



Informativa n. 13 del 31/05/2006

Contratto Integrativo Cariparo raggiunto l'accordo di armonizzazione

Nella serata del 31 maggio, ultima data utile per poter beneficiare dell'azionariato ai dipendenti, è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo della Cariparo, dopo la positiva chiusura delle trattative anche in Sanpaoloimi, Sanpaolo Banco di Napoli, Friulcassa e Carisbo.

La trattativa è stata molto condizionata dalla contropiattaforma aziendale presentata in tutte le banche del Gruppo, che si poneva l'obiettivo di recuperare i costi dell'armonizzazione contrattuale stravolgendo l'assetto degli inquadramenti a favore della assoluta discrezionalità in tema di riconoscimento della professionalità.

Questi ostacoli sono stati superati con la contrattazione delle nuove figure professionali, le garanzie per gli attuali Direttori e per i percorsi professionali già avviati, le tutele per gli apprendisti, i vincoli sulle pressioni commerciali.

Importante il risultato sull'estensione a tutti i lavoratori della banca commerciale delle garanzie occupazionali e assetti contrattuali in caso di scorporo e/o di conferimento di ramo d'azienda.

Sono stati inoltre estesi al personale Cariparo importanti istituti contrattuali già presenti nel contratto integrativo della Capogruppo in materia di pendolarismo e mobilità, azionariato ai dipendenti, automatismi economici al personale assunto dopo l'1/11/99 estesi anche al personale della ex Banca Agricola di Cerea a partire da tale data, miglioramento dei trattamenti economici per le maternità anticipate, per le indennità di rischio, per le agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, per aspettativa, orari di lavoro e flessibilità, impegno sulla concessione di nuovi part-time ed adeguamento del buono pasto, estensione delle condizioni agevolate e mutui al personale come in Sanpaoloimi.

Risultato positivo anche sul tema della previdenza con l'incremento al 3,50% della contribuzione aziendale dal 2008.

Confermate infine alcune peculiarità del contratto Cariparo quali il Fondo Interno di Assistenza, il diritto al check -up e la polizza infortuni, come pure mantenute le specificità dei colleghi Sanpaoloimi ceduti quali per il Personale con data di assunzione antecedente all'1/11/1999, il sistema degli automatismi economici e di carriera di provenienza; il complesso delle disposizioni aziendali Sanpaoloimi in tema di assicurazione infortuni professionali ed extra professionali, visite oculistiche di controllo; l'iscrizione al regime di previdenza complementare di pertinenza, con conferma delle previsioni in materia di contribuzione aziendale ed individuale all'attualità previsti; l'iscrizione alla Cassa di Assistenza SANPAOLOIMI, con fruizione delle prestazioni dirette della Cassa stessa ed applicazione della complessiva disciplina statutaria ovvero, per il Personale proveniente dal Banco di Napoli, delle prestazioni all'attualità erogate attraverso polizza sanitaria.

GARANZIE OCCUPAZIONALI E CONTRATTUALI

Recepita la normativa Sanpaoloimi che prevede un impegno della Capogruppo alla salvaguardia dell'occupazione attraverso:

- la ricollocazione delle eventuali eccedenze di personale presso le società del Gruppo e, ove ciò non si rendesse possibile, il successivo utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalle normative vigenti in tema di mobilità e riconversione professionale;
- gestione mirata dell'eventuale mobilità (riferendosi ad ambiti territoriali corrispondenti, in via prioritaria, alla provincia ovvero alla regione od a regioni limitrofe) attraverso l'opportuno temperamento delle necessità aziendali e delle esigenze del personale, considerando in particolare le situazioni di disagio oggettivamente accertate;
- rispetto e valorizzazione delle professionalità esistenti;
- salvaguardia dei livelli retributivi fruiti e mantenimento dei trattamenti in essere in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa;
- individuazione di idonee forme transitorie di garanzia delle agevolazioni previste in materia di finanziamenti e condizioni per il personale;
- mantenimento del contratto integrativo aziendale di provenienza sino a scadenza e/o rinnovo dello stesso;
- in caso di cessione a società esterne al Gruppo coinvolgimento del soggetto acquirente ad applicare i suddetti principi ispiratori.

ASSUNZIONI

- Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto in servizio o dichiarato inabile per cause di servizio, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione
- Partecipazione dei rappresentanti del personale Cariparo alle procedure di selezione per la banca commerciale

APPRENDISTATO E CONTRATTI DI INSERIMENTO

- Impegno aziendale alla conferma a tempo indeterminato nel caso di esigenze di personale;
- è stipulata, a cura dell'Azienda, un'apposita polizza di durata massima biennale per la copertura degli infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso delle spese sostenute nel caso di ricoveri od interventi per malattia od infortunio, con massimali di 52.000 euro annui;
- iscrizione al Fondo Interno di Assistenza dal 1° gennaio del terzo anno solare di servizio;
- decorsi i primi due anni dall'assunzione si applica la normativa aziendale in materia di visite mediche annuali di controllo;
- è prevista la possibilità di assegnazione nei primi 24 mesi dall'assunzione – e comunque per periodi continuativi non inferiori a 30 giorni - a qualsiasi punto operativo della Regione di selezione, senza dar luogo ad alcuna corresponsione collegata alla mobilità in caso di utilizzo all'interno di tale ambito. In caso di utilizzo - con i criteri sopra descritti e nel medesimo arco temporale - presso punti operativi esterni alla Regione, compete, per i giorni di permanenza fuori residenza, esclusivamente il terzo di diaria relativo al pernottamento ovvero, in alternativa e secondo quanto usualmente praticato, la sistemazione a cura e spese dell'Azienda o il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e giustificate per il pernottamento;
- inserimento nei piani di incentivazione dopo 24 mesi di servizio prestato;
- iniziativa di azionariato ai dipendenti nel 2007;
- il periodo di apprendistato è considerato utile per un biennio ai fini della normativa aziendale in tema di automatismi economici e di trasferimenti a richiesta;

- è consentita l'iscrizione al Fondo Pensioni del Gruppo SANPAOLO IMI a partire dalla data di assunzione, con contribuzione del 3% (3,50% dal 2008);
- certificazione della formazione effettuata;
- riconoscimento ai fini degli automatismi aziendali anche dell'eventuale periodo prestato a tempo determinato.

FORMAZIONE

Sperimentazione per la fruizione della formazione a distanza on line con postazioni dedicate.
 Dotazione di nuovi strumenti e tecnologie per favorire l'inserimento del personale diversamente abile.
 Incremento del limite di rimborso per le spese sostenute per la cena, pari 27,00 € per la 3^a area professionale 38,50 € per i quadri direttivi.

VALUTAZIONE

E' stato rivisto il sistema di valutazione, scindendolo dal sistema incentivante.
 Tale processo, avviato in via sperimentale per l'anno in corso, dovrà individuare le competenze professionali nelle diverse attività, al fine di orientare la crescita professionale.

La rilevazione delle competenze prevede una prima fase di autovalutazione esercitata dal collega e una successiva di validazione da parte del responsabile. Seguirà un colloquio con il valutatore, nel corso del quale verrà comunicato il risultato e consegnata la scheda di validazione.
 Vengono confermate le attuali modalità di ricorso.

SISTEMA INCENTIVANTE E PRESSIONI COMMERCIALI

L'accordo prevede l'applicazione di principi condivisi volti a evitare comportamenti e azioni non conformi alla deontologia professionale e al rispetto della professionalità e della dignità delle persone.

In tal senso l'Azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le strutture laddove si verificano comportamenti o azioni non conformi ai principi enunciati.

Inoltre si impegna utilizzare il monitoraggio dei risultati solo ai fini di controllo andamentale dei budget e per l'individuazione di migliori modalità operative.

Per le campagne di prodotto dovrà essere posta particolare attenzione all'equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle dell'Azienda.

Per il sistema incentivante vengono introdotti meccanismi di carattere pluriennale, come elemento aggiuntivo agli obiettivi annuali.

Dal 2007 viene innalzata a 550 € la quota minima in caso di raggiungimento degli obiettivi generali di filiale/ente.

Dal piano incentivi 2007 la quota comportamenti viene sostituita da una quota legata ad obiettivi qualitativi, che dovranno misurare il contributo individuale per il raggiungimento dei risultati.

I livelli di raggiungimento di tali obiettivi sono:

Ostativo, raggiunto, superato, ampiamente superato.

Il giudizio "ostativo" esclude l'erogazione dell'intero sistema incentivante.

Nei casi in cui si prefiguri il giudizio "ostativo" è previsto un colloquio con il responsabile del punto operativo/servizio entro il mese di settembre. E' altresì possibile in caso di attribuzione di giudizio ostativo richiedere colloquio gestionale con la relativa funzione del personale.

INQUADRAMENTI

Vengono ripresi gli accordi della Capogruppo sulla nuova organizzazione del lavoro, che prevede da un lato una maggiore specializzazione sui clienti con elevate attività finanziarie e una gestione in monte della restante clientela e dall'altro un accentramento di funzioni commerciali di coordinamento nelle aree.

Pertanto le nuove norme sugli inquadramenti, con decorrenza 1/07/2006, prevedono:

- Referente territoriale personal: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Referente territoriale privati: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Responsabile modulo personal con 7 addetti: QD2
- Gestore territoriale small business: inserimento a QD1 (senza percorso)
- Gestore small business con portafoglio di 100 clienti e con accordato di 20 milioni € percorso a QD 1 entro 18 mesi, con assegnazione di facoltà deliberativa
- Sostituto del Direttore in filiali con organico di 6 o più addetti: percorso professionale a 3A 4L in 36 mesi.
- Sono state modificate le soglie per determinare la congruità dei portafogli:

Consulente personal - 30 mil. di clientela affluent e private

Gestore personal - 12 mil. di clientela affluent e private

Gestore family - 15 mil. di clientela mass market, di cui il 90 % titolare di AFI superiori a 25.000 €

Viene salvaguardato il completamento dei percorsi professionali in essere con relativo inquadramento.

Viene prevista la tempestiva comunicazione scritta dell'inserimento nel percorso professionale.

Rivisti i criteri per l'inquadramento dei direttori di filiale e contestuale revisione delle indennità di direzione, con estensione ai QD3 e QD4.

- filiali sino a 5 addetti (compreso il direttore) QD1
- filiali da 6 a 7 addetti (compreso il direttore) QD2
- filiali da 8 a 9 QD 3
- filiali da 10 a 25 QD4
- filiali da 26 a 35 QD4 RC1
- filiali oltre 35 QD4 RC2

Vengono incrementate le indennità di direzione, con nuovi importi correlati al grado di complessità della filiale.

Le filiali saranno suddivise in tre classi in base al volume della massa amministrata (somma attività finanziarie e impieghi):

sino a 50 mil.	indennità mensile	87,50 €
da 50 a 100 mil.	indennità mensile	166,67 €
oltre 100 mil.	indennità mensile	187,50 €

Tale indennità verrà erogata solo in caso di inquadramento corrispondente a quello previsto per la filiale di pertinenza.

L'eventuale differenza tra l'indennità di direzione precedente e il nuovo importo viene conservata, anche in caso di trasferimento, se si mantiene il ruolo di direttore.

Viene salvaguardato l'inquadramento per i direttori che già percepiscono l'indennità al grado superiore.

Viene confermata la norma transitoria di cui all'accordo 25/2/2005 in tema di automatismo economico al 2° livello dei Quadri Direttivi del personale già Agente titolare di Agenzia di 5ª categoria.

Si procederà ad una verifica dell'organico delle filiali con assegnazione temporanea ai fini del riconoscimento degli inquadramenti con la precedente normativa.

AUTOMATISMI

In relazione a quanto previsto dall'art 101 del C.C.N.L. 12/02/2005 e fermo restando quant'altro previsto dalle vigenti norme contrattuali nazionali ed aziendali in materia di automatismi, al

Personale inserito in Azienda dall'1/11/99 vengono riconosciuti gli automatismi previsti in Capogruppo:

- agli assunti nel 1° livello della 3a area professionale - due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni di servizio, rapportato al 2° livello della 3a area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni di servizio, rapportato al 3° livello della 3a area professionale;
- agli assunti nel 3° livello della 2a area professionale - due assegni di equivalente importo: il primo, dopo 7 anni di servizio, rapportato al 1° livello della 3a area professionale e il secondo, dopo ulteriori 7 anni di servizio, rapportato al 2° livello della 3a area professionale.

Al personale di cui sopra, inquadrato nella 3a area professionale che abbia maturato 27 anni di servizio a partire dal 3° livello retributivo della 2a area professionale, con il giudizio professionale non "negativo" nell'ultimo anno, viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3a area professionale

Disposizioni particolari per il Personale proveniente dalla Banca Agricola di Cerea

Ai fini degli automatismi di cui al presente articolo viene convenzionalmente riconosciuta al personale proveniente dalla Banca Agricola di Cerea un'anzianità a far data dal 1.11.1999 in luogo del 1° giugno 2003, attualmente applicata in forza dell'Accordo 28.5.2003.

I maggiori importi percepiti assorbono sino a completa concorrenza gli eventuali assegni di anzianità riconosciuti agli interessati.

PART TIME

L'accordo prevede la concessione di 15 nuovi part-time entro fine anno oltre quelli già in essere, ferme restando le norme vigenti sulle priorità di accoglimento delle domande. Tale numero potrà essere elevato a 20 qualora si riescano ad individuare 10 part-time con prestazione in orario mattutino e 10 con prestazione lavorativa pomeridiana.

Viene elevato l'importo del ticket pasto a Euro 4,13 (equiparato a quello erogato in Sanpaoloimi).

Nell'ambito della Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, le parti potranno confrontarsi sulle possibili soluzioni organizzative finalizzate all'ulteriore allargamento della platea dei destinatari del lavoro a tempo parziale.

TUTELA MATERNITÀ E ASPETTATIVA

Estensione degli istituti della Capogruppo riguardanti:

- erogazione del 100% del trattamento economico in caso di maternità anticipata;
- riconoscimento scatto anticipato di anzianità di 2 anni per nascita o adozione figli;
- ulteriore periodo di 3 mesi di aspettativa oltre a quanto previsto per legge in occasione della nascita del figlio fino al compimento del 3° anno di età e l'aspettativa può avere inizio in qualsiasi momento dei trentasei mesi successivi alla nascita;
- il personale che abbia superato il periodo di prova ha diritto di ottenere, a domanda, un'aspettativa per giustificati motivi di famiglia o per altri gravi motivi di indole privata; detta aspettativa deve essere richiesta possibilmente con un mese di preavviso ed è accordata dalla Direzione aziendale. Essa non può eccedere la durata di un anno nel quinquennio; nel computo di tale limite è compresa l'aspettativa eventualmente fruita ai sensi della norma precedente;
- permessi retribuiti per la partecipazione ai corsi di preparazione al parto, debitamente documentati;
- permessi non retribuiti in caso di malattia dei figli, documentata con certificato medico, dai 3 agli 8 anni di età per un periodo massimo di 20 giorni annui (fino ai tre anni permessi non retribuiti illimitati);
- al personale assente per gravidanza e puerperio con mantenimento della retribuzione, in funzione del mancato riconoscimento del buono pasto, compete un conguaglio pari all'importo netto dell'integrazione aziendale.

ORARIO DI LAVORO – PERMESSI E FERIE

Viene sostituita integralmente la normativa Cariparo con quella Sanpaoloimi.

FLESSIBILITA' DI ORARIO

- L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può accordare al Personale delle aree professionali un'elasticità dell'orario di entrata giornaliero nell'ambito di 45 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato per l'unità produttiva di appartenenza. L'elasticità giornaliera effettivamente utili: impossibilità da parte del Personale di effettuare il recupero nei termini predetti, lo stesso avviene in via automatica con deduzione dal montante di "banca delle ore" o di permesso frazionato in essere.
- Al personale delle aree professionali può essere concesso di effettuare in via non occasionale un intervallo meridiano della durata di 30 minuti; tale concessione - subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda - viene formalizzata per iscritto e, ove si verificano nuove situazioni operative, può essere revocata in qualsiasi momento con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, parimenti notificato per iscritto all'interessato
- Gli addetti allo sportello con mansioni di introito ed esborso di valori ha diritto di usufruire di una pausa di 15 minuti dalla predetta mansione specifica durante l'orario di sportello.

PERMESSI

Diritto ad ottenere permessi retribuiti nei seguenti limiti:

- 3 giorni in caso di morte di un parente stretto
- 2 giorni in occasione della nascita di figli
- 1 giorno in occasione di traslochi ed altri simili evenienze.

I Responsabili delle Filiali e Uffici possono concedere, per altri giustificati motivi, permessi di assenza fino ad una giornata e, nel caso di assoluta urgenza, anche di durata maggiore (incombenze giudiziarie, visite mediche o analisi cliniche o terapie anche riferite a figli minorenni).

Per il personale che abbia superato il periodo di prova è previsto il diritto di ottenere 5 giorni di permesso non retribuito per anno non collegabili con le ferie

Permessi per studio: sono previsti 3 giorni di permesso retribuito per ogni singolo esame universitario sostenuto e 8 giorni di permesso retribuito in occasione della preparazione della laurea. Il dipendente studente universitario, superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata al Personale con due mesi di preavviso, un'aspettativa non superiore a 3 mesi per il conseguimento della laurea, frazionabile sino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore, comunque, a 15 giorni.

Sono inoltre previsti altri permessi e aspettativa per la frequenza e gli esami di scuola media inferiore e superiore.

FERIE

L'Azienda può suddividere le ferie in più periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.

Ogni dipendente, a richiesta, ha diritto di fruire di 2 settimane consecutive nel periodo giugno-settembre. L'azienda si impegna comunque a garantire a ciascun dipendente, attraverso l'emanazione di apposita normativa di servizio, la fruizione di 3 settimane nel periodo giugno-settembre di cui almeno 2 consecutive.

I turni di ferie fissati e confermati possono essere variati previa intesa con il personale interessato. E' possibile la concessione di giornate di ferie frazionate in mezza giornata intesa per l'intera mattina o l'intero pomeriggio.

MOBILITA'

Nell'ottica di definire una normativa omogenea per tutte le banche, con decorrenza 1 luglio 2006 per i futuri trasferimenti, viene recepita la normativa Sanpaoloimi:

- Per le Aree Professionali e i QD1 e QD2 (esclusi i direttori) con almeno 6 anni di anzianità il trasferimento può essere disposto senza consenso del lavoratore solo nell'ambito della provincia o fuori provincia a non più di 30 Km dalla sede di lavoro di provenienza.

- I trattamenti economici di pendolarismo (giornaliero) scattano in caso di trasferimento d'ufficio disposto dall'azienda (esclusi quelli in accoglimento di richiesta del lavoratore) con distanza superiore a 20 Km dal luogo di abitazione. I trattamenti vengono erogati per un periodo massimo di otto anni e consistono in una indennità forfetaria di 5 giorni di diaria e di un'indennità di 0,2411 al chilometro nel caso di uso dell'auto propria. L'utilizzo dell'auto propria va concordato con l'azienda al momento del trasferimento. L'uso del mezzo pubblico è previsto in linea di massima per destinazioni oltre i 100 km andata e ritorno e, comunque, solo in caso di comodità e evidente praticabilità dello stesso, anche in riferimento agli orari/frequenze e alla distanza tra l'abitazione/destinazione e le stazioni ferroviarie/autobus.

- In luogo dell'indennità chilometrica unica vigente nella normativa Cariparo, in caso di missioni si applica la seguente tabella uso auto (tabelle ACI)

Benzina	uso auto	carburante
cilindrata fino a 1.000	0,3213 euro/km	0,0846 euro/km
da 1.001 a 1.500	0,3612 euro/km	0,0981 euro/km
da 1.501 a 2.000	0,5092 euro/km	0,1243 euro/km
oltre 2.000	0,8838 euro/km	0,1770 euro/km
Diesel	uso auto	carburante
cilindrata fino a 1.500	0,2983 euro/km	0,0634 euro/km
da 1.501 a 2.000	0,3959 euro/km	0,0786 euro/km
da 2.001 a 2.500	0,4981 euro/km	0,0972 euro/km
oltre 2.500	0,6278 euro/km	0,1102 euro/km

Il personale delle Aree Professionali e i Quadri di 1° e 2° livello con almeno 3 anni di anzianità possono chiedere di essere trasferiti in altra unità produttiva ed hanno diritto di essere inseriti in una graduatoria che l'azienda deve attivare seguendone l'ordine di priorità. Le graduatorie sono redatte per zone. La richiesta di trasferimento deve essere inoltrata per raccomandata r/r. Annualmente i trattamenti economici saranno rivalutati sulla base dei dati ACI.

Per i colleghi Cariparo che attualmente percepiscono l'indennità di pendolarismo viene incrementata quella in essere del 6%.

PREMIO PRODUTTIVITA' E AZIONARIATO AI DIPENDENTI

Per l'anno 2005 il premio di produttività viene confermato quello del precedente anno, con slittamento dell'erogazione al mese di luglio, per i necessari tempi tecnici di attuazione dell'iniziativa di azionariato ai dipendenti.

Gli importi sono:

AREA/LIVELLO	IMPORTO
Q.D.4 (ex F1)	€ 5.002,94
Q.D.4 (ex F2)	€ 4.702,76
Q.D.4 (ex F3)	€ 4.402,59
Q.D.4 (ex F4 e nuovi QD4)	€ 4.102,41
Q.D.3	€ 3.402,00
Q.D.2	€ 3.021,78
Q.D.1	€ 2.781,64
3A-L4 (ex 1°Bps)	€ 2.681,58
3A-L4 (ex 1°B-1°Bs)	€ 2.621,54
3A-L4	€ 2.561,51

3A-L3	€ 2.001,18
3A-L2	€ 1.721,01
3A-L1	€ 1.260,74
2A-L3	€ 1.080,64
2A-L2	€ 980,58
2A-L1	€ 920,54
1A-LU-IND.GUARDIE	€ 860,51
1A-LU	€ 800,47

Per i prossimi anni verranno definiti i parametri per la determinazione del premio aziendale, avendo a riferimento il bilancio consolidato e quello aggregato delle banche commerciali del gruppo.

Per gli anni 2006 e 2007 abbiamo ottenuto l'azionariato per i dipendenti. I colleghi potranno optare per la conversione di una parte di premio in azioni, con rapporto di cambio di 2 a 1.

Le azioni sono gravate da vincolo di indisponibilità per 3 anni dalla data di assegnazione.

Inquadramento al 31/12/05	Controvalore azioni	Quota riduzione premio
QD4 QD3 e Ruoli chiave	2.065,83	1.032,91
QD1 QD2	1.549,37	774,68
Aree professionali	1.032,91	516,45
Assunti nel 2005 – 2006 Personale a cui non compete il premio	516,46	258,23

PARTE ECONOMICA

- Previdenza complementare: con decorrenza 1/1/2008 la contribuzione aziendale minima nei fondi di previdenza viene elevata al 3,50%; i lavoratori assunti dopo l'1/1/1991 e i futuri assunti possono iscriversi, a richiesta, anche al Fondo Pensioni Sanpaolo, che già opera come Fondo di gruppo. Per il personale assunto con contratto di apprendistato è prevista l'iscrizione presso il Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo Imi.

- Per gli iscritti alla Cassa di Previdenza è previsto il cambiamento della base retributiva di calcolo dei contributi (ferma restando l'aliquota del 5,202) che sarà quella valida ai fini del calcolo del TFR (complessivamente più elevata rispetto alla precedente) a partire dal 1/1/2007.

- Assegno per familiare a carico portatore di handicap aumentato a €2.300

- Circolo Ricreativo: le parti anno concordato un percorso che consenta ai dipendenti Cariparo di potersi iscrivere Circolo Ricreativo Sanpaoloimi, come sta avvenendo in tutta la Banca commerciale.

- Recependo la normativa SPIMI viene raddoppiato il trattamento economico previsto in caso di morte durante il periodo di servizio, che consiste in una annualità di stipendio erogato a beneficio della famiglia. Al coniuge superstite viene inoltre riconosciuta una maggiorazione del 10% per ogni figlio a carico ai fini fiscali.

Viene sostituita la normativa Cariparo sulle **provvidenze ai figli studenti** con la normativa SPIMI che prevede:

- Per le scuole medie inferiori un assegno annuo di Euro 74,89 in caso di superamento dell'anno scolastico

- Per le scuole superiori un assegno annuo di Euro 183,34 in caso di superamento dell'anno scolastico di 205,55 euro con promozione senza debiti formativi; incrementi di ulteriori 51,65 euro in caso di frequenza in comune diverso rispetto alla residenza.

- Per gli studenti universitari : 116,20 euro nell'anno di iscrizione (che sarà decurtata dalla provvidenza dell'anno successivo) ; assegni di 216,91 euro annui in caso di superamento di tutti gli esami previsti dal piano di studio meno due elevato a 247,90 euro per il rispetto completo. In caso di facoltà sita in comune diverso incremento di 77,47 euro annui.
- Sono previsti i seguenti premi di laurea: 516,46 euro per laurea di 1° e 2° livello conseguita con il vecchio ordinamento; 361,52 euro per laurea di 2° livello (specialistica); 154,94 euro per laurea di 1° livello (laurea breve).
- Dono Natalizio: in sostituzione della maggiorazione del premio di rendimento extra-standard per ogni figlio a carico viene esteso il dono natalizio per ogni figlio di 77,47 euro netti annui. Essendo considerata liberalità non è soggetto a imposte sul reddito.

INDENNITA' DI RISCHIO

In caso di estensione della durata della adibizione alla cassa a 6 ore e 30 giornaliere, viene erogata una maggiorazione dell'indennità di rischio di 30,99 euro mensili.

Al personale adibito saltuariamente viene corrisposto il seguente trattamento:

- Il 50% dell'indennità piena (indennità + maggiorazione) + un rateo per ogni giorno di adibizione pari a 1/21 del rimanente 50%.
- 6,20 Euro pari ad 1/5 della maggiorazione aziendale di 30,99 euro per ogni giorno di adibizione.
- L'indennità piena viene riconosciuta dopo 5 giorni di adibizione nel mese anche non consecutivi.

PREMIO DI ANZIANITA'

La normativa Cariparo viene armonizzata con la corrispondente normativa in atto presso SPIMI che prevede:

- L'erogazione di una mensilità lorda di stipendio al compimento del 25° anno di servizio effettivo presso l'azienda
- L'erogazione di una mensilità lorda di stipendio al compimento del 35° anno di servizio effettivo presso l'azienda
- Attribuzione di una medaglia d'oro, al momento del pensionamento, al personale con anzianità effettiva di almeno 30 anni.
- La mensilità è calcolata sullo stipendio pieno anche per il personale che presti od abbia prestato servizio a part-time nella misura di 1/12 della retribuzione annua fissa.
- Per il personale che matura il premio di anzianità ai 25 anni entro il 30/6/2008, detto premio sarà corrisposto in base ai criteri previgenti sino al 30/6/2006 (15% di una annualità) e per la restante parte sulla base della nuova normativa suindicata.

MENSILIZZAZIONE PREMIO DI RENDIMENTO

In analogia a quanto previsto presso la Capogruppo, le parti hanno concordato di mensilizzare dal 1/1/2007 l'importo dell'ex premio di rendimento extra standard e della maggiorazione 11% per QD3 e QD4, attualmente erogato a marzo. Viene totalmente garantita la dinamicità del premio nel tempo. Tale ristrutturazione comporta due vantaggi per il lavoratore:

- Nel primo anno di applicazione l'importo viene erogato 2 volte : una riferita all'anno precedente in un'unica soluzione, ed un'altra distribuita su 13 mensilità.
- In caso di provvedimenti disciplinari che comportino un giudizio negativo, l'importo mensilizzato viene mantenuto contrariamente a quanto previsto dal CCNL nel caso di importo erogato annualmente.

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Dal 1/07/ 2006 vengono riviste le condizioni dei finanziamenti agevolati:

Mutui ipotecari

Nuove condizioni applicabili dal 2007:

Finanziamento sino al 100% per acquisto prima casa.

Finanziamento sino all'80% per acquisto seconda casa e spese ristrutturazione.

Disponibilità ad estendere la durata sino a 30 anni.

Applicazione di tre tipologie di tasso: fisso, variabile, bilanciato.

Dal 1/07/2006 riviste le fasce: 120.000 € per la prima e 90.000 € per la seconda

I mutui in essere saranno automaticamente adeguati alle nuove condizioni.

APC elasticità di cassa

Sino al 5° anno fiduciaria 3000 € (anche per apprendisti e contratti inserimento)

Dal 5° al 10° anno 6000 €

Oltre il 10° anno 9000 €

APC con piano di rientro

Aumentati da 18200 a 20000 €

APC a favore di portatori di handicap

Aumentate da 5200 a 10000 €

FONDO INTERNO DI ASSISTENZA

Su questo importante istituto si è sviluppato un confronto tra le parti in particolare per quanto attiene la contribuzione a carico dell'Azienda al Fondo Interno di Assistenza.

A conclusione della trattativa le parti si sono accordate per il mantenimento del FIA e l'iscrizione dei futuri assunti. In un'ottica di armonizzazione con le previsioni in atto presso SPIMI le parti hanno alla fine concordato di garantire a tutto il personale in servizio al 31/5/2006 (inclusi gli apprendisti) l'iscrizione al FIA anche nel corso del pensionamento.

Il personale assunto successivamente potrà mantenere l'iscrizione al FIA all'atto del pensionamento con contribuzione interamente a proprio carico. A favore del predetto personale le parti valuteranno la possibilità di stipulare una polizza Long Term Care a carico del FIA.

CHECK-UP

Viene mantenuta la peculiarità contrattuale dei dipendenti della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo che prevede la facoltà del lavoratore e lavoratrice di sottoporsi a visita medica di controllo (check-up) con costo a carico dell'azienda in orario di lavoro.

RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

Costituzione di una Commissione Tecnica Mista sulla responsabilità sociale di impresa con compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche individuate nel protocollo del 16/06/2004, quali ad esempio pari opportunità professionali, iniziative a favore di disabili, azioni positive contro molestie sessuali e mobbing, mobilità sostenibile, ecc.

Padova, 31 maggio 2006