



Contratto Integrativo Sanpaolo e Sanpaolo Banco Napoli: raggiunto l'accordo

Dopo 5 mesi di trattative e forti tensioni con la Banca, è stato raggiunto oggi l'accordo per il rinnovo dei Contratti Integrativi del Sanpaolo e del Sanpaolo Banco di Napoli.

L'intesa costituisce la base di un contratto integrativo valido per tutti i 35.000 dipendenti della banca commerciale.

Le piattaforme presentate nelle banche del Gruppo hanno infatti l'obiettivo di realizzare l'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi che questa intesa rende oggi possibile.

La trattativa è stata pesantemente condizionata dalla contropiattaforma aziendale che, partendo dal nuovo modello organizzativo, si poneva l'obiettivo di stravolgere l'assetto degli inquadramenti a favore della assoluta discrezionalità in tema di riconoscimento della professionalità.

Nello stesso tempo la nostra richiesta di armonizzazione dei trattamenti si è scontrata con la volontà del Sanpaolo di realizzare tale processo attraverso un pesante recupero in termini economici.

Questi ostacoli sono stati superati attraverso la contrattazione delle nuove figure professionali, le garanzie per gli attuali direttori e per i percorsi professionali già avviati, gli impegni sulle assunzioni nelle zone ad alta disoccupazione, le tutele per gli apprendisti, i vincoli sulle pressioni commerciali.

L'incremento del premio di produttività dell'8% e l'assegnazione di azioni nel 2006 e 2007 sono il giusto riconoscimento al fondamentale contributo dato dai lavoratori al raggiungimento dei brillanti risultati di bilancio della banca.

Risultato positivo anche sul tema della previdenza complementare con l'incremento al 3,50% del contributo aziendale a partire dal 2008 per tutto il personale.

Le intese raggiunte saranno sottoposte ai lavoratori nelle assemblee che si terranno a giugno.

Nelle banche rete le trattative proseguono nei prossimi giorni.

Questi in sintesi i punti dell'intesa.

\

ASSUNZIONI

Al fine di dare una concreta risposta al problema occupazionale del Mezzogiorno, in particolare per le piazze interessate da pesanti ristrutturazioni, l'Azienda ha assunto l'impegno di assegnare delle attività su Napoli, quali l'apertura di un nuovo call-center, con previsione di 50 assunzioni nel 2006 e ulteriori 50 entro il 2007.

APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

Per entrambi i contratti è previsto:

- in caso di esigenze di personale, l'Azienda si impegna alla prioritaria conferma a tempo indeterminato,

- l'iniziativa di azionariato ai dipendenti nel 2007,
- adeguamento dei mutui alle condizioni agevolate, al momento della conferma a tempo indeterminato.

Per gli apprendisti è previsto inoltre:

- contribuzione aziendale al Fondo Pensioni del 3% (3,50% dal 2008) a partire dalla data di assunzione,
- computo di un biennio di anzianità per gli automatismi economici, per i trasferimenti a richiesta e per la moratoria dell'art. 94,
- certificazione della formazione effettuata,
- riconoscimento ai fini degli automatismi aziendali dell'eventuale periodo prestatato a tempo determinato.

Per i contratti di inserimento è previsto:

- computo dell'intero periodo ai fini degli automatismi aziendali e dei trasferimenti a richiesta.

FORMAZIONE

Sperimentazione per la fruizione della formazione a distanza on-line con postazioni dedicate.

Dotazione di nuovi strumenti/tecnologie per favorire l'inserimento del personale diversamente abile.

Incremento del limite del rimborso delle spese sostenute per la cena:

- € 27,00 per la 3° Area Professionale
- € 38,50 per i Quadri Direttivi.

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 a ricondurre 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 del 2007 la quota relativa alla valutazione sui 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.

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.

INQUADRAMENTI

La nuova organizzazione del lavoro illustrata dall'Azienda 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 normative sugli inquadramenti, con decorrenza 1/7/2006, prevedono:

- Referente Territoriale Personal: QD1 (da subito senza percorso)
- Referente Territoriale Privati: QD1 (senza percorso)
- Gestore Territoriale Small Business: QD1 (senza percorso)
- Responsabile Modulo Personal con 7 addetti: QD2
- Gestore Small Business con portafoglio di 100 clienti e con accordato di € 20 milioni: percorso professionale a QD1 entro 18 mesi con assegnazione di facoltà deliberativa;
- Sostituto del direttore in filiali con organico di 6 o più addetti: percorso a 3A 4L in 36 mesi.

Sono state modificate le soglie di riferimento per determinare la congruità dei portafogli:

- Consulente Personal: € 30 milioni di clientela affluent e private
- Gestore Personal: € 12 milioni di clientela affluent e private
- Gestore Family: € 15 milioni 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 il riconoscimento del relativo inquadramento.

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

E' stato innalzato il numero degli addetti per l'inquadramento dei direttori di filiale, con la revisione e l'aumento delle indennità di direzione e la previsione di erogazione anche ai QD3 e QD4:

filiali sino a 5 addetti (compreso il direttore): QD1

filiali da 6 a 7 addetti: QD2

filiali da 8 a 9 addetti: QD3

filiali da 10 a 25 addetti: QD4

filiali da 26 a 35 addetti: QD4 Ruolo Chiave 1

filiali oltre 35 addetti: QD4 Ruolo Chiave 2.

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):

fino a 50 milioni → indennità € 87,50 (per 12 mensilità)

da 50 a 100 milioni → indennità € 166,67

oltre 100 milioni → indennità € 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 di grado superiore.

Si procederà ad una verifica dell'organico delle filiali con assegnazioni temporanee di personale ai fini del riconoscimento degli inquadramenti con la normativa precedente.

PERMESSI e REPERIBILITA'

Previsione di 5 giorni di permesso non retribuito per assistenza familiari malati.

Fissato un limite di 60 giornate annue, oltre il quale la reperibilità potrà essere richiesta solo con la volontarietà.

PREMIO PRODUTTIVITA' E AZIONARIATO AI DIPENDENTI

Per l'anno 2005 il premio di produttività viene incrementato dell'8%, con slittamento dell'erogazione al 27 luglio per i necessari tempi tecnici di attuazione dell'iniziativa di azionariato ai dipendenti. Gli importi sono:

QD4 Ruolo Chiave 2	7.252,74
QD4 Ruolo Chiave 1	5.684,58
QD4	4.116,42
QD3	3.371,54
QD2	2.628,76
QD1	2.395,92
3A 4L	2.203,57
3A 3L	2.007,85
3A 2L	1.721,02
3A 1L	1.545,54
2A 3L	1.488,18
Altri	1.430,81

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 avranno la possibilità di optare per l'assegnazione di azioni a fronte di una quota del premio di produttività, con un rapporto di 2 a 1.

Inquadramento al 31/12/2005	Controvalore di azioni	Importo di riduzione del premio di produttività
QD3, QD4 e Ruoli Chiave	€ 2.065,83	€ 1.032,91
QD1, QD2	€ 1.549,37	€ 774,68
Aree professionali	€ 1.032,91	€ 516,46
- Assunti nel 2005 e 2006	€ 516,46	€ 258,23
- Personale cui non compete il premio		

PARTE ECONOMICA

- ◆ **Previdenza complementare:** con decorrenza 1/1/2008 la contribuzione aziendale minima nei fondi di previdenza viene elevata al 3,50%.
- ◆ **Assegno per familiare portatore di handicap:** aumento a € 2.300 a partire dall'erogazione del prossimo mese di giugno.
- ◆ **Assistenza sanitaria:** costituzione di una commissione tecnica per l'introduzione di una copertura "long term care" nell'ambito della Cassa Assistenza o, per i colleghi ex Banco Napoli, con l'utilizzo parziale della contribuzione aggiuntiva dello 0,50% attualmente versata nel fondo previdenziale. La commissione dovrà inoltre valutare l'introduzione di una polizza sanitaria per il personale ex Banco Napoli collocato in pensione dal 2003.

- ♦ **Circolo Ricreativo:** impegno aziendale alla costituzione del Circolo Ricreativo della Banca commerciale.

MOBILITA'

Nell'ottica di definire una normativa omogenea per tutte le banche (che non prevedono trattamento di pendolarismo), per i futuri trasferimenti è stata incrementata a 20 Km la soglia dalla quale scatta il trattamento economico e ridotti a 5 i giorni di diaria forfetaria, mentre sono state aumentate le tabelle economiche del 10% per i trasferimenti oltre i 30 Km e del 20% per quelli oltre i 40 Km.

Sono stati rivisti gli importi relativi a

- tabelle auto e plafond viaggi di rientro: aumento da 4% a 12% a seconda delle fasce
- indennità di pendolarismo: aumento del 6%.

Annualmente i trattamenti economici saranno rivalutati sulla base dei dati ACI.

I nuovi importi sono applicati anche al personale attualmente in mobilità.

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Dal 1/7/2006 vengono riviste le condizioni dei finanziamenti agevolati:

APC elasticità di cassa

sino al 5° anno: € 3.000 (fiduciaria e valida anche per apprendisti e contratti d'inserimento)
dal 5° al 10° anno: € 6.000
oltre il 10° anno: € 9.000

APC con piano di rientro

Aumento dell'importo massimo da € 18.200 a € 20.000

APC a favore di portatori di handicap

Aumento dell'importo massimo da € 5.200 a € 10.000

Mutui

Aumento della prima fascia a € 120.000 ed a € 210.000 per l'importo massimo concedibile.

Anche i mutui in essere sono automaticamente adeguati alle nuove condizioni.

A partire dal 2007, dopo i necessari adeguamenti tecnici e procedurali, verrà data la possibilità di finanziamento sino al 100% per acquisto prima casa e sino all'80% per acquisto seconda casa e spese ristrutturazione, la possibilità ad estendere la durata sino a 30 anni e la possibilità di scelta fra tasso fisso, variabile o bilanciato.

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 16/6/2004, quali ad esempio pari opportunità professionali, iniziative a favore di disabili, azioni positive contro molestie sessuali e mobbing, mobilità sostenibile, ecc.

LAVORATORI ATIPICI

Accolta la richiesta di costituire un fondo di garanzia per mutui prima casa erogabili ai lavoratori con contratti atipici.

Torino, 11 maggio 2006

**Le Segreterie di Coordinamento
Sanpaolo Imi – Sanpaolo Banco Napoli**