



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

C. I. A. Contratto Integrativo Aziendale di Carisbo

Nella tarda nottata del 30 maggio u.s. è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.I.A. di Carisbo da sottoporre all'approvazione dei lavoratori nel corso delle prossime assemblee.

Come dichiarato al momento della presentazione della piattaforma contenente le richieste, le OO.SS. si erano poste vari obiettivi tutti ugualmente importanti:

- miglioramento della normativa esistente - sia per il Personale con contratto a tempo indeterminato, sia per i giovani assunti con contratti di apprendistato - volta a salvaguardare l'occupazione (anche nell'ottica di probabili future operazioni societarie), buone condizioni di lavoro, crescita della professionalità, ecc;
- generalizzato e consistente recupero economico;
- omogeneizzazione dei trattamenti nell'ambito delle "Banche Commerciali del Gruppo" quale elemento di equità indispensabile per attuare una reale e condivisa integrazione del Personale.

La trattativa è partita in modo difficile a causa della *contro-piattaforma* presentata dall'Azienda, che si poneva l'obiettivo di stravolgere l'assetto degli inquadramenti per avere assoluta discrezionalità in tema di inquadramenti professionali e di percorsi di carriera e conteneva altresì la richiesta di congelare le voci retributive non omologhe al SANPAOLO (mensilità di gennaio, indennità speciale mensile 6,5% ...) e di armonizzare i trattamenti attraverso un pesante recupero economico da imputare al Personale.

L'accordo raggiunto, che risponde in gran parte ai contenuti della piattaforma, ha consentito di mantenere tali voci retributive e la loro dinamicità ridistribuendole dall'1 gennaio 2007 su tredici mensilità e mettendole al riparo da possibili attacchi alla retribuzione.

Giudichiamo l'accordo raggiunto estremamente positivo anche in considerazione del difficile contesto del Settore del Credito ove quasi tutti i grandi Gruppi Bancari hanno un atteggiamento di totale ed irresponsabile chiusura nei confronti delle rivendicazioni dei lavoratori.

In attesa delle prossime assemblee, illustriamo i principali punti dell'intesa.



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

Per i **collegi di provenienza SanPaolo**, in relazione alla omogeneizzazione intervenuta, pur venendo realizzata la sostituzione della normativa esistente, vengono comunque mantenute le specificità quali Cassa assistenza, Fondo pensione con gli adeguamenti previsti dal C.I.A. della Capogruppo, iscrizione al Circolo dipendenti, finanziamenti al Personale ivi compresi i nuovi mutui con decorrenza 1/7/2006.

Il V.A.P., che verrà erogato nel prossimo mese di luglio per consentire l'operazione legata all'azionariato, prevede per i lavoratori di provenienza SanPaolo, una norma di tutela che garantisce una cifra pari almeno al valore percepito lo scorso anno.

Garanzie occupazionali e contrattuali

- **Estensione a tutti i lavoratori di Carisbo dell'Art. 96 del CIA SANPAOLO 21-5-2001** in base al quale si è ottenuta la garanzia che in caso di operazioni di conferimento, fusione, scorporo e riorganizzazione/ristrutturazione, la Capogruppo attivi fasi di confronto con le OO.SS. volte al raggiungimento di intese che prevedano: salvaguardia dell'occupazione, gestione mirata dell'eventuale mobilità sui diversi ambiti territoriali, rispetto e valorizzazione delle professionalità esistenti, salvaguardia dei complessivi livelli retributivi fruiti e mantenimento dei trattamenti in essere in materia di previdenza complementare e di assistenza sanitaria, mantenimento delle agevolazioni previste in materia di finanziamenti e condizioni per il Personale, applicazione della normativa integrativa aziendale di pertinenza, sino alla scadenza e/o sostituzione della stessa in forza di rinnovo. In tutte le operazioni di cui sopra – tanto interne che esterne al Gruppo – si esamineranno, inoltre, opportune forme di garanzia circa l'erogazione di un premio aziendale di produttività, per l'anno interessato dal mutamento del datore di lavoro, nell'ultima misura fruita allo stesso titolo presso la Società di provenienza. Per quanto concerne le fattispecie di scorporo, cessione di ramo d'Azienda, vendita e/o cessione di sportelli, cessione del pacchetto azionario di controllo a Società non controllate che riguardi personale dipendente da Carisbo S.p.A., è stata confermata la disponibilità a gestire l'operazione con il coinvolgimento della Società acquirente, applicando i principi ispiratori delle cessioni all'interno del Gruppo, nell'ambito di accordi da raggiungere, di volta in volta, con le OO.SS., con particolare riferimento alla salvaguardia dell'occupazione, nell'intento di ridurre al minimo le tensioni occupazionali che dovessero derivare anche successivamente al momento della cessione;
- **Applicazione del CIA Carisbo per i collegi conferiti da SANPAOLO con accordo 7-12-2004 ad eccezione delle voci espressamente non armonizzate quali ad es.: assistenza sanitaria, circolo, previdenza complementare, polizze infortuni ecc.**

Assunzioni

- Applicazione dell'art 1 del Cia SANPAOLO per le assunzioni del Personale le cui selezioni verranno effettuate direttamente dalla Capogruppo su base territoriale, per tutta la Banca Commerciale, alla presenza di rappresentanti dei lavoratori;
- Applicazione dell'art 1 del Cia SANPAOLO al Personale attualmente a tempo indeterminato in base al quale potranno 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, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

Contratti di Apprendistato Professionalizzante e di Inserimento

A tale Personale verrà applicata in tutto il Gruppo la seguente normativa:

- verrà riconosciuto un biennio ai fini della normativa aziendale in tema di avanzamenti automatici di carriera e di trasferimenti a richiesta;
- saranno destinatari dell'iniziativa di azionariato nel 2007;
- verrà certificata la formazione effettuata;
- potranno iscriversi dalla data di assunzione al Fondo Pensioni del Gruppo SANPAOLO con contribuzione datoriale del 3%, che diventerà 3,50% dal 2008;
- potranno usufruire dell'apertura di credito dell'elasticità di cassa, su base fiduciaria, sino a 3000 euro e potranno stipulare mutui alle condizioni ordinarie della clientela Carisbo che saranno adeguate a quelle del personale a tempo indeterminato al momento della conferma;
- saranno destinatari del Sistema incentivante a partire dal secondo biennio;
- verrà riconosciuto ai fini degli automatismi aziendali l'eventuale periodo prestato a tempo determinato;
- nel caso di esigenze di personale l'Azienda si impegna in via prioritaria alla conferma a tempo indeterminato.

Formazione

- sperimentazione, a livello di Capogruppo, di *postazioni dedicate* per la fruizione della formazione a distanza on line;
- 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 e 38,50 € per i quadri direttivi;
- per il personale a part-time, in caso di partecipazione a corsi di formazione fuori orario di lavoro, verrà corrisposta la paga oraria (senza maggiorazione);
- recupero delle ore in caso di partenza nella giornata di domenica.

Sistema incentivante e valutativo

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.

Dal 2007 verranno modificati i sistemi valutativo ed incentivante con sostituzione della quota comportamenti in una quota legata ad *obiettivi qualitativi* che misurerà il contributo individuale per il raggiungimento dei risultati. La terminologia usata per definire i livelli di conseguimento degli obiettivi sarà: "*ostativo, raggiunto, superato, ampiamente superato*". L'attribuzione di *ostativo* non darà luogo a pagamento di incentivo.

Il nuovo sistema valutativo, avviato in via sperimentale nell'anno in corso, prevede una prima fase di *autovalutazione* del dipendente ed 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.

Restano invariate le attuali modalità di ricorso.

Dal 2007 verrà anche innalzata a **550 €** la quota minima del sistema incentivante corrisposta in caso di raggiungimento degli obiettivi generali di filiale/ente.



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

Organizzazione del lavoro - Inquadramenti

La nuova organizzazione del lavoro, 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.

Con decorrenza 1-7-2006 verranno introdotte le seguenti **modifiche alle norme sugli inquadramenti**:

- referente territoriale personal: inserimento a QD1 (senza percorso);
- referente territoriale privati: inserimento a QD1 (senza percorso);
- gestore territoriale small business: inserimento a QD1 (senza percorso);
- responsabile modulo personal con 7 addetti: QD2;
- gestore small business con portafoglio di 100 clienti e con accordato di 20 mln/€ percorso a QD1 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.

Modificate le seguenti soglie di **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 clienti mass market, di cui il 90% con AFI superiori a 25000 €

Rivisti i criteri per l'**inquadramento dei direttori di filiale** saranno:

- per filiali sino a 5 addetti (compreso il direttore) inquadramento QD1
- per filiali da 6 a 7 addetti (compreso il direttore) " QD2
- per filiali da 8 a 9 " QD3
- per filiali da 10 a 25 " QD4
- per filiali da 26 a 35 " QD4 R. chiave 1
- per filiali oltre 35 " QD4 R. chiave 2

Vengono **incrementate le indennità di direzione - con contestuale estensione ai QD3 e QD4** – e i nuovi importi saranno correlati al grado di complessità della filiale. A tale scopo **le filiali saranno suddivise in tre classi** in base al volume della massa amministrata (somma attività finanziarie e impieghi – solo impieghi per le filiali Imprese):

- classe 1 sino a 50 mil. indennità mensile 87,50 €
- classe 2 da 50 a 100 mil. indennità mensile 166,67 €
- classe 3 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 verrà mantenuto il ruolo di direttore. Viene salvaguardato l'inquadramento per i direttori che già percepiscono l'indennità al grado superiore.

Si procederà ad una verifica dell'organico delle filiali con assegnazione temporanea ai fini del riconoscimento degli inquadramenti con la precedente normativa; viene comunque salvaguardato il completamento dei percorsi professionali in essere con relativo inquadramento; viene prevista la tempestiva comunicazione scritta dell'inserimento nel percorso professionale.



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

Automatismi

Per i colleghi assunti dopo il 19-12-1994, in tema di avanzamenti economici e di carriera verrà attribuito il trattamento economico corrispondente a **3A-4L** al compimento di 27 anni di servizio, così come previsto dalla normativa vigente presso la Capogruppo.

Trasferimenti / Distacchi / Pendolarismo

Per trasferimenti disposti ad iniziativa dell'Azienda è previsto:

- consenso per Aree Professionali e QD1 e QD2 (ad eccezione del Direttore di filiale) con almeno 6 anni di anzianità di servizio per trasferimenti fuori provincia a distanze superiori ai 30 km tra sede di lavoro di provenienza e nuova sede di lavoro;
- Indennità di pendolarismo per distanze superiori a 20 km tra la residenza e la sede di lavoro nella misura di €0,2411 al km;
- applicazione della normativa San Paolo relativamente al riconoscimento di giorni di diaria forfetaria e di giorni di permesso retribuito per effettuare il trasloco.

Per trasferimenti a richiesta del Dipendente è previsto:

- per il Personale con almeno 3 anni di anzianità, l'istituzione di liste di trasferimento (per zone da definire), con graduatorie numerate in ordine di presentazione della richiesta;
- la possibilità di ottenere il trasferimento e/o il distacco presso altra Banca Rete del Gruppo nel caso in cui nella località interessata non sia presente Carisbo.

Le tabelle economiche, annualmente rivalutate sulla base dei dati ACI, saranno quelle in vigore tempo per tempo presso San Paolo.

Responsabilità sociale d'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.

Relazioni sindacali

Nel caso di individuazione da parte dell'Azienda di nuove figure professionali, di applicazione di modelli organizzativi nonché di sperimentazione circa nuove modalità di servizio e/o di processi di lavoro, le Parti, con riferimento alle previsioni del CCNL, si incontreranno per valutare le ricadute in tema di inquadramenti.

Attesa l'evoluzione del modello organizzativo della Banca e le novità introdotte nel presente accordo, si procede ad approfondimenti circa le modalità ed i contenuti delle informative periodiche rese alle OO.SS., in particolare per quanto attiene al sistema incentivante, valutazione, formazione, utilizzo banca delle ore, part-time e flessibilità di orario, igiene e sicurezza del lavoro.

Si procede altresì ad analizzare in sede tecnica la possibilità di individuare criteri tecnici semplificati di determinazione delle differenze retributive da riconoscere al personale incaricato di sostituire il Direttore, a parità di onere complessivo.



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

PARTE ECONOMICA

Premio Aziendale di produttività

- **Nella mensilità di luglio 2006** verrà erogato il premio relativo all'anno 2005 nella misura per **3A-3L di €1.454,91 + la maggiorazione relativa alle note.**

Per il personale di provenienza San Paolo è prevista una norma di tutela in base alla quale se l'applicazione della formula Carisbo determinasse una diminuzione rispetto al Vap percepito nell'esercizio precedente sarà in ogni caso garantito l'importo erogato nel 2005.

- **Nella mensilità di giugno 2007** verrà erogato il premio relativo all'anno 2006 avente a riferimento il bilancio consolidato e quello aggregato delle banche commerciali del Gruppo. Il VAP, stabilito in base a criteri e correttivi da definire entro il 31/10/2006 sulla base dei risultati di bilancio, avrà come base di riferimento la misura di **€1.990 per il 3A-3L.**

Verranno adottate normativa e scala parametrica tempo per tempo vigente in San Paolo.

Azionariato

L'Azienda offrirà **nel mese di luglio 2006** a tutto il Personale a tempo indeterminato la possibilità di richiedere l'assegnazione di azioni SanPaolo a fronte di una quota del premio di produttività, con un rapporto di 2 a 1.

Tale iniziativa sarà ripetuta anche nel 2007.

| Categoria / Livello | Quota di ristrutturazione del Premio Aziendale di Produttività |
|--|--|
| QD3, QD4 e Ruoli Chiave | €1.032,91 |
| QD1, QD2 | €774,68 |
| Aree professionali | €516,45 |
| Personale assunto negli anno 2005/2006 | €258,23 |
| Personale c/o Cierrebi e San Giorgio in Poggiale | €516,45 |

Assistenza sanitaria:

Con decorrenza 01/01/2007, aumento del Premio polizza a carico dell'Azienda a **700 € annue** per tutto il personale in servizio a tempo indeterminato. Tale aumento consentirà di migliorare le attuali prestazioni. Allineamento nella scadenza come nelle altre aziende del gruppo al 31/12/2007. Disponibilità a consentire dal 2009 l'adesione del personale Carisbo alle prestazioni della Cassa Assistenza SANPAOLO, con innalzamento del premio a quello vigente tempo per tempo.

Buoni pasto

Acquisizione della normativa San Paolo che prevede, tra l'altro, la corresponsione del ticket pasto ai lavoratori part-time e la possibilità per tutti i lavoratori anche a tempo pieno, su base volontaria, di accantonare l'intero importo alla previdenza complementare.





CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

Circolo Ricreativo

L'Azienda si è impegnata a costituire il Circolo Ricreativo della Banca Commerciale e a mantenere, con contribuzione aziendale inalterata, l'iscrizione degli ex San Paolo al Circolo San Paolo.

Finanziamenti al Personale

Dall' 1/07/ 2006 vengono riviste le condizioni dei finanziamenti agevolati nel seguente modo:

Mutui ipotecari

- 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;
- riviste le fasce: 120.000 € per la prima e 90.000 € per la seconda.

APC elasticità di cassa

- sino al 5° anno di servizio, 3.000 € su base fiduciaria;
- dal 5° al 10° anno 6.000 €;
- oltre il 10° anno 9.000 €

APC con piano di rientro

aumentati da 18.200 € a 20.000 €

APC a favore di portatori di handicap

aumentate da 5.200 € a 10.000 €

Nell'ambito del processo di omogeneizzazione, è stata recepita la normativa San Paolo per diverse materie alcune delle quali riportiamo di seguito

Indennità di Rischio che prevede:

- il pagamento dell'intero importo mensile dopo 5 giorni di adibizione;
- il pagamento della "maggiorazione aziendale" pari a lordi € 30,99 mensili fissi per filiali con apertura al pubblico di 6 ore e 30 minuti;
- l'inserimento dell'indennità saltuaria come base di calcolo del TFR e Previdenza Complementare.
- Erogazione dell'indennità anche in caso di ferie e malattia.

Assenze - Permessi – Ferie che prevede tra l'altro:

- 3 giorni di permessi retribuiti in caso di morte di un parente stretto;
- 2 giorni di permessi retribuiti in caso di nascita di figli;
- 1 giorno di permesso retribuito in occasione di traslochi ed altre simili evenienze;
- permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni lavorativi all'anno;
- ulteriori 5 giorni di permessi non retribuiti per assistenza familiari malati;



CARISBO

GRUPPO SANPAOLOIMI

- ulteriore possibilità di permessi non retribuiti a richiesta oltre a quelli previsti dalla D.Lgs n. 151, art. 47 (congedi parentali);
- divieto di cumulo delle ferie per oltre due anni;
- possibilità di fruire delle ferie in mezza giornata;
- diritto per la fruizione delle ferie di almeno un periodo di giorni consecutivi non inferiore a 15 giorni lavorativi (tre settimane) e comunque di almeno 2 settimane consecutive nel periodo giugno-settembre.

Ed inoltre:

- pagamento di un premio di anzianità, pari ad una mensilità di stipendio, anche al compimento del 35° anno di servizio;
- pagamento di una annualità di stipendio agli eredi del dipendente eventualmente deceduto in servizio;
- anticipo massimo di 2 anni dello scatto di anzianità in occasione della nascita di figli;
- permessi ed assegni di studio per lavoratori studenti e per figli di dipendenti;
- malattie e infortuni;
- gravidanza e puerperio;
- aspettativa;
- flessibilità di orario (in entrata e di intervallo);
- part-time;
- innalzamento dell'assegno per familiari handicappati a 2.300 € annui;
- Innalzamento del contributo dal 3 al 3,50% relativo alla previdenza complementare dall' 1-1-2008.

Il giorno successivo alla stipula dell'accordo di rinnovo del C.I.A., le OO.SS. hanno nuovamente sollecitato la risoluzione dei problemi relativi alla previdenza complementare di Carisbo per gli iscritti al Regolamento 22 maggio 1995.

Le parti sono giunte al seguente accordo:

- la consegna delle nuove lettere contenenti le offerte per la trasformazione, su base volontaria, della sez.I Rendita e II Capitale in contributivo avverrà entro il 30-6-2006;
- sarà riconosciuta cifra *una tantum* a titolo risarcitorio pari al 3,25 % per 10 mesi sul capitale offerto per l'opzione;
- verrà innalzato il contributo ordinario agli iscritti alla sezione III – parte I al 3,50% dall' 1-1-2008.

Segreteria Organo di Coordinamento FABI di CARISBO

Bologna, 5 giugno 2006



Via degli Agresti 2 - 40123 BOLOGNA

**Telefono: 051-225941 Fax: 051-225746 E-mail: coord.carisbo@fabi.it
Borsari 335-7835939 Roncarelli 348-7005866 Zagnoni 335-401828**