



Sintesi della piattaforma per il rinnovo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE BANCA C.R.ASTI

PREMESSA

La Cassa di Risparmio di Asti è presente nelle province di Asti, Torino, Cuneo, Alessandria e Milano con 107 sportelli.

I dipendenti hanno raggiunto le 844 unità, suddivise fra 551 in rete e 293 nella Sede centrale. I soci di riferimento sono la Fondazione Cassa di Risparmio di Asti che detiene il 51,05% del capitale e la Banca Popolare di Legnano (gruppo B.P.M.) che ha acquistato da Deutsche Bank S.p.A. il 20% del capitale.

PARTE NORMATIVA

Assunzioni

- Aumento della durata dell'addestramento / inserimento e riduzione del limite temporale entro il quale l'azienda deve garantire tale formazione; fino a quando tale formazione non sarà terminata l'azienda non potrà adibire il neoassunto alle mansioni di cassiere.
- In caso di decesso o di gravi eventi familiari l'azienda, su richiesta del dipendente o del familiare superstite, procederà all'assunzione di un parente di 1° grado convivente.

Apprendistato

- Il CCNL ha stabilito che le nuove modalità di assunzione non debbano in alcun modo produrre fenomeni di precarizzazione del lavoro. Pertanto si chiede che il dipendente assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sia valutato a distanza di due anni dalla data di assunzione; in caso

di valutazione positiva verrebbe confermato con inquadramento nella 3^A-1[°]L.

- La formazione degli apprendisti dovrà avvenire fuori dalla filiale di competenza (centro formazione) per almeno 100 ore all'anno (su 120) e dovrà essere certificata da ente esterno.
- Gli anni di lavoro svolti dagli apprendisti costituiranno anzianità di servizio a tutti gli effetti.
- Al personale assunto con contratto di apprendistato saranno integralmente applicate le integrazioni previste dal CIA e dal relativo Protocollo di intesa, sia di carattere normativo che economico.

Inquadramenti

- Previsione di un numero minimo di lavoratori per ciascun livello retributivo dalla 3^A-2[°]L alla QD4.
- Individuazione dei ruoli chiave nell'ambito dei quadri direttivi e connessi trattamenti retributivi.

Avanzamenti di carriera

- Dopo 4 anni di permanenza nel grado, l'azienda dovrà esprimere un parere motivato sul potenziale passaggio al grado superiore del dipendente, in forma scritta. Tale valutazione sarà consegnata in copia all'interessato.

Formazione

- Estensione della possibilità per ogni RSA stipulante il presente Accordo di presenziare a tutte le edizioni di ogni tipo di corso contrattuale.
- L'azienda produrrà ogni anno alle OO.SS. l'elenco dei dipendenti che negli ultimi 3 anni non hanno usufruito della formazione prevista dal CCNL.
- Il dipendente dovrà esprimere in forma scritta l'eventuale rinuncia alla formazione. Tali rinunce saranno comunicate alle OO.SS.

Classificazione delle dipendenze

- Si propone una classificazione delle dipendenze basata sul numero dei dipendenti (Direttore compreso) e secondo il seguente schema:

<i>Cat.</i>	<i>N° dip.</i>	<i>Dir.</i>	<i>Vice</i>
5	2-3	QD1	3^A-3°L
4	4-5	QD2	3^A-4°L
3	6-9	QD3	QD1
2	10-15	QD4	QD2
1	16+	QD4	QD3

- Va previsto inoltre un meccanismo trasparente per l'adeguamento annuale della congruità degli organici.
- Previsione di un momento di confronto tra OO.SS. e azienda per la definizione dei criteri che sovrintendono al cosiddetto "conto economico" delle filiali, con particolare riferimento al costo del personale.

Valutazione

- Nell'ottica di conferire la massima trasparenza al sistema valutativo il dipendente riceverà copia della propria scheda di valutazione annuale.
- Il lavoratore deve essere informato periodicamente, nell'arco dell'anno, circa il merito della valutazione.

Sistema incentivante

- Le risorse da destinarsi al sistema incentivante non dovranno superare l'1% dei costi del personale.
- Il 60% dovrà essere erogato a tutti i dipendenti;
- Il 40% sarà erogato a chi si è distinto particolarmente.

Part-Time

- Maggiori concessioni di part-time nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL. Eventuali rifiuti dell'azienda vanno motivati in forma scritta.
- Non applicazione delle clausole elastiche.
- Introduzione dei motivi di salute dei propri familiari nelle motivazioni di concessione.

Trasferimenti

- Aumento del numero di giorni di preavviso.
- Aumento del rimborso per i mancati giorni di preavviso.
- Prima di disporre il trasferimento, l'azienda chiederà al dipendente interessato un parere preventivo. Trascorsi tre mesi dall'avvenuto trasferimento l'azienda consulterà il dipendente. In caso di parere negativo, questo varrà come richiesta di trasferimento.
- Introduzione per i dipendenti in contratto Part-Time di un limite di distanza oltre il quale l'azienda non può trasferirli senza il loro consenso.

Riconoscimento lauree

- Reintroduzione per tutti ed estensione anche ad altri diplomi di laurea attinenti all'attività bancaria.

Permessi

- Estensione permessi anche a chi frequenta corsi per le lauree brevi, master e corsi di studio per discipline ad oggi non previste.
- Prevedere permesso per convocazioni in Tribunale, per il tempo strettamente necessario.

- La giornata semifestiva (festa patronale di San Secondo) per la città di Asti si deve effettuare il giorno della fiera carolingia (primo mercoledì di Maggio).
- Le filiali che svolgono attività di sportello al sabato devono rimanere chiuse nel caso in cui le giornate semifestive coincidano con il sabato.

Salute e sicurezza

- In alternativa alle visite e agli esami medici biennali, il dipendente può recarsi da uno specialista di fiducia chiedendo rimborso all'azienda che, dietro documentazione, rimborserà un numero definito di prestazioni specialistiche, fino ad un tetto da stabilirsi.
- L'azienda deve fornire informazione e formazione su mobbing e stress da lavoro.
- Potenziamento delle commissioni paritetiche azienda-sindacati in merito all'apertura / ristrutturazione di filiali.

Finanziamenti al personale

- Aumento dell'importo massimo e della durata del mutuo per l'acquisto, la costruzione, la ristrutturazione di immobili ad uso abitativo. Validità di queste condizioni fin dal primo giorno di assunzione.
- Mantenimento del rapporto debitorio anche dopo il collocamento a riposo, alle stesse condizioni.
- Aumento dell'importo massimo ottenibile con apertura di credito con tasso pari a quello lordo a credito.
- Concessione di credito al consumo allo stesso tasso dei prestiti chirografari (per gli apprendisti).

Premio aziendale (ex VAP)

- Aumento dell'importo fisso, per mezzo dell'innalzamento della quota percentuale dello stipendio.
- Aumento dell'ulteriore importo fisso.
- Aumento degli importi in base a ciascun scaglione di ROE.
- Il calcolo del ROE va effettuato prima della deduzione di quanto speso per il sistema premiante.
- L'erogazione deve avvenire a tutto il personale in servizio che non abbia ottenuto un giudizio annuale complessivo insufficiente.

Quota aziendale premio rendimento

- Invariato (riservato agli assunti prima del 01/11/1999).

Premio aziendale di solidarietà

- Istituzione di tale premio per i dipendenti assunti dal 01/11/1999.
- Viene calcolato nella misura del 150% della voce stipendio.

13^a Mensilità per i commessi

- Aumento dei benefici economici per 13^a mensilità per il personale appartenente alla 2^a Area - 1° e 2° Livello.

Anzianità nel grado

- Estensione dell'erogazione dell'assegno mensile di anzianità nel grado anche agli assunti dal 01/11/1999 e a tutta la 3^a Area Professionale.

Premio di anzianità

- Corresponsione di ulteriori premi di anzianità al compimento del 35° e 40° anno di anzianità.

Buono pasto

- Aumento del buono pasto.
- Corresponsione del buono anche per le giornate non intere di ferie, malattia, infor-

tunio, missioni, permessi di qualsiasi natura, dipendenti part-time o con orario ridotto, giornate semi-festive e lavoratori a turno.

- La scelta della società di gestione del sistema dei buoni mensa deve essere concordata con le OO.SS.
- Qualora lo volesse, il dipendente deve poter optare per la monetizzazione in busta paga del controvalore del buono pasto.

Indennità

- Aumento dell'**indennità di Direzione di Filiale**.
- Abolizione dell'**indennità di Capo Bacino**.
- Aumento dell'**indennità auto** per guida salaria di autovetture aziendali.
- Aumento dell'**indennità locali sotterranei**.
- Aumento dell'**indennità di reperibilità**.
- Maggiorazione del 15% dell'**indennità di rischio di cassa** prevista dal CCNL.
- Aumento **rimborso spese auto** per viaggi effettuati per conto dell'azienda con autovettura propria.
- Adeguamento dell'**indennità di disagio** e un ulteriore aumento per distanze superiori a 40 km. Diminuzione dei chilometri di franchigia.
- Introduzione di un **contributo spese di riscaldamento** per ogni dipendente da erogarsi con la retribuzione di ottobre.

Quadri direttivi

- Ai quadri direttivi di 1° e di 2° grado, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, autocertificato da ciascuno, saranno erogati compensi secondo scaglioni di ore.

Assicurazioni

- Il tragitto dal proprio domicilio al luogo di lavoro e ritorno deve essere compreso nella copertura della polizza kasko per l'uso della propria automobile.
- Aumento della coperture assicurativa sanitaria a carico dell'azienda.

Trasferte e Missioni

- Al dipendente in missione esterna alla banca deve essere riconosciuta la retribuzione delle ore di straordinario, tenendo in considerazione il tempo impiegato per il trasferimento dalla propria abitazione al luogo di missione e ritorno.
- Per distanze superiori a Km 60 l'azienda deve garantire la possibilità di pernottamento a suo carico.
- Per distanze fino a Km 25 deve essere corrisposta un'indennità giornaliera pari a 1/6 della trasferta (CCNL riconosce 1/3 trasferta solo oltre km 25).
- Oltre i Km 25, anche quando siano effettuate per meno di 5 giorni nello stesso mese, deve essere riconosciuta la trasferta (CCNL riconosce solo dal 5° giorno nel mese).
- Per i Quadri Direttivi l'indennità di cui sopra spetta per i primi 4 giorni di trasferta.

Benefici per studenti lavoratori

- Aumento dei premi da erogare al conseguimento della licenza di scuola media inferiore, del diploma di scuola media superiore, del diploma di laurea breve e del diploma di laurea.

Provvidenze per figli dei lavoratori

- Introduzione di provvidenza per anno scolastico per bambini iscritti all'asilo nido, alla scuola materna e alla scuola elementare.
- Aumento delle provvidenze per anno scolastico già previste dal vecchio CIA.
- Le provvidenze di studio spettano anche per i figli che siano a carico dell'altro genitore a condizione che lo stesso non benefici di analoghe provvidenze.

Asti, dicembre 2005

*RSA AZIENDALI di BANCA C.R.ASTI
ALCRA/FALCRI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL
UILCA/UIL – DIRCREDITO*