



# infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI  
Milano e Lombardia

---

i quaderni di *infoUILCA* – n° 4 – gennaio 2006

---

## Cornici ... per i Quadri Direttivi

*L'accordo di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro dell'12 febbraio 2005 per i Quadri Direttivi e le Aree professionali dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>, contiene numerosi elementi di novità rispetto all'impianto precedente.*

*In attesa della pubblicazione del testo completo del CCNL, riteniamo utile raccogliere in questo quaderno le linee guida del rapporto di lavoro specificamente rivolte ai **Quadri Direttivi**.*

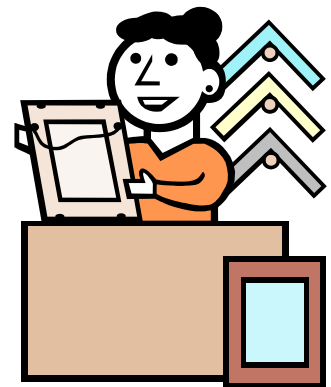
*Si tratta di uno schema indicativo, che non esaurisce la necessità di approfondimento dell'intero impianto contrattuale: per fare questo i **Rappresentanti Sindacali UILCA** nella tua azienda potranno aiutarti per la completa comprensione della materia e nella valutazione dei singoli quesiti reali.*

---

### **Prestazione Lavorativa dei Quadri Direttivi (Art. 31)**

La prestazione dei QD deve essere

- orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario
- erogata ,di massima, in correlazione all'orario del personale della 3° area professionale addetto all'unità di appartenenza, ma con le caratteristiche di flessibilità temporale e criteri di "*autogestione*" individuale, proprie della categoria, che tengono comunque conto delle esigenze operative.



L'azienda valuta la possibilità di corrispondere al Quadro Direttivo una apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli Art. 56 e 57 (Criteri di valutazione del personale – Valutazione del lavoratore/lavoratrice) ed una informativa, di complesso e a consuntivo, sulle azioni in materia, verrà fornita alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dell'incontro annuale di cui all'art. 10 (le prestazioni eccedenti le 10 ore/mese dei QD di 1° e 2° livello non saranno più oggetto di una apposita erogazione).

Le parti hanno condiviso (in *chiarimento a verbale*) che l'*autogestione* è fattore di responsabile autovalutazione dei Quadri Direttivi circa i "tempi" della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa. Non si può quindi prescindere dal *porre in essere tutte le misure organizzative possibili per renderla effettiva*, anche con riguardo alle figure professionali per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà (es. Q.D. preposti a succursali).

Ai lavoratori/lavoratrici addetti al lavoro notturno, si applicano tutte le previsioni di cui all'art. 1 D.Lgs N 66 del 2003.



### **Ruoli chiave (Art. 29)**

Lo sviluppo professionale nell'area dei QD è collegato all'individuazione – da parte dell'azienda - dei *ruoli chiave* correlati ai diversi livelli di responsabilità.

I connessi trattamenti retributivi possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Qualora il Quadro Direttivo abbia stabilmente espletato l'attività cui è correlata l'indennità di *ruolo chiave* per almeno 12 mesi, da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque dal 12/2/2005), verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata l'indennità stessa, un importo corrispondente sotto forma di assegno "ad personam" riassorbibile.

In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane, l'azienda può prevedere percorsi professionali per alcune *figure strategiche*.

E' prevista una procedura di confronto con la quale gli Organismi Sindacali formulano loro considerazioni e proposte in relazione ai progetti aziendali che prevedano percorsi professionali ed iniziative formative.

La procedura avrà la durata massima di 35 giorni e la prima fase, salvo diversi accordi tra le parti, deve esaurirsi entro 10 giorni. Qualora non si giunga ad una soluzione condivisa, si darà luogo ad ulteriori incontri che devono esaurirsi entro 25 giorni.

### **Fungibilità – Sostituzioni (Art. 30)**

**Fungibilità:** nell'ambito della categoria dei Quadri Direttivi può essere attuata la *piena fungibilità* rispettivamente fra:

-il 1°, il 2° ed il 3° livello retributivo

-il 2°, il 3° ed il 4° livello retributivo

Nei confronti dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello cui sia stata attribuita l'indennità di ruolo chiave, la piena fungibilità può essere attuata solo rispetto ai livelli immediatamente inferiori.

**Sostituzioni:** l'assegnazione alla categoria dei QD o ai relativi livelli, diviene definitiva dopo 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di persone assenti con diritto alla conservazione del posto. (E' stato eliminato il passaggio dal 1° al 2° livello retributivo per cessazione del rapporto di lavoro dell'assente che si sostituisce.)

### Reperibilità (Art. 17)

L'azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità alle persone appartenenti ad alcuni servizi, a cui spettano:

- €30,68 ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di €13,95
- il rimborso delle spese di trasporto.

Gli interventi straordinari vanno tenuti in considerazione ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa.

### Trasferimenti (Art. 32)

L'azienda può trasferire un QD (per comprovate esigenze tecnico organizzative), e nel farlo terrà conto della situazione personale e di famiglia della persona interessata.

Il preavviso deve essere di almeno 45 giorni se la persona ha familiari conviventi; di almeno 30 per gli altri (ove non possibile l'interessato fruirà di una diaria per ciascun giorno di preavviso non fruito).

Per i QD di 1° e 2° livello con 22 anni di servizio e 45 anni di età – e per trasferimenti oltre i 50 Km – è necessario il consenso dell'interessato.

Il dettaglio dei rimborsi spese ed indennità è riportato nel nuovo testo contrattuale (art. 32 dell'accordo di rinnovo).

### Malattia e Infortuni (Art.19)

Si chiama *COMPORIO* il periodo di assenza per malattia o infortunio durante il quale l'Azienda conserva il posto di lavoro e la retribuzione. Il *COMPORIO* può essere calcolato prendendo a riferimento un'unica assenza per malattia/infortunio, oppure più periodi fino a 48 mesi precedenti la data dell'ultimo giorno di assenza considerato.

anzianità di servizio	Unica assenza (mesi)	Più assenze nei 48 mesi (mesi)
Fino a 5 anni	6	8
Da oltre 5 a 10 anni	8	10
Da oltre 10 a 15 anni	12	14
Da oltre 15 a 20 anni	15	18
Oltre 20 anni	18	22
Oltre 25 anni	22	24



- In caso di ricoveri in sanatori, malattie di carattere oncologico, Aids, i suddetti periodi sono aumentati del 50%, con un minimo di 12 ed un massimo di 30 mesi.
- Nel calcolo del comporpio non si tiene conto delle assenze per il tempo strettamente necessario a sottoporsi a trattamento di dialisi.
- Se la malattia o infortunio proseguono oltre i termini indicati, la persona interessata può chiedere, prima della scadenza dei termini, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi (per non più di 12 mesi in un quinquennio). L'aspettativa non può venir richiesto dal personale ultrasessantenne entrato in possesso dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia; in ogni caso non può durare oltre la data di maturazione dei requisiti stessi.

- Le persone che – accertato lo stato di tossicodipendenza o alcoolismo cronico – si impegnino in un programma terapeutico e di riabilitazione, potranno fruire di aspettativa non retribuita fino a un massimo di 3 anni.

Le aziende segnaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

### **Missioni e trasferte (Art. 24)**

Trattamento di diaria **escluso per i primi 4 giorni** di missione nel mese (di calendario); compete il rimborso *a pié di lista*.

Nel caso di **missione superiore a 45 giorni**, la diaria è ridotta del 15% a partire dal 46° giorno, oppure comunque dal 15° giorno successivo all'apposita comunicazione scritta da parte della Direzione.

Non si configura il “**corto raggio**” nell'ipotesi in cui il lavoratore/lavoratrice in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla residenza (abitua dimora) del lavoratore/lavoratrice.

In caso di **missioni all'estero**, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per viaggio e permanenza all'estero, spetta una diaria non inferiore alla metà di quella prevista dal C.C.N.L.;(resta comunque escluso per i primi 4 giorni di missione nel mese).

### **Formazione (Art. 25)**

Il diritto contrattuale alla formazione è uguale per tutte le Aree contrattuali:

un pacchetto formativo di 24 ore annue nel normale orario di lavoro

ulteriori 26 ore annue, di cui 8 retribuite in orario di lavoro e 18 non retribuite, fuori dall'orario giornaliero (ma inscindibili dalle prime 8 retribuite).

Le ore possono essere accorpate; quelle eventualmente non fruite potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza.

### **Sviluppo professionale e di carriera (Art 26)**

Questo articolo contiene delle dichiarazioni di principio circa l'impegno delle aziende a valorizzare e sviluppare le capacità professionali delle persone, nel rispetto delle pari opportunità e in considerazione dei bisogni formativi.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla legge su maternità e paternità, si ribadisce che l'esercizio di tali diritti non deve pregiudicare lo sviluppo professionale delle persone.



*a cura di Felice Borsa, Flavia Castiglioni, Annalisa Polifroni*

<b>INFOUILCA</b> via Campanini 7 20121 Milano 0267110.2900–fax .2950	Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i>	Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983  <b><a href="http://www.uilca.it/uilcamilano">www.uilca.it/uilcamilano</a></b> <b><a href="mailto:uilca.milano@uilca.it">uilca.milano@uilca.it</a></b>
---	--	---