



Sassari, 10.02.2006

## ERANO ARGOMENTI TANTO DIFFICILI DA DOVER PER FORZA MISURARE I MUSCOLI AI LAVORATORI??????

Come preannunciato si sono svolti il 30 gennaio, il 2 - 3 - 10 febbraio gli incontri in sede aziendale per dirimere le problematiche che sono state oggetto della vertenza del mese di dicembre e gennaio u.s.

Durante le giornate di lavori, le parti si sono ampiamente confrontate su temi inerenti la gestione del personale, raggiungendo nella tarda serata del 10 u.s. punti di convergenza sui seguenti argomenti.

### **Formazione:**

- attivazione entro il mese di febbraio della Commissione per la Formazione al fine di predisporre un piano per il recupero di quella non fruita per gli anni 2004/2005, e di effettuare una valutazione congiunta sui programmi, criteri, finalità tempi e modalità (comprese quelle di “tutoraggio”) per quanto attiene il 2006;

### **Solidarietà generazionale:**

- attuazione del CCNL attraverso l'incremento del versamento aziendale al Fondo Aggiuntivo Pensioni (dal 2% al 3%) per i così detti “nuovi iscritti”, con decorrenza ottobre 2005;

### **Indennità di cassa:**

- esame delle richieste dei colleghi (l'azienda predisporrà un apposito modulo) per il riconoscimento delle eventuali mancate maggiorazioni e conseguente liquidazione nell'arco dei sei/sette mesi ;

### **Sistema incentivante:**

- liquidazione, per il TARGET 2005, del 75% del premio alle squadre che hanno raggiunto un punteggio tra i 90 e 99 punti;
- apertura di un confronto, come previsto dal CCNL per il sistema incentivante del 2006 e illustrazione, per la Direzione Generale, di un sistema premiante improntato alla trasparenza e orientato a criteri di oggettività;

### **Inquadramenti:**

- decisione di anticipare, a 5 mesi prima della decorrenza dell'inquadramento previsto dagli accordi aziendali, l'istruttoria per l'esame dell'esistenza dei requisiti previsti;
- contestuale impegno a evadere in tempi brevi tutte le richieste pendenti;
- puntuale pubblicazione su BDS ON LINE degli avanzamenti riconosciuti al personale sia per promozione sia per contratto;
- informativa alle OO.SS. sul numero dei colleghi inseriti nei percorsi professionali previsti dal CIA;
- impegno per una valutazione complessiva della media degli inquadramenti aziendali rispetto a quella del sistema;

### **Autogestione orari Quadri Direttivi:**

- registrazione della presenza solo in entrata al mattino e al pomeriggio;
- eventuali recuperi del plus orario anche per quote di giornata (mattinata o pomeriggio)

### **Politica del Personale:**

- Completamento della selezione in corso con l'assunzione di circa 50 risorse e prosecuzione del progetto di ringiovanimento;
- Condivisione della necessità di cogliere l'opportunità delle nuove assunzioni al fine di dare risposte positive alle richieste di trasferimento giacenti da lungo periodo;
- Attivazione di procedura di confronto in caso di spostamento che riguardino gruppi di lavoratori.

La Segreteria di Coordinamento FABI valuta positivamente i contenuti delle intese sottoscritte.

Infatti ravvisa in esse le giuste premesse per poter affrontare, in un clima un po' più sereno, l'apertura della stagione del rinnovo del C.I.A., per il quale ci impegniamo a presentare ai colleghi, in tempi brevi, la piattaforma rivendicativa.

**F.A.B.I.**

**La Segreteria di Coordinamento Banco di Sardegna**