere oggetto di armonizzazione assume particolare rilevanza quella delle salvaguardie occupazionali già previste dalle normative San Paolo e che andranno estese a livello di gruppo.

Il conseguimento di una effettiva armonizzazione contrattuale potrà inoltre consentire l'applicazione di un unico Contratto Integrativo in Cassa di Risparmio salvaguardando i diritti di tutti i lavoratori, ivi inclusi quelli dei dipendenti ex Spimi.

## PIATTAFORMA

### OCCUPAZIONE

Recepimento della normativa SPIMI che prevede, in caso di conferimento, fusioni, scorpori, riorganizzazioni, ristrutturazioni:

- La ricollocazione presso capogruppo o altre aziende del gruppo di eventuali eccedenze di personale
- Se impossibile, utilizzo di tutti gli strumenti normativi vigenti
- Mobilità territoriale (straordinaria): l'ambito di ricollocazione in via prioritaria è la provincia, la regione, o regione limitrofa, comunque nel raggio massimo di 50 Km dalla residenza dell'interessato.
- Salvaguardia dei livelli retributivi, trattamenti previdenziali e assistenziali
- Salvaguardia delle agevolazioni e delle condizioni ai dipendenti fino all'inserimento nelle apposite convenzioni con trattamenti non inferiori a quelli dell'azienda di provenienza
- Applicazione del Contratto Integrativo Aziendale vigente, fino a scadenza o rinnovo

- In caso di ulteriore cessione, o conferimento a società non appartenente al gruppo, il subentrante si impegna ad applicare i suddetti principi e gli eventuali esuberi potranno essere ricollocati nell'ambito del gruppo.

## ASSUNZIONI

Il C.I.A. della Cariparo recepisce la normativa contrattuale vigente presso la capogruppo in merito alle procedure di selezione e modalità di assunzione del personale.

In particolare si richiede la partecipazione dei rappresentanti designati dalle OOSS della Cariparo a tutte le procedure di selezione.

Si richiede l'obbligo per Cariparo di assumere direttamente il coniuge (anche coniuge di fatto) o figlio di dipendente deceduto o divenuto inabile per qualsiasi causa nel periodo di servizio.

Previsione di un momento di incontro e informativa contrattuale di un'intera mattinata fra le OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo e i lavoratori di nuova assunzione, ivi comprese le assunzioni per chiamata diretta, in occasione del primo corso di addestramento all'inizio dell'esperienza lavorativa.

## APPRENDISTATO E CONTRATTI DI INSERIMENTO

Il CCNL ha stabilito che l'introduzione di queste nuove modalità d'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, che deve essere 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 richiede infine l'estensione agli assunti con questi contratti di tutte le normative contrattuali ed extracontrattuali previste per il personale a tempo indeterminato, quali ad esempio: sistema incentivante, percorsi professionali, finanziamenti e mutui, condizioni di conto corrente, permessi di studio, fondo interno di assistenza, previdenza complementare con contribuzione ad hoc a carico del datore di lavoro. L'intero periodo di lavoro deve valere ai fini degli automatismi, nonché delle normative aziendali.

I periodi di lavoro prestati a tempo determinato anche presso altre aziende del gruppo, precedentemente al contratto di apprendistato, vengono riconosciuti come anzianità maturata a tutti i fini contrattuali nonché ai fini della durata del contratto di apprendistato

Previsione d'incontro tra il Sindacato e neoassunti come previsto al capitolo precedente.

## FORMAZIONE

La formazione a distanza (FAD), che andrà definita nell'ambito di un tetto percentuale rapportato alla formazione individuale complessiva, dovrà essere disciplinata nelle modalità di fruizione (es: personal computer installati in uno spazio dedicato e protetto, sessione di lavoro della durata minima di ½ ora). A questo proposito si richiede che la sperimentazione prevista nelle recenti intese del 30 settembre 2005 sulla formazione venga estesa a tutta la rete.

La formazione prevista per l'inserimento nel ruolo del direttore va potenziata, entro 6 mesi dalla nomina, con particolare attenzione alle tematiche attinenti alla gestione del personale.

Inoltre, al fine di agevolare la partecipazione ai corsi di tutto il personale, tra gli obiettivi dei direttori e dei gestori del personale, devono essere inseriti elementi legati al raggiungimento della formazione minima contrattuale.

Per le figure di gestore o di coordinatore di gruppi di lavoro, ivi compresi quanti vengono incaricati alla sostituzione del direttore, l'iter formativo dovrà iniziare prima o contestualmente al conferimento dell'incarico (adibizione alla mansione).

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

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

## AUTOMATISMI

Al personale assunto dopo il 1/11/99 vengono applicate le previsioni Spimi in materia di automatismi.

Al personale conferito da San Paolo Imi unitamente alle filiali site nelle province di competenza territoriale CARIPARO, vengono confermate le previsioni di automatismo in essere.

## 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.

## ETICA COMMERCIALE

Al fine di ridurre l'esasperata pressione commerciale sui lavoratori della rete di vendita, e per raggiungere il giusto equilibrio:

- a) fra le esigenze di redditività della banca e la correttezza deontologica dovuta alla clientela
- b) fra gli obiettivi a breve di redditività e a lungo termine di cura del rapporto con la clientela

nel rispetto delle capacità professionali e delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori a tutti i livelli di responsabilità presenti in azienda, 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 liste e/o graduatorie nominative e/o comparative
- vietare, nelle riunioni fra addetti, la verifica degli scostamenti rispetto al budget dei singoli, e/o la discussione comparativa sulle diverse performances individuali.
- limitare le campagne di prodotto nel numero e nella frequenza.

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 aziendale, durante l'anno, sull'andamento dei budget e proiezione sulla distribuzione del premio sulle figure professionali a livello di azienda e di area/mercato.

Annualmente l'azienda dettaglierà la composizione dei costi del personale suddividendola nelle componenti:

- Costo derivante dall'applicazione del CCNL e del CIA
- Costo del sistema premiante
- Costo del salario discrezionale

## SISTEMA INCENTIVANTE

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, salario discrezionale 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 professionale e accesso al sistema incentivante pro-quota per il periodo lavorato e indipendentemente dalla soglia minima di presenza, per le colleghi al rientro dalla maternità, per il personale in riconversione professionale e per i nuclei operativi di sostituzione (NOS);
- erogazione dell'intero importo del premio incentivante per i part-time, per il personale beneficiario della Legge 104/92, ecc.;
- maggiore dettaglio di ruoli e funzioni 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 con l'inquadramento a QD1. Norma transitoria che preveda l'immediato inquadramento a QD1 per il personale che abbia già completato l'iter professionale ed ottenuto il relativo inquadramento a 3A-4L sulla base delle regole previgenti nonché l'inquadramento a 3A-4L per chi sia già stato inserito nel percorso professionale. Prevedere, per i portafogli di maggiore complessità, che le attività di back-office vengano supportate da personale addetto.
- Tutti i 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 gli uffici di direzione generale o di area/mercato, attualmente non normate e da individuare nell'ambito della trattativa.
- 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.

## PART-TIME

Accoglimento obbligatorio delle domande di part-time fino al 2°anno di vita del figlio/figlia o equiparato.

Prevedere l'innalzamento a 14 anni dell'età del figlio ai fini dei criteri di concessione e rientro dal P.T. con una nuova fascia di priorità 11/14 anni.

Istituire la previsione di portafoglio congruo per il Part-time in base al criterio di proporzionalità rispetto alle ore lavorate.

## 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 che le declaratorie per gli inquadramenti dei QD3, QD4 e Ruoli Chiave, vengano concordate fra

OO.SS. e azienda, 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, nonché del personale assente non sostituito.

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 a qualsiasi titolo.

Prevedere l'indennità di direzione anche per i capi ufficio di tesoreria.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, dovrà essere definito che le modalità di autogestione comprendono anche la possibilità di recupero a giornate intere.

Con l'obiettivo di realizzare il principio di uniformità di trattamento all'interno della categoria dei quadri direttivi, per quanto riguarda l'orario di lavoro, dovranno essere definite le modalità e le misure 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.

## **TUTELA MATERNITÀ'**

Previsione di remunerazione al 100% per i periodi di interdizione obbligatoria anticipata per maternità.

Previsione anticipo massimo di 2 anni dello scatto di anzianità per nascita di ogni figlio, oppure adozione.

## **PENDOLARISMO E MOBILITÀ'**

I trattamenti del pendolarismo vanno migliorati mediante un incremento dei livelli di copertura economica e normativa.

## **TRASFERIMENTI**

In tema di trasferimenti a richiesta, occorre:

- a) prevedere l'istituzione della lista delle richieste di trasferimento, così come previsto nel CIA della capogruppo. Anche le norme e le modalità della domanda dovranno coincidere, con quelle previste per le domande tra Sanpaolo e Sanpaolo Banco di Napoli.
- b) prevedere il diritto per il personale di richiedere il trasferimento verso tutte le banche reti.

Si dovranno prevedere agevolazioni per trasferimenti di lavoratori o lavoratrici che abitino o lavorino in zone disagiate (con particolare attenzione alle isole minori e alle valli montane).

## **ORARIO DI LAVORO E PERMESSI**

Dovranno essere previsti:

- Garanzia di fruizione dei permessi retribuiti di cui circ. n° 823 del 1997 mediante inserimento in con tratto della relativa normativa (e chiarimento che non è subordinato alla discrezionalità dei preposti) elevandone il limite annuo a 30 ore.
- 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 ex art. 26 CCNL nell'arco di 24 mesi; eventuali ore di lavoro supplementare potranno essere recuperate come permessi.

Sostituzione attuale normativa aziendale con la corrispondente normativa di SPIMI sui permessi per studio: 3 gg per esame, 8+3 per laurea, 3 mesi aspettativa ulteriore rispetto al CCNL per laurea (frazionabili in 3 periodi) e 1 mese di aspettativa per diploma (frazionabile in 2 periodi, di cui uno, di 15gg, in occasione dell'esame).

Tali permessi saranno concessi anche per seconda laurea conseguita in costanza di rapporto di lavoro, e comunque una sola volta nella vita lavorativa.

Assenze per malattia: potrà essere richiesta l'esibizione del relativo certificato medico a partire dal quarto giorno.

Eventuali ritardi all'ingresso, che siano riconducibili ad eventi straordinari o di forza maggiore, non dovranno essere recuperati al termine dell'orario giornaliero, né saranno imputati a banca ore.

## **SALUTE E SICUREZZA**

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

- Creazione di una 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;
- 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
- Potenziamento dell'attuale check-up sanitario con l'inserimento di ulteriori esami diagnostici: ad esempio elettrocardiogramma sotto sforzo, ricerca marcatori tumorali.
- impegno a monitorare i posti di lavoro in base a criteri condivisi, ed in particolare definendo specifiche postazioni di lavoro ed ausilii 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**

Prevedere la partecipazione dei rappresentanti sindacali aziendali di Cariparo anche agli incontri relativi a indirizzi strategici, piani industriali e linee programmatiche della capogruppo, nonché ogni incontro con Amministratore Delegato e/o Direttore Generale della capogruppo.

Prevedere una dotazione di agibilità per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (l.626)

Si propone la costituzione di una Commissione Paritetica sulla Responsabilità Sociale di Impresa. In questo ambito, nell'intento di rendere più cogente l'impegno per Cariparo 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, fatti salvi i trattamenti di miglior favore già in essere.

Estensione a tutti, ai fini della contribuzione alla previdenza complementare, della base di calcolo del TFR.

La contribuzione previdenziale complementare è prevista per tutte le forme di lavoro dipendente della Cariparo.

Opzione per i fondi San Paolo e Cassa di Previdenza, a favore dei lavoratori assunti dopo il 31/12/1990.

## MORTE IN SERVIZIO

Introduzione delle previsioni per morte in servizio presenti nel CIA SPIMI (art. 83): erogazione al coniuge (o al coniuge di fatto) o ai figli minori o maggiorenni se a carico di una annualità di stipendio (minimo 3A4L); al coniuge compete inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio a carico. Inoltre, pagamento completo del mese in corso

## 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.

Incremento di contribuzione aziendale a favore del F.I.A. fino al costo pro-capite sostenuto dalla capogruppo.

## CIRCOLO RICREATIVO

A seguito della possibile trasformazione del Circolo Ricreativo San Paolo in un Circolo di Gruppo, possibilità di iscrizione dei dipendenti cariparo, con lo status di socio ordinario, al circolo di gruppo, con la relativa contribuzione a carico dell’azienda e a favore del relativo circolo nelle misura in linea con gli standard previsti in capogruppo.

## CONDIZIONI AL PERSONALE

### MUTUI

Estensione delle condizioni vigenti presso la capogruppo. Inoltre:

- 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.

Occorre, infine, inserire apposita polizza assicurativa per l’estinzione di mutui 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 (vedi obiettivi del piano industriale riguardo l’utile, e il roe al 18%).

### ↳ AZIONARIATO AI DIPENDENTI

Assegnazione di azioni, una parte gratuita e una parte con permute su base volontaria di una quota del premio aziendale di produttività con rapporto 2 a 1 sul lordo, con ripetizione ogni anno fino al rinnovo del CIA.

### ↳ BUONO PASTO

Adeguamento dell’importo.

Adeguamento della misura ticket per il Part-Time orizzontale a €4,13.

Introduzione della previsione dell'indennità sostitutiva del buono pasto per i periodi di assenza per maternità ordinaria, anticipata e facoltativa a €3,36)

Analoga previsione per malattia > 2 mesi.

Previsione che il ticket viene erogato per presenza di almeno ore 1:30 nella giornata.

Previsione ticket pieno per le giornate in cui si ha intervallo per pranzo, anche se a Part-time.

#### ↳ INDENNITA' DI RISCHIO

Sostituzione della normativa sull'indennità di rischio con la corrispondente normativa del San Paolo:

- Corrisposta anche per malattia fino al collocamento in aspettativa
- Ind. Rischio saltuario viene corrisposta per intero importo dopo 5 gg di adibizione. Sotto i 5 gg viene erogato il 50% dell'indennità piena mensile + 1/21° del restante 50% per ogni giornata di adibizione.
- Ulteriore maggiorazione dell'indennità di rischio rispetto al ccnl (+14%) in caso di adibizione per 6:30 ore, nella misura di €30,99

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

#### ↳ INDENNITA' E PROVVIDENZE

Sostituzione dell'attuale normativa aziendale con la corrispondente normativa di SPIMI:

- Carichi di famiglia con handicap: attualmente Ind. Annuale di €2.065,45 per coniuge e figli (o equiparati) a carico secondo i criteri degli ass.familiari e con handicap (l.104)
- Assegni di studio per lavoratori studenti: attualmente CCNL + rimborso spese corsi universitari dal 2° anno per 5 anni €134,28 + €80 oltre il ccnl alla laurea una sola volta.
- Previsione della Indennità per magazzinieri, periti estimatori monte pogni: attualmente €126,62; 90,24 solo estimatore; aiuto perito estimatore addetto ai pignoramenti €126,62.
- Previsione della copertura assicurativa per le perizie su pogni.

Incremento delle seguenti voci:

- assegno per lavoratori con familiari portatori di handicap
- indennità per centralinisti
- Aggiunta al premio di rendimento per familiari a carico da portare a 120€.
- assegni di studio per lavoratori studenti

#### ↳ MISSIONI

Incremento dell'indennità chilometrica uso auto propria alla misura del 40% del prezzo medio del litro di benzina verde.

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

Prevedere la tutela legale in caso di utilizzo di auto aziendale e propria per causa di servizio.

Segreterie di Coordinamento

**FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - DIRCREDITO**