

L&S Pillole Lavoro e Solidarietà

Periodico di informazione a cura della UIL Credito Esattorie e Assicurazioni - Sindacato Provinciale di Roma
Supplemento a Sindacalismo Bancario Aut. Trib. di Roma in corso di rinnovo

Firmata l'ipotesi di CCNL per la Categoria dei Bancari Ecco il Contratto!

Centrati gli obiettivi fissati in piattaforma da Dircredito, Falcri, Fiba, Fisac e Uilca. Ora la parola passa ai lavoratori per il voto in assemblea

1 - Una conclusione positiva

Ci sono voluti 10 mesi di trattative, uno sciopero nazionale ed uno territoriale ma possiamo dire di aver raggiunto i nostri obiettivi. L'ipotesi che sottoporremo alle assemblee prevede un aumento salariale del 6,5 % e significative novità in tutta la parte normativa che vanno ad aggiungersi alla riforma dell'articolo 43 sui sistemi premianti operata dal protocollo del 16/6/2004.

Con L&S Pillole diamo un primo sguardo al dettaglio delle singole novità. Torneremo sul CCNL con altri approfondimenti attraverso i Quadri Sindacali UILCA che vi invitiamo a contattare.



Ed ecco il suo premio,
alla salute dell'Istituto...

SOMMARIO

Parte Economica	pag. 2
Banca Ore, CSR, Comporto..	pag. 4/5
Quadri Direttivi	pag. 6/7



SINDACATO PROVINCIALE DI ROMA - Via del Tritone 102,
00187 ROMA - mail: uilca.roma@uilca.it - web: www.uilcaroma.it

La Parte Economica

La richiesta economica della piattaforma rivendicativa consisteva:

- nel pieno recupero dell'inflazione reale (2002-2004) e attesa (2005)
- nell'adozione di una nuova scala parametricale
- nell'incremento pari ad 1% della retribuzione della quota del salario da riversare nei fondi pensione per i lavoratori assunti dopo il 1994.

L'ABI non voleva riconoscere il principio dell'inflazione attesa né la riparametrazione delle tabelle salariali. Alla fine però grazie alla determinazione della categoria i banchieri hanno cambiato idea:

Nel dettaglio l'aumento sarà del 6,5% (6,62% con l'effetto trascinamento).

Il recupero inflativo sarà pari al 5,8% così composto:

- 1,9% (relativo al differenziale del biennio 2002/03) dall'1.1.2004
- 2% (inflazione per l'anno 2004) dall'1.1.2005
- 0,9% (prima parte dell'inflazione attesa per l'anno 2005) dall'1.7.2005
- 1% (seconda parte dell'infl. attesa per l'anno 2005) dall'1.12.2005

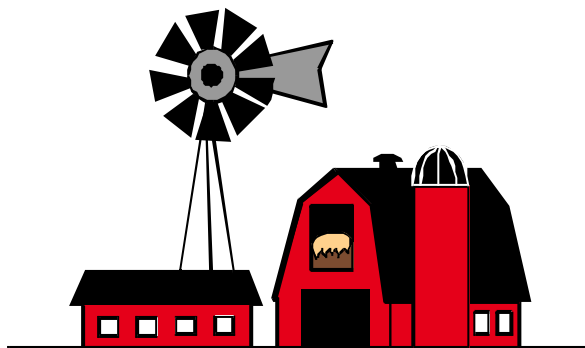
Il periodo relativo all'anno 2004 sarà erogato in un unico emolumento sotto forma di una tantum, che sarà pari comunque alla somma di tutte le mensilità di aumento e sarà valida anche ai fini del TFR.

Il tasso di inflazione programmato dal governo per il 2005 corrisponde all'1,4%. Convenendo sull'1,9% l'Abi accetta il principio di considerare l'inflazione **attesa** e non quella **programmata** come da noi proposto in piattaforma.

L'Abi riconosce anche una nuova parametrizzazione come richiesto in piattaforma. La misura di tale riparametrizzazione sarà dello 0,55%. A mero titolo di esempio facciamo il caso di un passaggio dal parametro 100 a 100,55: lo stipendio corrispondente va da 1000 euro a 1005,5 e così via su tutte le voci interessate.

L'Abi ha convenuto anche sul principio della solidarietà generazionale per gli assunti dopo l'anno 1994. Sono quei lavoratori che in virtù della riforma

del sistema pensionistico hanno necessità di formarsi un congruo strumento di previdenza integrativa. Le Aziende aumenteranno le contribuzioni dell'1% sino al raggiungimento di un massimo del 3% di versamenti a carico datoriale.



Un Esempio di Tabella degli Aumenti (scatti a 2 a 2)

Scatti	0	2	4	6	8	10	12
QD4	197,21	208,91	220,61	232,31	244,01		
QD3	191,47	203,17	214,87	226,57	238,27		
QD2	191,77	197,07	202,37	207,67	212,97	218,27	223,57
QD1	179,98	185,28	190,58	195,08	201,18	206,48	211,78
3A4L	133,48	138,78	144,08	149,38	154,68	159,98	165,28
3A3L	121,97	127,27	132,57	137,87	143,17	148,47	153,77
3A2L	107,70	113,00	118,30	123,60	128,90	134,20	139,50
3A1L	101,76	107,06	112,36	117,66	122,96	128,26	133,56
2A3L	95,83	100,37	104,91	109,45	113,99	118,53	123,07
2A2L	93,28	96,98	100,68	104,38	108,08	111,78	115,48
2A1L	90,74	94,44	98,14	101,84	105,54	109,24	112,94
L. Uni + not	86,36	89,06	91,76	94,46	97,16	99,86	102,56
Liv. Unico	84,80	87,36	89,92	92,48	95,04	97,60	100,16

Sistema incentivante

Il CCNL fissa i due requisiti della **Oggettività** e **Trasparenza** che devono servire a migliorare nelle aziende il clima di fiducia, coesione e stabilità. Inoltre i Sistemi incentivanti dovranno basarsi anche su **obiettivi di qualità**. Qualora nelle singole realtà aziendali non si trovassero soluzioni condivise le Parti nazionali potranno chiedere un incontro in ABI per dirimere le eventuali controversie relative alla procedura contrattuale sul sistema incentivante. Ad ogni modo il CCNL fissa già alcuni principi:

- al personale impegnato nella rete in attività di vendita devono essere fornite informazioni e regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, anche per quel che attiene alla valutazione, nel caso di vendita di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto;
- a tale personale dovrà essere erogata una formazione specifica e specialistica nell'ambito della dotazione annuale prevista dal ccnl;
- le Aziende si impegnano a porre la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi del sistema incentivante e di eventuale variazione degli stessi;
- le Aziende assicureranno la piena applicazione delle garanzie di legge e di contratto a tutela, sia sul piano civile che penale, di coloro che abbiano operato, nel rispetto delle istruzioni ricevute, con correttezza e buona fede.

Straordinario e Banca delle Ore

La nuova normativa prevede il recupero obbligatorio delle ore maturate: quanto accantonato in banca delle ore non potrà più essere perso (a differenza di quanto fatto nel passato da più di una Banca) e dovrà essere recuperato non oltre 24 mesi.

Trascorso tale termine nei successivi sei mesi l'azienda - in accordo con il lavoratore - fisserà il recupero delle ore non fruite che dovranno comunque essere effettuate.

Inoltre le aziende dovranno adottare gli accorgimenti necessari per consentire al singolo lavoratore di verificare la quantità di ore accumulate ed i termini di scadenza (ad es. attraverso il proprio terminale).

I lavoratori saranno dunque informati, con cadenza mensile, della propria situazione, delle ore confluite in banca ore e dei termini individuali per il recupero.

Dovranno infine essere realizzate tutte le misure organizzative per rendere fruibile il recupero e - con il sindacato aziendale - si procederà ad una verifica dell'effettiva funzionalità della banca delle ore.

Responsabilità sociale e "questione meridionale"

L'ipotesi di accordo è stata preceduta dal "Protocollo d'intesa sullo sviluppo sostenibile e socialmente compatibile" del 16 Giugno 2004, che ha inserito il tema della responsabilità sociale delle imprese.

Viene assunta la definizione formulata nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001:

- la CSR (Corporate Social Responsibility) Responsabilità Sociale d'Impresa è ***"l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder)"***.

Dunque "affermando la loro responsabilità sociale e assumendo di propria iniziativa impegni che vanno al di là delle esigenze regolamentari e convenzionali, cui devono comunque conformarsi, **le imprese si sforzano di elevare le norme collegate allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali**, adottando un sistema di governo aperto, in grado di conciliare gli interessi delle varie parti interessate nell'ambito di un approccio globale della qualità e dello sviluppo sostenibile".

Le Parti stipulanti costituiranno un **Osservatorio Nazionale Paritetico** che avrà il compito di analizzare le buone pratiche e stimolarne e favorirne la diffusione nel sistema bancario italiano, anche con riguardo agli strumenti volontari come, ad esempio, il bilancio sociale o ambientale e i codici etici; nonché di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su tematiche che possono contribuire positivamente a promuovere il "valore" dell'impresa e ad ottimizzare il clima aziendale, quali relazioni sindacali ai vari livelli; assetti del sistema creditizio meridionale e rapporti banche-imprese; salute e sicurezza sul lavoro; formazione continua; sviluppo delle competenze e crescita profes-

sionale; pari opportunità professionali; iniziative a favore di disabili, del volontariato e di solidarietà in genere; azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici; gestione del patrimonio intellettuale delle aziende.

Sui temi di cui sopra, le Parti convengono di indire una Conferenza periodica congiunta e di promuovere la partecipazione attiva a qualificati organismi, pubblici o privati, sia a livello nazionale che internazionale.

Comporto, Salute e Sicurezza, Solidarietà, Indennità Centralinisti

In uno specifico capitolo vengono riviste e migliorate le precedenti disposizioni normative su:

Comporto (assenza per malattia o infortunio)

- Le norme sul comporto per i lavoratori con oltre 25 anni di anzianità vengono parificate a quelle dei QD3 e QD4.
- I periodi di comporto vengono aumentati del 50% anche nei casi di sindrome da immunodeficienza acquisita.
- I lavoratori verranno preventivamente informati (6 mesi) circa l'approssimarsi della scadenza del termine del comporto.
- l'aspettativa per la malattia/infortunio viene estesa e passa da 4 a 8 mesi.
- ai lavoratori in accertato stato tossicodipendenza e di alcolismo cronico è previsto il riconoscimento di un periodo di aspettativa non retribuita fino a tre anni finalizzato alla riabilitazione e al recupero sociale.

Commissione Sicurezza

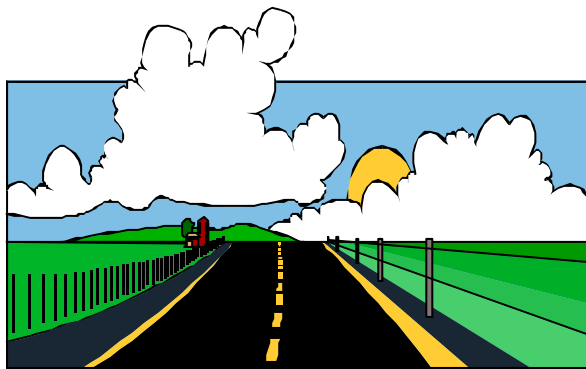
- viene istituita una commissione nazionale per la sicurezza ai sensi del d. lgs. n. 626 del 1994.
- le banche considereranno il rischio rapina ai fini del documento di valutazione di cui al lgs. n. 626 del 1994.

Fondo di Solidarietà

- Un fondo nazionale bilaterale finanziato con il contributo volontario dei lavoratori, 6 euro l'anno, e la stessa somma da parte aziendale gestirà progetti di solidarietà a fini umanistici. Il fondo è già stato attivato per sostenere le popolazioni del sud est asiatico falcidiate dal famigerato tsunami.

Indennità per i centralinisti non vedenti

- La misura dell'indennità viene aumentata a 6 euro al giorno.



Formazione, Sviluppo Professionale e di Carriera

Come richiesto in piattaforma il CCNL afferma il principio della **Qualità delle Risorse Umane** da sviluppare nell'ambito di un apposito incontro annuale.

L'incontro annuale metterà a confronto i dati aziendali riguardo a:

orari di lavoro, formazione, sviluppo e valutazione professionale, sistema incentivante, part-time, mansioni e telelavoro.

La valutazione sindacato/azienda sulla qualità delle risorse umane sarà realizzata con l'introduzione di indicatori numerici di qualità in relazione:

- alla realizzazione dei piani di formazione
- al totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- ai dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera (distinti per aree professionali e quadri direttivi, suddivisi per fasce di età e di genere)
- alla distribuzione in percentuale dei giudizi professionali distinti per quadri direttivi e aree professionali
- Al numero dei ricorsi sul totale dipendenti e numero di ricorsi accolti.

Formazione - vengono introdotti i crediti formativi: le ore di formazione non fruite potranno infatti essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo indicato.

Maternità - E' previsto il superamento della penalizzazione della maternità rispetto agli avanzamenti e ai percorsi professionali e di carriera: l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in tema di maternità non deve costituire pregiudizio nello sviluppo professionale delle lavoratrici.

Quadri Direttivi

I punti su cui si è intervenuti riguardano:

- reperibilità/intervento - estensione ai QD3 e QD4 del trattamento di "reperibilità; estensione ai QD1 e QD2 del trattamento di "intervento";
- buoni pasto - estensione ai QD3 e QD4 del buono pasto;
- Comporto per malattia - estensione a tutti i Quadri Direttivi del trattamento attualmente previsto per i QD3 e QD4 con oltre 25 anni di anzianità;
- Indennità di preavviso e Trattamento di Fine Rapporto (TFR)- estensione a tutta la categoria delle misure di preavviso in atto per i QD3 e QD4;
- Assistenza Sanitaria - estensione a tutta la categoria di quanto attualmente previsto dal CCNL per i QD3 e QD4, fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore in essere;
- Trasferimenti - estensione a tutta la categoria di quanto previsto per i QD3 e QD4 (durata del preavviso, diarie, una tantum) e mantenimento, per i QD1 e QD2, della necessità del consenso del lavoratore - con oltre 45 anni di età e/o 22 di servizio - al trasferimento oltre i 50 km;



- Prestazione lavorativa - (le 10 ore medie mensili di flessibilità) i QD2 e QD2 non saranno più tenuti a corrispondere la flessibilità mantenendone però la retribuzione tabellare che verrà anche incrementata;
- Rafforzamento Autogestione: estensione ai QD1 e QD2 della normativa sulla apposita erogazione in vigore per i QD3 e i QD4 e individuazione di una formulazione nuova per l'intera Categoria dei QD fondata su momenti informativi sia alle OO.SS (circa l'entità dell'erogazione annuale per tutti i QD) sia al singolo QD (in concomitanza con il colloquio per la consegna del giudizio di sintesi);
- Retribuzione Professionale - un aumento significativo nella riparametrazione (soprattutto per i QD1 e QD2). Analogo intervento viene realizzato anche per i QD3;
- Missioni: elevazione delle misure della diaria per i QD1 e QD2 agli importi previsti per i QD3 e QD4 e rimborso a piè di lista per le prime 4 giornate per l'intera area;
- Fungibilità/sostituzioni - la fungibilità nelle mansioni si realizzerà rispettivamente tra QD1 QD2 QD3 e tra QD2 QD3 QD4. I ruoli chiave non saranno fungili;
- Negoziazione profili professionali - Le novità nella fungibilità sono bilanciate da una definizione più precisa dei 5 criteri di valutazione professionale validi ai fini dell'incontro sul bilancio di valutazione professionale di medio periodo che - dopo 5 anni dalla assunzione o dalla promozione - è finalizzata agli avanzamenti di carriera;
- viene rafforzata la negoziazione aziendale relativamente alla identificazione dei ruoli chiave. L'indennità degli stessi dopo una adibizione di 12 mesi sarà mantenuta anche in caso di revoca. Sarà infatti erogata sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

Previdenza Complementare e Assistenza Sanitaria



Sono previste due commissioni:

- **Commissione Nazionale sulla Previdenza Integrativa**
- **Cassa Nazionale Assistenza Sanitaria**

le Commissioni saranno costituiranno entro 60 giorni dalla firma e saranno paritetiche. La Prima esaminerà la tematica della previdenza complementare (integrativa) di settore e la seconda valuterà le problematiche relative alla cassa nazionale di assistenza sanitaria del settore .

Gli altri capitoli

Relazioni Sindacali - si è posta attenzione e trovati rimedi rispetto a quanto non ha funzionato col vecchio contratto:

- Incontro annuale: è previsto un apposito confronto riguardante la Qualità delle Risorse Umane

- Incontri semestrali - è previsto un rafforzamento degli incontri aziendali semestrali finalizzati alla verifica della corretta applicazione degli accordi raggiunti livello di azienda o di gruppo. Tali incontri, a seconda del modello organizzativo aziendale, si terranno anche a livello di comparto o di area.

Ristrutturazioni Aziendali e ricadute occupazionali

Sono state rafforzate le norme di tutela dei lavoratori (art. 14, 17 e 18 CCNL) relative alla gestione delle ricadute da ristrutturazioni aziendali.

Distacchi - sono state riformulate anche le norme per la tutela dei lavoratori distaccati presso altre aziende del gruppo. Ad essi dovrà essere consegnata una comunicazione scritta che indichi motivazione e durata del distacco. Il lavoratore distaccato avrà il premio aziendale (VAP) erogato dall'azienda distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'azienda distaccataria. Allo stesso lavoratore dovrà essere garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale.

Confronto a livello di Gruppo - Una migliore definizione delle competenze è stata individuata anche a livello di gruppo. Inoltre la capogruppo in un apposito incontro dovrà illustrare alle Organizzazioni Sindacali i piani industriali aziendali e di gruppo.

Controlli a Distanza - Una apposita commissione paritetica esaminerà congiuntamente le previsioni della legge 300/70 art. 4 alla luce delle innovazioni tecnologiche e/o organizzative.

Arbitrato - In relazione ad una efficace applicazione delle norme viene rafforzato il ruolo di arbitrato delle parti stipulanti il contratto.

Turni - Previsti miglioramenti per i turnisti con l'individuazione di un limite di adibizione individuale su base annuale: prestazioni comprese per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 sono effettuate nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno. Sono inoltre previsti controlli preventivi e periodici, e l'applicazione delle previsioni relative alla nozione di "periodo notturno" e di "lavoratore notturno", come richiesto dalla legge.

Legge Biagi - Il CCNL ne limita l'applicazione al solo Apprendistato e con notevoli limitazioni. Torneremo sull'argomento con un numero apposito di Lavoro & Solidarietà

L A V O R O E S O L I D A R I E T À ' s.p.a.

GIANFRANCO DI LUDOVICO
SERGIO IANNIELLO

RESPONSABILE
DIRETTORE EDITORIALE

INVIATE I VOSTRI CONTRIBUTI A UILCA.ROMA@UILCA.IT O A SERGIO.IANNIELLO@LIBERO.IT