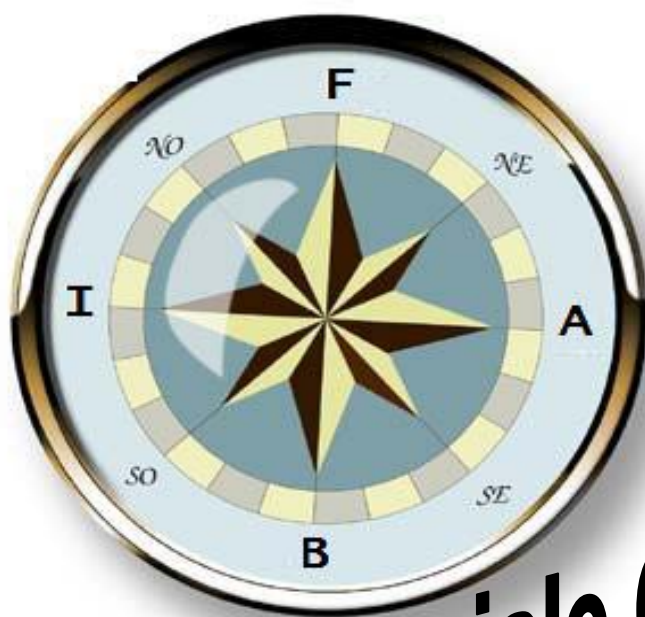




INTESA  SANPAOLO

LA BUSSOLA

PERIODICO DI INFORMAZIONE SINDACALE
7 gennaio 2007 - numero 2



Speciale Contratti

***... per essere sempre informato e tutelato,
porta sempre la bussola con te....***

PRESENTAZIONE

Ci eravamo lasciati, nell'ormai trascorso 2007, con la rottura della trattativa tra le OO.SS. in merito agli accordi di armonizzazione del Contratto Integrativo e la speranza di riuscire a porre le firme su un'ipotesi di rinnovo per quanto riguarda il Contratto di categoria.

Ora, invece, siamo qui a stilare un numero speciale de **La Bussola** inerente sia agli accordi di Armonizzazione del Gruppo Intesa Sanpaolo sia sull'ipotesi di rinnovo del CCNL, firmati rispettivamente il 20 dicembre 2007 e l'8 dicembre 2007.

In attesa delle assemblee che andranno a discutere gli accordi raggiunti, abbiamo pensato di raggruppare i risultati delle due trattative.

Per maggiori informazioni potete consultare il sito <http://www.fabintesasampaolo.it/> ed il portale <http://www.fabi.it>

***FABI – IntesaSanPaolo
RSA - Torino***

ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE – 20 DICEMBRE 2007

Dopo tre giornate di trattativa è stato raggiunto l'accordo che fissa regole e trattamenti comuni per tutti i dipendenti di Intesa Sanpaolo su: mobilità, orari di lavoro, part time e RLS. Queste norme saranno applicate a partire dal 1° febbraio 2008.

E' stata anche armonizzata, con applicazione immediata, la normativa riguardante le reperibilità, i turni e week end lavorativi per i lavoratori impegnati nel processo di migrazione.

La nuova normativa avrà durata sino al 31/12/2011, scadenza dei Contratti Integrativi prevista dal nuovo Contratto Nazionale.

Nell'ambito del confronto è stato inoltre affrontato il tema delle condizioni agevolate ai dipendenti nell'ottica di un miglioramento generale.

La ritrovata unità sindacale ha permesso di raggiungere un quadro complessivo di garanzie normative e riconoscimenti economici che riteniamo rispondano alle aspettative di tutti i lavoratori di Intesa Sanpaolo con delle importanti certezze sul loro futuro.

Riepiloghiamo gli elementi essenziali degli accordi.

- **Mobilità**

Trasferimenti disposti dall'azienda

Per trasferimenti con distanza dalla residenza/domicilio superiore a 50 km per Aree Professionali, 70 km per QD1 /QD2, sarà necessario il consenso del lavoratore.

Aver sancito che il riferimento sia dalla abitazione anziché dal luogo di lavoro rappresenta un risultato di indubbio valore.

Trattamenti economici di mobilità

Pendolarismo giornaliero: per spostamenti superiori a 22 km, calcolati sulla distanza tra residenza e nuova sede di lavoro, sarà erogato un contributo spese di viaggio di 0,46 euro lordi al giorno a km per 6 anni, fermo restando la salvaguardia dei trattamenti in essere per i trasferimenti disposti precedentemente all'accordo.

Personale che trasferisce la propria residenza, senza carichi familiari:

per trasferimenti superiori a 100 km è previsto un rimborso spese per viaggi di rientro con plafond annuale calcolato in 18€ lordi al km e massimale di spesa annua pari a 18.000 euro lordi.

Tutti i trattamenti sono aggiuntivi a quanto previsto dal CCNL.

Trasferimenti a richiesta

Possibilità per il personale con almeno tre anni di anzianità (comprendendo nel computo il periodo di apprendistato) di inserire le domande di trasferimento in apposita graduatoria costruita in base alla data di ricezione.

Le domande potranno richiedere 3 zone di destinazione, ciascuna zona contiene più filiali, comprese in un ambito territoriale dove la distanza massima tra le due filiali più lontane non può superare i 22 km.

- **Orari permessi e aspettative**

Elasticità

In ingresso sino ad un massimo di 45 minuti con compensazione giornaliera o mensile, senza possibilità dell'intervallo per il recupero.

Nel caso di mancato recupero questo avverrà in via automatica con l'utilizzo della banca ore o permesso frazionato disponibile.

Intervallo

Il personale a tempo pieno potrà richiedere la riduzione dell'intervallo individuale a 30 minuti.

Permessi

Previsti 3 giorni di permessi retribuiti in caso di morte di coniuge, parenti fino al secondo grado, e conviventi.

Due giorni in occasione di nascita figli.

Un giorno di permesso trasloco, 2 per trasferimenti d'ufficio da 100 a 300 km, 3 oltre i 300 km

Possibilità di concessione di permessi retribuiti per motivi personali e visite mediche ad esaurimento della dotazione di Banca delle ore e delle ex festività.

Possibilità di concessione di permessi non retribuiti sino a 5 giorni all'anno per motivi personali.
Incremento dei permessi non retribuiti per malattia del bambino sino a 8 anni previsti dalla legge 151/2001 con ulteriori 5 giorni per anno solare non collegabili a ferie documentati da certificazione medica.

Permessi per esami universitari

Previsti permessi retribuiti per motivi di studio per coloro che frequentano scuole medie inferiori e superiori nonché tre giorni per esame all'università.

Maternità

Maternità a rischio retribuita al 100%; possibilità di cambio mansioni durante la gravidanza; diritto a permessi retribuiti per corsi di preparazione al parto; possibilità di non effettuare l'intervallo durante l'allattamento; ulteriori tre mesi di aspettativa non retribuita da fruire entro i 3 anni di vita del bambino anche in via non continuativa.

Aspettative

Previsione di aspettativa di un anno ogni cinque per motivi di studio, volontariato, personali.
Aspettativa per malattia, non retribuita di un anno, ulteriore rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale.

Permessi ex festività

Sono fruibili dal 1 gennaio al 31 dicembre.

• **Part Time**

Possibilità di trasformazione dei rapporti lavoro a tempo pieno in:

- part time a tempo determinato per periodi di tre anni o di sei mesi, rinnovabili alla scadenza;
- part time a tempo indeterminato con il limite del 50% dei part time complessivi.

Concessione del part time fino ad un limite massimo del 20% dell'organico dell'Area

Individuazione dei numeri indicativi di part time concedibili sulla base del numero di addetti della filiale, secondo il seguente schema:

filiale da 5 a 8 addetti	1 Part time
filiale da 9 a 11	2 Part time
filiale da 12 a 16	3 Part time
Filiale da 17 a 22	4 Part time
oltre 22	5 Part time

E' comunque prevista la possibilità di concessione di part time nelle filiali sino a 4 di organico.

L'accordo stabilisce la scala di priorità per l'accoglimento delle richieste di part time nel seguente ordine:

1. provvedere a necessità personali di soggetto portatore di handicap
2. assistere figli/familiari portatori di handicap
3. accudire figli fino a 3 anni
4. curare figli in età da 3 a 10 anni o familiari anziani malati
5. motivi di studio o attività di volontariato

Possibilità di fruire di elasticità di orario in entrata di 45 minuti e di intervallo di 15 o 30 minuti.

Erogazione di un buono pasto giornaliero di euro 5,16 con effettuazione dell'intervallo, anche di soli 15 minuti; euro 4,00 senza effettuazione dell'intervallo.

• **Turni reperibilità e week end lavorativi**

Abbiamo concordato di estendere le previsioni contenute nell'accordo vigente nella ex Banca Intesa a tutti i lavoratori di Intesasanpaolo.

L'accordo prevede tra l'altro indennità di turno e reperibilità maggiorate rispetto al Contratto Nazionale.

Sull'argomento ritorneremo dettagliatamente in seguito.

- **Condizioni agevolate ai dipendenti**

Sono state concordate le condizioni di massima per i dipendenti su: mutui, finanziamenti e condizioni di conto. Ne riassumiamo i contenuti essenziali.

Mutui prima casa:

tasso variabile, sino a 150.000 euro, 75% del MRO (attualmente 3%)

tasso fisso, sino a 200.000 euro, Euroirs meno 1% (attualmente 3,80%)

Plafond complessivo erogabile per dipendente di 300.000 euro, utilizzabile anche per prima casa dei figli.

Sarà prevista la rinegoziazione dei mutui a tasso variabile in essere prima casa fino a 150.000 euro, a richiesta del dipendente.

Per i lavoratori (compresi gli apprendisti) con reddito familiare sino a 35.000 euro lordi introduzione di un mutuo prima casa con condizioni di rimborso particolarmente agevolate. (tasso fisso attualmente al 3%, durata max 40 anni, massimale 100.000 euro)

Al momento l'Azienda non è in grado di fornire dettagli tecnici precisi e la data di introduzione della nuova normativa vista la rilevanza degli adeguamenti da apportare.

Pertanto si tornerà in argomento appena saranno effettuati gli approfondimenti necessari.

Sono previsti, inoltre, l'aumento dei massimali per i finanziamenti agevolati.

Fermo restando il mantenimento dei trattamenti in essere, il confronto proseguirà nel mese di gennaio sugli altri temi dell'armonizzazione, in contemporanea alle procedure contrattuali relative alla cessione degli sportelli per delibera dell'antitrust.

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL CREDITO – 8 DICEMBRE 2007

Durata del contratto (artt. 5 e 6)

- Il contratto scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010; la piattaforma per il rinnovo potrà essere presentata dalle OOSS, sei mesi prima della scadenza.

Osservatorio Nazionale (art. 8)

- Le materie di informativa sull'evoluzione della ristrutturazione e dei rapporti di lavoro, vengono ampliate con riferimento ai gruppi e alle aziende sopranazionali.

Incontro annuale (art. 10)

- Aggiunta di una nuova previsione di verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo in tema di ristrutturazione, fusione, scorporo di aziende
- Ampliamento delle previsioni di informativa in materia di sicurezza ai dati sulle rapine subite, disaggregati per singola provincia
- Specifica anche per genere dell'informativa sul personale destinatario del contratto

Incontri semestrali (art. 11)

- Previsione di verbale conclusivo dell'incontro contenente anche le osservazioni dei rappresentanti sindacali aziendali ed aumento del numero dei dirigenti sindacali che possono intervenire agli incontri stessi
- Ampliamento delle materie trattate all'informativa sugli eventuali eventi criminosi perpetrate

Pari opportunità (art. 12 e 13)

- Rafforzamento del ruolo e del funzionamento delle commissioni aziendali
- Costituzione di una commissione nazionale mista

Appalti (art. 16)

- Obbligo di comunicazione agli organi di coordinamento e alle rappresentanze sindacali aziendali della stipulazione di nuovi appalti o del rinnovo di quelli in essere, compresi quelli che riguardano attività accessorie o esterne all'area contrattuale, anche per le aziende facenti parte di un gruppo bancario con sede all'estero.

Relazioni sindacali di gruppo (nuovo art. 18bis)

- Fermi restando gli accordi di gruppo in essere, viene previsto che la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo, con il consenso delle rappresentanze sindacali aziendali interessate, possano definire specifici protocolli di intesa per disciplinare:
 - le relazioni sindacali di gruppo
 - una o più materie relative al secondo livello di contrattazione
 - una o più procedure demandate alla sede aziendale in materia di:
 - sistema incentivante
 - formazione, sviluppo professionale e valutazione
 - inquadramento delle aree professionali
- Viene inserita la possibilità di esaminare a livello di gruppo la materia della mobilità territoriale infragruppo, nonché le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, i relativi indicatori, parametri ed importi
- Nel caso queste previsioni trovassero applicazione, la nuova norma prevede che presso le singole aziende interessate vengano effettuati periodici incontri di verifica degli effetti applicativi
- Con lettera a latere, le OO.SS. hanno precisato che ai fini del consenso degli organismi sindacali di cui sopra, gli organismi aziendali potranno aderire alla nuova procedura solo all'unanimità
- Questa disciplina ha comunque carattere sperimentale fino al 31/12/2008.

Contrattazione integrativa aziendale (art.23)

- I contratti integrativi avranno durata triennale; solo per la presente tornata contrattuale non avranno decorrenza anteriore all'1/1/08 e scadranno il 31/12/2011.
- Si potranno negoziare, sempre nel criterio della variabilità del premio, gli aumenti derivanti dagli incrementi di produttività e redditività dell'azienda finora non pagati in maniera soddisfacente;
- Le materie demandate sono state integrate inserendo:
 - Assistenza sanitaria
 - Previdenza complementare

Politiche per l'occupazione (cap. IV)

- Per il periodo di vigenza contrattuale le aziende si sono impegnate a non utilizzare i seguenti istituti:
 - apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
 - apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione
 - contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
 - lavoro intermittente
 - lavoro ripartito
- Le Parti si sono comunque impegnate ad incontrarsi entro 30 giorni dalla pubblicazione in GU del protocollo sul welfare.

Apprendistato professionalizzante (art. 25)

- Modifica dell'attuale normativa come segue:
 - Inquadramento al livello retributivo immediatamente inferiore a quello di destinazione
 - Attribuzione, trascorsi i primi 18 mesi, del trattamento economico tabellare, da riconoscere con assegno temporaneo, corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo di destinazione. Tale previsione si applica, a far tempo dalla stipula del contratto nazionale, anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi del ccnl 12/2/05
 - La durata di 4 anni viene specificata come durata massima
 - Il periodo di comporto viene portato a 6 mesi (comporto secco) e a 8 mesi (per sommatoria)

Lavoro a tempo parziale (art. 29)

- Possibilità di optare, in alternativa al compenso per lavoro supplementare, di permessi secondo le regole della banca delle ore.

Sistema incentivante (art. 44)

- Previsione, all'interno della procedura di confronto attuale e nel caso non siano state raggiunte soluzioni condivise dalle Parti aziendali, di un ulteriore confronto con l'assistenza di ABI e delle Segreterie Nazionali.
- Previsione contrattuale che i sistemi incentivanti siano coerenti con i principi contenuti nella MIFID e con le disposizioni di vigilanza in tema di compliance.

Aspettativa non retribuita (art. 49)

- Possibilità di ottenere un'aspettativa non retribuita fino ad un massimo di un anno per lo svolgimento di attività di volontariato;
- Ampliamento della possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per assistenza del figlio tra tre e otto anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità.

Comporto (art. 50)

- Inserito l'obbligo per le aziende di segnalare, con almeno un mese di anticipo ai singoli interessati, la scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto;

Quadri direttivi

- Previsione di accordi aziendali sugli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali e ai relativi ruoli chiave, sia nella sede centrale che nella rete commerciale.
- Aumento fino a 3.000 euro, a partire dal 31/12/2007, dell'assegno erogato al fine di garantire l'incremento minimo in caso di passaggio dal 2° al 3° livello della categoria.
- Nei confronti dei QD1 e QD2 almeno 22 anni di servizio, aumento a 47 anni dell'età oltre la quale il trasferimento può essere disposto senza il consenso del lavoratore.

Politiche sociali

- Introduzione di una copertura assicurativa, da garantire per il tramite della Casdic, per long term care, attraverso un contributo pro-capite, a carico delle aziende, pari a 50 euro

Impegni delle Parti nazionali

- Avvio di Commissioni nazionali di studio per esaminare, al fine di un riordino dell'attuale normativa, le seguenti tematiche:
 - Orari speciali (entro il 2008)
 - Scatti anzianità e scala parametrica (entro il 1° semestre 2008)
 - Salute e sicurezza, al fine della valutazione dell'accordo nazionale 12/3/97 in materia (entro 90 giorni dalla stipula).