

RAPPRESENTAZE SINDACALI AZIENDALI
FABI – FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UIL C.A.
IntesaBci

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL PRIMO
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI INTESABCI
E PER IL COMPLETAMENTO DELL'ACCORDO DI FUSIONE DEL 13.4.2001

Premessa

La presente piattaforma rappresenta un importante appuntamento per le lavoratrici ed i lavoratori di IntesaBci, proponendosi l'obiettivo di stabilire delle regole comuni per ciascuno di noi, dopo la fusione delle quattro Banche completata nel maggio del 2001.

Accanto agli argomenti tipici del C.I.A. (Inquadramenti, Premio aziendale, Garanzie volte alla sicurezza sul lavoro, Tutela della condizioni igienico-sanitarie), ne abbiamo inserito altri come la Formazione, le Pari opportunità, le Politiche sociali, la Regolamentazione del *part-time*, il rafforzamento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), le Relazioni sindacali, ecc., che sono rimasti "in sospenso" dopo l'accordo di fusione del 13.4.2001. In tale lasso di tempo abbiamo dovuto trattare gli aspetti economici e normativi relativi alle cessioni degli sportelli (BPV, Unipol Banca, Banca Carige), ai vari trasferimenti di rami d'azienda e fusioni per incorporazione di alcune Società del Gruppo, le Agevolazioni finanziarie, le anticipazioni del TFR, la Cassa Sanitaria di Gruppo.

Perché è necessario un CIA di IntesaBci?

Per non aggiungere all'attuale *caos* organizzativo aziendale un *caos* contrattuale. L'Azienda, di fatto, considera inapplicabile buona parte dei CIA esistenti presso ciascuna Banca di provenienza. Da qui l'improrogabile necessità di rendere esigibile un diritto (leggi inquadramento) derivante da una norma. Non va, poi, sottaciuto l'importante aspetto dell'omogeneizzazione che un inquadramento comporta nell'ambito del complicato processo di integrazione delle quattro Banche in un'unica struttura.

FORMAZIONE

La formazione è lo strumento insostituibile per l'aggiornamento, ma anche per lo sviluppo professionale, che va concretizzato attraverso iter formativi dedicati, tenendo presente che, sia l'esperienza nell'incarico, sia le precedenti esperienze di lavoro corredano il bagaglio di tale sviluppo professionale.

Va garantita la partecipazione a due corsi all'anno (uno a scelta fra gli argomenti del catalogo ed uno sugli argomenti di pertinenza della mansione/attività svolta dal lavoratore) per quelle figure professionali per le quali è previsto un inquadramento.

Devono, altresì, essere assicurati corsi di aggiornamento sulle procedure di lavoro (studio ed applicazione delle circolari), sulle novità legislative che hanno implicazioni con il lavoro/mansioni svolti, nonché corsi informativi sugli obiettivi e le strategie aziendali e sui più rilevanti progetti di cambiamento.

Tali corsi - compresi quelli effettuati tramite autoformazione - vanno svolti in aule appositamente attrezzate.

In ogni caso, la formazione d'aula deve avere un ruolo primario.

Al fine di promuovere la massima partecipazione del Personale interessato, i corsi vanno organizzati a livello di Area e/o Regione, rimborsando i partecipanti delle spese sostenute e documentate secondo le modalità previste dal CCNL.

PARI OPPORTUNITA'

In tema di **pari opportunità**, IntesaBci:

- dovrà fornire adeguata informativa in materia alle lavoratrici ed ai lavoratori stabilmente incaricati di svolgere mansioni che comportino responsabilità gerarchiche;

- dovrà organizzare ogni anno almeno due corsi di aggiornamento professionale destinati alle lavoratrici ed ai lavoratori che rientrano dalla maternità e da assenze superiori ai 5 mesi;
- organizzerà i corsi nelle ore mattutine, almeno nelle Filiali di più grosse dimensioni, per consentire la partecipazione del Personale a *part time* o, in alternativa, riconoscerà a tale personale, a fronte delle ore prestate oltre il proprio normale orario di lavoro per la partecipazione ai corsi, altrettante ore di permesso retribuito fruibili entro il mese successivo, previo accordo con la Direzione;
- si impegna a valorizzare in modo più appropriato - anche attraverso nuove soluzioni organizzative - il contributo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori a *part time*. A tal fine, la Banca potrà in essere atti volti a rendere compatibili le mansioni dei gestori – od altre di analogo contenuto – con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale a *part time*, inserito in percorsi professionali contrattualizzati, maturerà gli inquadramenti e i livelli retributivi previsti dalle vigenti disposizioni negli stessi tempi stabiliti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Si richiede, inoltre, **un’informativa supplementare in tema di pari opportunità e l’istituzione di una Commissione paritetica sulle Pari Opportunità.**

INQUADRAMENTI

Premessa

L’Azienda dovrà, intanto, fornire alle Organizzazioni Sindacali i profili di ciascuna figura professionale, con l’indicazione: della relativa funzione/scopo, delle mansioni, delle attività (esempio: amministrative e procedurali, di supporto tecnico ed informativo, di gestione dei rapporti con la clientela, ecc.), delle competenze tecnico/professionali e conoscenze teoriche generali indicandone il relativo grado di conoscenza richiesto (es: superficiale, medio, superiore, nettamente superiore).

Ci siamo proposti l’obiettivo di dare certezza ed esigibilità all’inquadramento, individuando due livelli: un **livello di ingresso** (all’atto, cioè, dell’inserimento in un percorso professionale/mansione) ed un **livello di approdo** (dopo avere maturato un certo numero di mesi di esperienza nell’incarico), nonché **facendo obbligo a IntesaBci di comunicare per iscritto al lavoratore interessato la data di inizio della mansione affidatagli.**

Struttura organizzativa delle Filiali Rete Italia e Corporate: premessa di carattere metodologico

Sulla base dei criteri – che dovranno essere illustrati dall’Azienda – atti ad individuare la dimensione delle Filiali, sia della Rete Italia, sia Corporate, dovrà essere concordata la presenza di tutte le figure professionali previste dal modello, di parte e/o di alcune di esse, a seconda che si tratti di Filiale grande, media o piccola. Di conseguenza, anche i relativi Responsabili saranno inquadrati secondo una griglia che va dalla Dirigenza all’Area Quadri direttivi, come in appresso specificato. Si specifica che ai Quadri Direttivi si aggiungono i **Ruoli Chiave** a partire dal primo sino al terzo livello (che è il più elevato).

Le Divisioni, poi, non possono essere compartimenti stagni, bensì veicoli per traghettare da una Divisione all’altra, arricchendo le proprie conoscenze e, quindi, lo sviluppo professionale.

DIVISIONE RETE ITALIA

Figure professionali della Filiale Rete Italia

Responsabile di Filiale

L’inquadramento di un Responsabile di Filiale viene compreso in una griglia che va dalla Dirigenza all’Area Quadri Direttivi partendo, per quest’ultimi, dai Ruoli Chiave fino al 2° livello retributivo per il Preposto alle Filiali piccole. **Il ruolo chiave, in virtù della relativa attribuzione a posizioni di particolare rilievo professionale espletate, sia nel Centro di Governo, sia nelle Divisioni e relative articolazioni, assume la veste di trattamento economico.**

Responsabile Operativo e Responsabile di Segmento

Inquadramento immediatamente inferiore a quello previsto per il Responsabile di Filiale.

Gestore Base

A3L3 livello di ingresso;
A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico

Gestore Premium

A3L4 livello di ingresso, se privo di autonomia creditizia
QDL1 livello di ingresso se dotato di autonomia creditizia;
QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Gestore Affari (con autonomia creditizia)

QDL1 se dotato di autonomia creditizia fino a € 15.000.
QDL2 se dotato di autonomia creditizia fra € 15.001 ed € 50 mila;
QDL3 se dotato di autonomia creditizia oltre € 50 mila

Gestore Affari (senza autonomia creditizia)

Come il Gestore Premium

Addetto Operativo

A3L1 livello di ingresso
A3L2 dopo 18 mesi con conoscenza della cassa e 6 procedure;
A3L3 dopo 5 anni di Addetto operativo con conoscenza Della Cassa, 8 procedure e 3 prodotti;
A3L4 per le Filiali medie e grandi e se sono anche tenutari di valori

ooo

Per gli attuali Consegnatari Principali dei Valori (C.P.V.), Collettori, Responsabili Operativi ed Addetti alle Revisioni (ex Controllori), chiederemo all'Azienda come e da chi vengono svolte tali mansioni nel nuovo modello organizzativo. Nel frattempo, occorre una norma transitoria diretta a mantenere l'esistente sino a quando il nuovo modello andrà a regime.

Vanno, altresì, chiariti i ruoli di una serie di figure professionali, fra le quali citiamo, a titolo esemplificativo: Cos (Coordinatori Operatività di Sportello), Addetto alla Tesoreria, Addetti ai Servizi di Cassa e Tesoreria per conto di Enti ed Organismi pubblici, nonché le figure finora esistenti presso gli Uffici specializzati.

ooo

Figure professionali dell'Area (Divisione Rete Italia)

Addetto Amministrativo

A3L1 livello di ingresso
A3L2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico

Specialista Estero

QDL1 livello di ingresso
QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico

Addetto Risorse Umane

QDL3

Addetto Organizzazione

QDL1 livello di ingresso;
QDL2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

Specialista di Prodotto e Addetto Agrario

A3L3 livello di ingresso;
A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Operatori di Banca telefonica

Vanno verificati con l'Azienda i compiti e le attività svolte nell'ambito di IntesaBci. Se le mansioni risultassero **simili** a quelle dei Gestori (Base e Premium), va chiesto un inquadramento **equivalente**.

Addetto ai Servizi Specialistici

A3L3 livello di ingresso;
A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL1 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico. La proposta si completerà alla luce della nuova organizzazione dei poli Estero-Merci.

Specialista Canali Telematici

QDL1

Specialista Consulenza Legale

QDL1 (stesso inquadramento se previsto presso le filiali)

Addetto Crediti

QDL2
QDL3 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

Addetto Logistica

QDL1

Tecnico itinerante

Svolge compiti di perizia – nonché di supporto tecnico – per l'esame dei computi metrico estimativi, ossia per la valutazione degli immobili al fine della successiva concessione del mutuo. Va fatta una verifica con l'Azienda.

Responsabile di Mercato

QDL4

Responsabile di Area

Dirigenza

Figure professionali della Regione (Divisione Rete Italia)

Responsabile della Regione

Dirigenza

Addetto Segreteria

A3L1 livello di ingresso

A3L2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico

Addetto Commerciale

QDL3

Specialista Enti e Istituzioni

QDL2 livello di ingresso;

QDL3 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

Specialista Credito Fondiario

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

Specialista Credito Agrario

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

Specialista Società Prodotto

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

DIVISIONE CORPORATE

Figure professionali della Filiale Corporate

Responsabile di Filiale

Griglia di inquadramento dalla Dirigenza a

QDL4 con Ruolo chiave di terzo livello

a seconda della classificazione della Filiale

Risk Manager

QDL4 con Ruolo chiave di secondo livello

Responsabile Gestori

QDL4 con Ruolo chiave di primo livello

Gestore Corporate

QDL3 livello di ingresso

QDL4 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

Responsabile Assistente Corporate

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 48 mesi di esperienza nell'incarico

Assistente Corporate

A3L3 livello di ingresso;

A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL1 dopo ulteriori 48 mesi di esperienza nell'incarico.

Lo svolgimento di tale mansione determina la maturità per l'adibizione nella mansione di Gestore Affari (Rete Italia).

Specialista di Prodotto:

a) *Specialista Interscambio Estero;*

b) *Specialista Sistemi di Pagamento*

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico.

Figure professionali della Regione Corporate (Divisione Corporate)

Responsabile della Regione

Dirigenza

Addetto ai Crediti

QDL4

Addetto Commerciale

QDL3

Addetto Gestione Risorse umane

QDL3

Specialisti:

- a) *Specialista Finanza;*
- b) *Specialista Interscambio Estero;*
- c) *Specialista Credito Fondiario;*
- d) *Specialista Società Prodotto;*
- e) *Specialista Sistemi di Pagamento*

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico

Addetto Segreteria

A3L1 livello di ingresso

A3L2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico.

DIVISIONE PRIVATE

Figure professionali della Filiale Private

Responsabile di Filiale Private

QDL4 con Ruolo chiave di terzo livello.

Altra proposta qualora fosse prevista una classificazione di tali Filiali.

Gestore Private Senior

QDL2 livello di ingresso

QDL3 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Gestore Private Junior

QDL1 livello di ingresso;

QDL2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL3 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Addetto Amministrativo

A3L3 livello di ingresso

A3L4 qualora coadiuvi il Gestore nella compravendita di titoli .

DIVISIONE BANCA D'AFFARI – DIVISIONE INTERNAZIONALE

Figure professionali

Premesso che IntesaBci - al fine di avere utili ed indispensabili elementi per una conoscenza più compiuta delle attività svolte - **dovrà illustrare dettagliatamente** alle Organizzazioni Sindacali i ruoli ed i profili professionali delle singole mansioni, sia della Divisione Banca d'Affari, sia della Divisione Internazionale, proponiamo quanto segue:

Responsabile delle Divisioni; Responsabili: delle Unità centrali di staff, delle Direzioni, dei Settori, di Area; il Responsabile GRM (Global Relationship Manager) Esteri; Responsabili delle 14 Filiali Large Corporate Italia e Large Corporate Estero

Dirigenza

Country Risk estero

QDL4 con Ruolo chiave di secondo livello

GRM Senior (Global Relationship Manager)

QDL4 con Ruolo chiave di secondo livello

GRM (Global Relationship Manager)

CRM (Country Relationship Manager)

QDL4 con Ruolo chiave di primo livello

LRM (Local Relationship Manager) -

Responsabili dei territori

QDL4 con Ruolo chiave di primo livello

Coordinatori di operatori (nei settori della Direzione Corporate & Finance Treasury)

QDL4

Operatori in derivati

QDL1 dopo 6 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL3 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Responsabili degli uffici (Suddivisioni dei settori)

QDL3

Va effettuata una verifica sulla complessità degli uffici e/o relative unità organizzative.

Analisti finanziari

QDL1 dopo 6 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL3 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Operatori azionario

A3L4 livello di ingresso;
QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

Operatori reddito fisso

A3L4 livello di ingresso;
QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;
QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

Addetti ai crediti - estero (Grandi clienti,

Financial Institution e Paesi emergenti)

Previa verifica con l'Azienda:

QDL2 se privi di autonomia creditizia;

QDL3 se dotati di autonomia creditizia

Specialista Estero – Merci

QDL1 livello d'ingresso;

QDL2 dopo 36 mesi di esperienza nell'incarico

Responsabili Sezioni/Nuclei

Va fatta una verifica con l'Azienda

Addetti all'estero

A3L3 livello di ingresso

A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico

(Tale mansione richiede la conoscenza scritta e parlata delle lingue)

Negoziatori in Borsa (presso Caboto)

QDL1 dopo 6 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL3 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico.

Assistenti Responsabili di Area Geografica senior

A3L4 livello di ingresso;

QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

Venditori (Sailor presso Caboto)

A3L4 livello di ingresso;

QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

GRM estero junior

A3L4 livello di ingresso;

QDL1 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL2 dopo ulteriori 24 mesi di esperienza nell'incarico

Assistenti degli LRM e dei GRM

A3L3 livello di ingresso

A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL1 dopo ulteriori 48 mesi di esperienza nell'incarico

Assistenti Responsabili di Area geografica junior

A3L3 livello di ingresso

A3L4 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico;

QDL1 dopo ulteriori 48 mesi di esperienza nell'incarico

Addetti Amministrativi

A3L1 livello di ingresso

A3L2 dopo 24 mesi di esperienza nell'incarico

CENTRO DI GOVERNO

Premesso che **figure professionali delle varie Divisioni e relative strutture organizzative che svolgono mansioni equivalenti presso il Centro di Governo avranno lo stesso inquadramento**, IntesaBci dovrà

fornire alle Organizzazioni Sindacali il dettaglio dei ruoli e profili professionali con le attività svolte e/o attese.

Si dovrà, quindi, concordare con l'azienda **l'attivazione della norma aperta entro una data certa**, al fine di negoziare le relative figure professionali, che, nel frattempo, dovranno essere rese note alle Organizzazioni sindacali.

PREMIO AZIENDALE

Si propone un accordo stralcio per **l'esercizio 2001** (con erogazione nel 2002) in considerazione degli eccezionali e straordinari eventi (ad es. la fusione e l'avvenuta cessione degli sportelli) e con la previsione di un consistente aumento economico rispetto a quanto percepito nel 2001.

L'erogazione, che riguarderà anche i colleghi di ISS, IGC e IntesaBci Mediocredito, dovrà prevedere, in aggiunta ad un importo cash garantito non inferiore a 2200 Euro, una quota non direttamente salariale (es. stock option).

La richiesta di un incremento significativo si basa sull'andamento del bilancio 2001 e sull'impegno straordinario che le lavoratrici ed i lavoratori di tutte le categorie hanno sopportato nell'anno appena trascorso.

Per quanto riguarda il biennio **2002 – 2003**, il Sindacato farà riferimento a dei nuovi indicatori, da individuare nel corso del confronto con l'Azienda, appartenenti ai seguenti ordini:

- dimensione (es. totale attivo netto, raccolta diretta, gestione patrimoni mobiliari) ;
- produttività (preferibilmente: valore aggiunto pro capite, totale attivo netto per dipendente);
- redditività (es. ROA utile attività ordinarie rapportato al totale dell'attivo, utile attività ordinarie per dipendente, ROE utile netto su mezzi propri);
- qualità.

Infine si dovrà prevedere: a) una nuova parametrizzazione per livello e area professionale, con particolare attenzione ai nuovi Quadri Direttivi, le cui funzioni e professionalità sono state ridisegnate dal CCNL; b) la determinazione del premio aziendale per i lavoratori interinali ed a tempo determinato.

RELAZIONI SINDACALI

Non è assolutamente praticabile l'attuale modello accentrato di relazioni sindacali. Se ne propone, pertanto, uno che, nel rispetto delle prerogative previste per le RSA, introduca Referenti Sindacali di Area e/o Regione, che possano confrontarsi con gli interlocutori Aziendali sulle tematiche territoriali. Debbono, altresì, essere previste agibilità sindacali adatte al nuovo modello divisionale di IntesaBci affinché il Sindacato possa svolgere il proprio ruolo di rappresentanza degli interessi e delle prerogative delle lavoratrici e dei lavoratori.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Si formulano le seguenti proposte:

- ✓ riforma della scheda di valutazione della prestazione, attribuendo peso alle competenze e al grado di copertura della posizione, togliendo le informazioni di carattere gestionale sulla mobilità;
- ✓ redazione dei profili professionali ideali (descrizione delle competenze necessarie) presenti nel modello organizzativo per guidare il giudizio del valutatore;
- ✓ introduzione di una scheda di valutazione/autovalutazione del valutato;
- ✓ presenza di un garante nel processo di valutazione con lo scopo di intervenire, anche su richiesta del lavoratore, in caso di evidenti contrasti tra giudizio dei valutatori e i commenti del valutato;
- ✓ individuazione di una figura professionale presso il Centro di Governo che analizzi l'incidenza degli scarti tra valutazioni del responsabile e autovalutazioni, allo scopo di realizzare un controllo sulle capacità di valutazione;
- ✓ confronto con il Sindacato, sulla scheda di valutazione del potenziale;
- ✓ introduzione di un "centro di valutazione del potenziale" presso il Centro di Governo, per effettuare una verifica delle "potenzialità" segnalate.

SISTEMA INCENTIVANTE

Nella procedura di confronto prevista con le Organizzazioni Sindacali si richiede la completa trasparenza sull'ammontare stanziato per tutte le unità operative aventi caratteristiche omogenee e per le relative figure professionali.

Il confronto "a consuntivo" avverrà tra l'azienda e le Segreterie di Coordinamento nonché le Rappresentanze sindacali delle strutture periferiche sugli importi effettivamente erogati per unità operativa e sulle medie degli incentivi assegnati per figure professionali.

PART- TIME

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applica la normativa prevista dal CCNL e dal Decreto legislativo 61/2000 e successive integrazioni.

Missioni : per il personale inviato in trasferta o missione, viene applicata la stessa normativa prevista per il personale a tempo pieno.

Ambito di applicazione: per le aree professionali ed i Quadri Direttivi trova applicazione il rapporto di lavoro a tempo parziale. Le domande sono accolte in ogni Unità Produttiva, compatibilmente con le esigenze di servizio. Se si rendesse necessario l'accoglimento in altra Unità Produttiva, la stessa non deve risultare disagiata ed essere situata a non più di 25 Km di distanza dal luogo di residenza/domicilio del lavoratore.

Limiti all'applicazione: L'Azienda, compatibilmente alle esigenze operative delle singole unità produttive, accoglierà le richieste di trasformazione almeno fino al 20% del personale a tempo pieno. Tutte le domande giacenti, saranno accolte. Le richieste di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del Part Time saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e, comunque, non oltre 3 mesi dalla data di presentazione della richiesta, con l'avvertenza che non sarà accordata un'ulteriore trasformazione a tempo parziale di durata indeterminata.

Part Time reversibile: in aggiunta alle percentuali citate, l'Azienda accoglierà le richieste di Part Time reversibile relative a situazioni personali e familiari di grave disagio (vedi Decreto n° 278/21-07/2000 art. 2 comma 1). L'azienda s'impegna a concedere detto Part-Time, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, nella stessa Unità produttiva di appartenenza e la scadenza massima sarà di 3 o 6 mesi, rinnovabile fino ad un massimo di 12 mesi.

Orario di lavoro: la durata settimanale dell'orario di lavoro non potrà essere inferiore a 15 ore settimanali, né superiore a 32 ore e 30 minuti settimanali. L'articolazione dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere di tipo "Orizzontale", "Verticale", "Misto". L'orario di lavoro a tempo parziale potrà essere applicato al personale che presta attività lavorativa su turni.

Ore supplementari: relativamente alle 50 ore supplementari, il dipendente potrà scegliere tra la retribuzione ed il riposo compensativo.

Part Time a tempo indeterminato: le richieste di Part Time a tempo indeterminato verranno accolte nel limite massimo del 5% delle disponibilità totali e con un massimo del 20% delle domande presentate. In caso di surplus di richieste nella medesima Unità Produttiva, la precedenza nell'accoglimento della domanda verrà sempre data alle richieste di Part Time a tempo determinato.

Part Time a tempo determinato: ai fini dell'accoglimento delle richieste di Part Time a tempo determinato, concedibili fino ad un massimo di 5 anni rinnovabili, viene stilata una graduatoria unica con punteggio sulla base di motivazioni che concorrono all'inoltro della richiesta medesima. Le graduatorie vengono formate al 28 febbraio, 30 giugno e 31 ottobre di ciascun anno.

Personale adibito allo sportello: per l'effettuazione delle chiusure contabili, deve essere concesso il medesimo tempo previsto per il personale a tempo pieno.

Variazione orario di lavoro: l'Azienda s'impegna a variare la collocazione oraria del Part Time solo in caso di comprovate e gravi esigenze di servizio e previo accordo con il lavoratore.

Diritti di informativa: con cadenza trimestrale, in occasione della formazione delle graduatorie, la Società s'impegna a fornire alle OO.SS. un'informativa in ordine al numero delle richieste accolte con l'indicazione delle destinazioni di lavoro dei richiedenti.

POLITICHE SOCIALI

Si richiede la **costituzione di una commissione paritetica** con il compito, in particolare, di applicare in azienda la normativa vigente in materia di:

- tutela della salute, studiando, fra l'altro, la possibilità di estendere le iniziative relative a programmi di prevenzione e diagnosi precoce già avviati;

- inserimento, assistenza e integrazione del personale portatore di *handicap*;
- disciplina del volontariato.

Figli portatori di handicap: elevazione del contributo a 1.900 Euro, sia per il personale in servizio, sia per quello in quiescenza.

Dipendenti portatori di handicap: riconoscimento, su loro richiesta, dell'inserimento nella sede di lavoro più vicina al proprio domicilio ovvero, in alternativa, ad altre sedi limitrofe. Riconoscimento intero del ticket a coloro che hanno la riduzione d'orario in base all'art. 33 della legge 104.

Dipendenti portatori di handicap motori: graduale eliminazione delle barriere architettoniche; predisposizione di posteggi riservati.

Dipendenti portatori di handicap sensoriali: installazione di posti lavoro con apparecchiature specifiche; fornitura al personale non vedente della busta paga, dell'estratto conto e della modulistica in genere, redatti in scrittura braille; sperimentazione su richiesta, della rotazione nelle mansioni, con inserimento in ruoli qualificati; studio di un progetto per inserire, nelle Filiali grandi, personale che conosce il linguaggio dei non udenti per un miglior servizio alla clientela.

Tossicodipendenze, alcolismo, disagio psichico : al personale verranno riconosciuti particolari periodi di aspettativa per sottoporsi a programmi terapeutici e di riabilitazione; concessione di permessi retribuiti per partecipare a gruppi di sostegno.

Personale sieropositivo o affetto da aids: ampliamento del periodo di comporto (come da Art.49 comma 5 CCNL); accoglimento delle eventuali domande di avvicinamento per i casi in fase conclamata.

Personale aderente ad associazioni di volontariato: agevolazione nella flessibilità dell'orario di lavoro; concessione di brevi permessi per favorire l'attività di volontariato; divulgazione dell'informazione riguardante l'attività di volontariato.

Tutela della salute: mantenimento dei presidi medici; estensione delle visite preventive; elaborazione di un progetto sul "mobbing". Visite specialistiche audiometriche per i centralinisti telefonici, gli addetti alla Banca Telefonica e gli addetti alle sale operative del Servizio Finanza.

Invalidità permanente e decesso: se avvenuta in costanza del rapporto di lavoro, si propone che l'Azienda tenga in particolare considerazione le eventuali domande di assunzione da parte di stretti familiari del dipendente deceduto o menomato.

Aspettativa non retribuita: possibilità di effettuare l'aspettativa di almeno 12 mesi (art. 48 CCNL – anno sabbatico) almeno in 4 periodi per motivi di studio, familiari e personali; in aggiunta alle previsioni di legge, per malattie del figlio di età fra i tre e gli otto anni, nonché per presenziare all'inserimento all'asilo nido o alla scuola materna del figlio, per un massimo di dieci giorni l'anno;

Permessi non retribuiti: 20 giorni all'anno per comprovate e serie ragioni familiari e personali.

Brevi permessi retribuiti: secondo quanto sancito dal primo e dal secondo comma dell'art. 48 del CCNL, dalla Legge 53/2000 e D. Lgs. 151/2001, possibilità di usufruire di permessi in caso di morte di parente o altro congiunto; brevi permessi, per il tempo strettamente necessario, per visite mediche, cicli di cure, necessità di accompagnare familiari, rinnovo di atti o certificati, purché documentabili e non delegabili.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- a) **Per il Personale assunto dopo il 27.4.1993** si richiede una contribuzione a carico dell'Azienda **nella misura del 4,30%**, al netto del contributo di solidarietà, al fine di armonizzare tale materia fra le lavoratrici ed i lavoratori di Banca IntesaBci.
- b) **La stessa contribuzione** va calcolata sul 100% dell'ultima retribuzione per il periodo di assenza per maternità.

SALUTE E SICUREZZA

1.R.L.S. (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)

Saranno eletti in ogni singola Azienda con competenza nelle Società del Gruppo IntesaBci. Il loro compito è quello di garantire la migliore tutela ed assistenza in materia di sicurezza ed igiene ambientale nei luoghi di lavoro.

Sulla base di quanto previsto dalla Legge 626/94 che disciplina la materia, vengono previste le necessarie agibilità (formazione, ore e rimborso spese) per lo svolgimento di tale attività.

2. Sicurezza antirapina

Si formulano le seguenti proposte.

- Potenziamento delle misure di sicurezza antirapina, sia attive che passive.
- Istituzione di una Commissione paritetica per monitorare le situazioni di rischio, al fine di attivare gli strumenti più adeguati per fronteggiarli.
- Adeguata formazione sulla sicurezza alle lavoratrici ed ai lavoratori.
- Visite specialistiche al Personale in conseguenza di rapine sul lavoro ed accoglimento delle domande di avvicendamento in altro servizio eventualmente formulate dagli interessati.
- Il ricorso a ditte specializzate per i trasporti di valori.

INDENNITA' CHILOMETRICA ed ASSICURAZIONI

Aggiornamento delle tabelle e revisione ed armonizzazione delle forme attualmente esistenti in materia di assicurazioni su: infortuni professionali ed extra professionali, polizza *kasko*, mutui ed incendio a cui è acceso il mutuo.

FONDO DI SOLIDARIETA'

Mantenimento del Fondo di Solidarietà, estendendo le relative prestazioni (contributi economici in caso di gravi e documentate necessità) alle Lavoratrici ed ai Lavoratori in servizio di IntesaBci, ISS, IGC e IntesaBci Mediocredito e al personale in quiescenza.

CIRCOLI AZIENDALI/TEMPO LIBERO

Contributo aziendale annuo di € 80 per ciascun dipendente.

Mantenimento delle strutture esistenti con accollo a carico della Banca di tutte le spese amministrative e di manutenzione.

REGISTRAZIONI TRAFFICO TELEFONICO

Accordo specifico per la registrazione del traffico telefonico (Banca telefonica, Delibera Consob) allo scopo di tutelare gli Operatori interessati dai danni che potrebbero derivare in caso di eventuali discordanze nel recepimento delle disposizioni della clientela e nelle contrattazioni perfezionate per telefono.

UNITA' OPERATIVE A TURNI

L'articolazione degli orari va preventivamente concordata con le Organizzazioni Sindacali.

SITUAZIONI PREGRESSE NON RISOLTE

Vanno adeguatamente sanate le competenze non riconosciute del 2001 (provvidenze, indennità di sostituzione, oggettistica relativa ai premi di fedeltà, ecc.).

Milano, marzo 2002

**FABI - FALCRI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UIL C.A.
BANCA INTESABCI**