

FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UIB/UIIL

SEZIONI AZIENDALI SINDACALI - BANCO S. GEMINIANO E S. PROSPERO

IPOTESI DI ACCORDO PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL BANCO S. GEMINIANO E S. PROSPERO

Per effetto di quanto concordato in data 27/12/1991 si e' stabilito quanto segue:

- se l'indicatore annuo ponderato di produttivita' dell'anno di riferimento e' pari o inferiore al VALORE BASE non si avra' alcuna erogazione;
- se supera il VALORE BASE ma e' inferiore al 20% della differenza tra VALORE BASE e VALORE SOGLIA si accede ad una erogazione di importo minimo fissato in Lire 1.200.000 medie procapite;
- se e' pari o superiore al 50% della differenza tra VALORE BASE e VALORE SOGLIA, ma inferiore al VALORE SOGLIA si accede ad una erogazione di importo minimo fissato in Lire 1.300.000 medie procapite;
- se pari o superiore al 50% della differenza tra VALORE BASE e VALORE SOGLIA, ma inferiore al VALORE SOGLIA si accede ad una erogazione di importo minimo fissato in Lire 1.450.000 medie procapite;
- se e' PARIO SUPERIORE al VALORE SOGLIA e si accede ad una erogazione di Lire 1.650.000 medie procapite.

Per l'anno 1990 l'indicatore di produttivita' si colloca oltre il valore soglia e pertanto verra' corrisposto il premio massimo di Lire 1.650.000 medie procapite assoggettate a tassazione separata.

200000(90) 1800.00(91)
Per l'anno 1991 ci sono ottime possibilita' che l'indicatore di produttivita' si collochi oltre il valore soglia e pertanto in agosto 1992 verra' corrisposto il premio massimo di Lire 1.650.000 medie procapite;

92 → 1200.00 — 1450.000
Per l'anno 1992 ci sono serie possibilita' che l'indicatore di produttivita' possa avere una collocazione tale da giustificare una erogazione di premio di produttivita' massimo o quantomeno intermedio.

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DELL'APPENDICE AL CONTRATTO 'INTEGRATIVO AZIENDALE DEL BANCO S. GEMINIANO E S. PROSPERO

REPARTI AUTONOMI

Il Banco, prima dell'apposito incontro fissato per la verifica delle RSA, fornira' l'elenco dei reparti autonomi, compresi quelli che sono stati oggetto di discussione durante la trattativa sugli inquadramenti, da inserire in quelli gia' individuati con circolare del Set. 1991.

PARI OPPORTUNITA'/AZIONI POSITIVE

Nell'ambito della Direttiva CEE n. 84/635 del 13/12/1984, nonche' della legge 21/3/1991 e dell'art. 139 del vigente CCNL, in materia di pari opportunita', il Banco e' disponibile a costituire un Gruppo di studio formato da rappresentanti aziendali e rappresentanti sindacali che formuleranno proposte all'Azienda e alle RSA. Tali proposte saranno oggetto di relazioni sindacali al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunita' per il personale femminile. Inoltre il Banco e' disponibile a fornire dati, partecipare a ricerche e collaborare con le CO.SS. alla realizzazione di progetti di azioni positive.

FORMAZIONE

Sara' fissato un apposito incontro per le verifiche e gli aggiustamenti previsti dalla richiesta sindacale.

ASSISTENZA IMPIANTI

Si concorda di portare a Lire 150.000 l'indennita' di funzione per i dipendenti dell'assistenza impianti che svolgono le mansioni previste dal ruolo.

CENTRALINO TELEFONICO

L'Azienda, al fine di perequare il trattamento dei centralinisti, accoglie l'invito delle RSA di risolvere, il problema in termini concreti.

ASSUNZIONE DI IMPIEGATI DI 2a.

Si prende atto della dichiarazione aziendale. L'Azienda nel caso si verificassero situazioni in contrasto con la normativa del CCNL si dichiara disponibile a fornire alle RSA tutte le spiegazioni del caso.

TERMINALISTA CASSIERE - SPECIALE INDENNITA'

Si concorda di corrispondere ai T.C. e T.C. aggiunti una speciale indennita' di mansione che cessa col cessare delle funzioni che giustificano l'indennita' di rischio di cui alla tabella alleg. 8 e successivi aggiornamenti. La misura della speciale indennita' di mansione viene fissata nel 25% degli importi dell'indennita' di rischio di cui alla citata tabella - importi 1992 - esclusa la maggiorazione per le prestazioni superiori alle 5 ore di adibizione allo sportello.

La speciale indennita' di mansione viene corrisposta per dodici mensilita' e non e' computabile nel trattamento di fine rapporto.

REGOLAMENTO DI CASSA

Il Banco si impegna a consegnare a tutti i T.C. e T.C. aggiunti, l'elenco dei numeri delle circolari, evidenziando le piu' importanti o indispensabili, che trattano la materia di loro competenza, e il regolamento di cassa quando sara' definito.

INDENNITA' DI FILIALE

La forfettizzazione delle spese di rappresentanza che il Capo filiale non funzionario deve sostenere nei confronti della clientela, definita particolare indennita' di filiale dei Capo filiale non funzionari - viene fissata in Lire 250.000, per dodici mensilita' annue.

Inoltre, per effetto della politica del Banco fortemente orientata al mercato, che comporta l'aumento degli incontri con la clientela, il Capo filiale puo' gia' richiedere il rimborso delle eventuali ulteriori maggiori spese sostenute.

VIDEO TERMINALI

Il Banco, mediante convenzione con strutture specialistiche, le cui spese sono a totale carico del Banco, intende sottoporre, con periodicita' triennale, a visita medica oculistica specialistica, previa dichiarata disponibilita' dell'interessato, il personale che utilizza continuativamente i VIDEO TERMINALI per almeno 4 ore, anche non consecutive, al giorno.

SCHERMI VISORI

Il Banco sta provvedendo ad installare schermi protettivi su tutti i video terminali, in particolare su quelli che vengono utilizzati continuativamente.

dei dipendenti già deceduti in servizio, limitatamente al solo anno scolastico al momento del decesso e, pertanto, non fino al termine del corso di istruzione secondaria, come richiesto in piattaforma.

REGOLAMENTAZIONE DEL PART TIME

Il Banco si impegna ad accogliere - nei limiti e con le esclusioni previste dal CCNL - le richieste di adibizione al tempo parziale:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato, con una durata di 24 mesi, con possibilità di rinnovo.
- c) le prestazioni lavorative concordate fra l'azienda e il lavoratore possono essere effettuate anche il pomeriggio, fatti salvi i limiti di durata giornaliera previsti dall'appendice allegata al CCNL. Tale possibilità viene concessa in via sperimentale con verifica fra 12 mesi.
- d) nell'incontro - previsto nel mese di marzo 1993 - per verificare con le R.S.A. se sussistono particolari necessità operative di determinate posizioni di lavoro "promiscue", il Banco si impegna a comunicare quelle posizioni di lavoro che intende destinare al rapporto a tempo parziale.

Il Banco esaminerà le richieste dei singoli lavoratori presentate su apposito modulo fornito dal Servizio Personale indicante:

- a) durata del part time proposta dal dipendente;
- b) distribuzione dell'orario proposto dal dipendente;
- c) motivazione della richiesta.

INFORMATIVA SINDACALE (Lett. I dell'Appendice)

Il Banco è disponibile a fornire, a richiesta delle R.S.A., le informative relative alle iniziative aziendali che hanno ricadute sul personale non comprese nella normativa del vigente CIA o CCNL.

PERMESSI E FLESSIBILITA' DI ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dei dipendenti adibiti allo sportello per la consulenza al sabato è regolamentato dal CCNL. Il Banco attualmente non intende modificare la suddetta regolamentazione. I periodi di congedo non retribuito per gravi motivi familiari o di indole privata, l'estensione della Legge 1204 (maternità) per i dipendenti che hanno figli da 3 a 6 anni e le cure riabilitative per tossicodipendenti, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale - nel 1991 sono state complessivamente concesse 349 ore di permesso non retribuite e 3.426 ore di permesso retribuito, oltre a 3.683 ore di permessi concessi a vari titoli.

MOBILITA'

Le vigenti normative del CCNL prevedono già adeguata informativa alle RSA, saranno comunicate ulteriori informative nel caso venissero effettuati trasferimenti determinati dalla trasformazione in aree e dall'ampliamento del Banco.

RITMI E CARICHI DI LAVORO

Il Banco è disponibile, in apposito incontro, a illustrare alle R.S.A. gli strumenti gestionali. Le parti valuteranno reciproche proposte organizzative finalizzate alla riduzione dei ritmi e carichi di lavoro.

CURE TERMALI

Attualmente tutte le richieste presentate sono state positivamente accolte. Disponibilità ad esaminare la dimensione del fenomeno e le proposte delle RSA per trovare una soluzione extragiudiziale alle situazioni pregresse.

La scelta aziendale fa riferimento alle tabelle determinate dall'ACI per una percorrenza media annuale di 20.000 KM. (di cui 10.000 per conto del Banco) per autovetture di media cilindrata prese a riferimento.

POLIZZA KASKO

Indisponibilita' del Banco a effettuare una maggiore copertura temporale dell'attuale polizza per i rischi in servizio ed in itinere anche con la possibilita' di una integrazione da parte del dipendente.

AUTISTI

Indisponibilita' del Banco a corrispondere una indennita' di disagio, per il fatto che gli autisti sono inquadrati come commessi.

Si conferma l'attuale polizza per la copertura della patente per gli autisti.

PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Si mantiene la vigente previsione - le prestazioni in corso sono 64 - per l'indisponibilita' del Banco a maggiorare l'importo del prestito che pertanto rimane di:

- a) Lire 300.000 per ogni figlio iscritto a scuola secondaria di primo grado;
- b) Lire 400.000 per ogni figlio iscritto a scuola secondaria di secondo grado;
- c) Lire 500.000 per ogni figlio iscritto all'Universita' per la durata legale del corso.

PROVVIDENZE PER I FIGLI HANDICAPPATI

I dipendenti con figli portatori di handicap fisici, psichici o sensoriali cosi' come definiti dalle leggi 26/5/1970 n. 381, 27/5/1970 n. 382 3 30/3/1971 n. 118 - 124/92 - hanno diritto ad un contributo annuo di lire 1.200.000 per il periodo relativo all'istruzione scolastica ed universitaria o alla formazione professionale per sostenere spese per la loro istruzione o per il loro inserimento nel mondo di lavoro, fino al 26o anno di eta'.

L'Azienda si impegna a valutare positivamente le domande di assunzione presentate da personale handicappato che abbia frequentato corsi di carattere professionale.

AGEVOLAZIONI PER ASSISTERE I FAMILIARI A CARICO.

Il Banco, ad integrazione della normativa in materia di spostamenti di orario di lavoro prevista dal CCNL, accoglie la raccomandazione delle RSA di concedere particolari flessibilita' di orario di lavoro e di agevolare i dipendenti che si trovino nella necessita' di assistere non occasionalmente figli o persone equiparate a carico che accusino gravi menomazioni fisiche e/o psichiche, purché cio' risulti compatibile con le esigenze organizzative e di sicurezza.

L'Azienda accoglie la raccomandazione delle R.S.A. a prendere in esame le richieste di quei lavoratori che si trovino in situazioni di particolare considerazione in ipotesi di trasferimenti, spostamenti di orario e turni.

LAVORATORI INVALIDI

Il Banco nel rispetto delle disposizioni di legge e' impegnato ad adibire il personale invalido a mansioni compatibili con la loro invalidita'.

PROVVIDENZE PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DECEDUTI IN SERVIZIO

Il Banco accoglie la raccomandazione di applicare i benefici economici previsti dal CCNL anche ai figli

VISITE MEDICHE PERSONALI

Il Banco rimborsera' in ragione dell'80% e sino ad un massimo di Lire 200.000 lorde la spesa per le visite mediche di medicina preventiva (CHECK-UP), con periodicit  18 mesi.

Il Banco terra' in considerazione l'esigenza di visite mediche per i dipendenti che hanno contratto malattie professionali certificate dall'INAIL.

PORTATORI DI HANDICAP

BARRIERE ARCHITETTONICHE - Il Banco e' impegnato a dare scrupolosa applicazione alle recenti disposizioni di legge tese ad adottare tutti quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro per il personale dipendente e ai servizi della Banca per i clienti portatori di handicaps.

DIVISA AI COMMESSI

Il Banco ritiene che le attuali previsioni, corrispondenti alle necessita' per l'attivit  della categorie dei commessi, non possano essere aumentate per motivi fiscali.

SPECIALE GRATIFICAZIONE

Dal mese di maggio 1992 al personale viene corrisposta annualmente una speciale gratifica nella misura del 110% della mensilit  di aprile, con il minimo garantito di Lire 1.200.000 per tutti, esclusi i part-time, integrata dalla maggiorazione di L. 60.000 per ogni figlio, o equiparato, che non abbia superato l'undicesimo anno di eta' nello stesso mese di aprile, invariato il resto.

POLIZZE ASSICURATIVE

a) **IL BANCO SI DICHIARA INDISPONIBILE A INTRODURRE** la Polizza assicurativa per la responsabilit  civile e patrimoniale del dipendente di banca con particolare riferimento al terminalista cassiere e all'operatore di sportello.

b) Tra il Banco e le R.S.A e' in corso sia la trattativa per la revisione del contratto integrativo di pensione sia quella per la costituzione di un fondo previdenziale a scopo pensionistico, sanitario o infortunistico - con versamento di contributi da parte sia del dipendente che dell'azienda - che consente di accedere a rilevanti benefici fiscali e contributivi;

Cio premesso il Banco si impegna a:

- provvedere alla revisione ed all'ampiameto delle seguenti polizze gia' in essere: 1) polizza **DIARIE DA RICOVERO A SEGUITO DI INFORTUNIO E/O MALATTIA**; 2) polizza **GRANDI INTERVENTI**; ;

- aggiungere alle suddette previsioni la copertura della spesa di una polizza di **RIMBORSO SPESE SANITARIE**;

- ad assicurare tutti i dipendenti cui si applica il CCNL 23/11/1990 - da ausiliario a quadro - (per tutta la durata del rapporto di lavoro anche in caso di superamento del limite massimo di eta') ed i componenti il nucleo familiare (coniuge e figli) fiscalmente a carico, con possibilit  in analogia a quanto concesso al personale direttivo;

- garantire la possibilit  da parte di tali lavoratori e per i familiari anagraficamente a carico di ulteriori coperture assicurative tra cui la vigente polizza **INVALIDITA' DA MALATTIA** - con onere a carico del dipendente - per prestazioni aggiuntive alle suddette, in analogia a quanto concesso al personale direttivo.

Viene definito in circa L. 300.000 la spesa annua complessiva a carico del Banco per

ciascun dipendente per la copertura del premio di polizza assicurativa stipulata con decorrenza 30/6/1992. Qualora i prossimi CCNL per i quadri, gli impiegati, i commessi e gli ausiliari istituiscano provvidenze analoghe, la spesa annua di cui sopra non potrà essere assorbita se non per la parte del premio fissato dal CCNL eventualmente eccedente le prime L. 150.000.

PROVVIDENZE A FAVORE DEI DIPENDENTI PENDOLARI

Art. 2 - viene riconosciuto il pendolarismo - a far tempo dal secondo anno (anziché dal quinto) di adibizione al servizio - al personale destinato a mansioni specifiche in Direzione Generale. Ai dipendenti in servizio nelle piazze con oltre 300.000 abitanti - MILANO E BOLOGNA - sarà corrisposto un ulteriore ticket pasto di Lire 3.000.

Indisponibilità del Banco a:

- estendere il pendolarismo ai dipendenti residenti in comune non servito da sportelli anche se già inquadrato nella dipendenza più vicina a detto comune;
- estendere il 50% del pendolarismo al personale che abbia trasferito, di propria iniziativa, la residenza dal comune in cui trovasi la dipendenza nella quale risultano inquadrati ad altro comune;
- ad aumentare del 10% gli importi dell'attuale tabella, motivando che per effetto degli aggiornamenti semestrali in riferimento agli indici ISTAT di cui alla nota a verbale dell'accordo, la tabella dal 1 Luglio 1988 è aumentata del 27%.

GRATIFICAZIONE PER IL 25^A DI SERVIZIO

Viene elevata a Lire 2.000.000 la gratificazione riconosciuta, oltre la medaglia, al personale che compie 25 anni di servizio.

NUOVA GRATIFICAZIONE

Il Banco riconferma l'impegno - del 30/7/1976 - di corrispondere al personale - maschile o femminile - che abbia compiuto il 60.mo anno di età, all'atto della cessazione dal servizio, una speciale gratificazione. Il suddetto impegno, in Sede di rinnovo del contratto integrativo di quiescenza, sarà nuovamente oggetto di trattativa tra il Banco e le RSA.

TICKET PASTO

Indisponibilità del Banco a ricercare una soluzione - opzione o pagamento in busta paga - per risolvere i casi e quelle situazioni di spendibilità obiettivamente difficoltosa.

DIARIE E TRASFERTE

Il Banco, oltre alle previsioni di legge e contrattuali, eroga rimborsi forfettari che in base a precise situazioni aziendali, professionali e distanze chilometriche, dovute alla espansione territoriale e alle conseguenti esigenze di mobilità, per altro sempre volontariamente da particolari figure professionali.

INDENNITA' CHILOMETRICA

Il Banco - unilateralmente - ha stabilito che il rimborso chilometrico per l'uso del mezzo proprio avviene come segue:

autovetture a BENZINA E GAS METANO fino a 1.000 cc. L. 355 - da 1.001 cc. a 1.500 cc. L. 440 (da 1401 a 1500 cc L. 455 invariato) oltre 1.501 cc. L. 500
autovetture a GASOLIO fino a 1.500 cc. L. 335 - oltre 1.501 cc. L. 450

Traffico urbano maggiorazione del 25% della tabella sopra determinata.

CONDIZIONI PRATICATE AI DIPENDENTI

La Direzione Generale ha illustrato le richieste al Consiglio di Amministrazione che si e' riservato di esaminare con attenzione la revisione e il miglioramento di tutte le attuali condizioni dei dipendenti tra cui:
 innalzamento del tetto;
 ampliamento della durata;
 richiesta di completo sganciamento dei mutui dalla concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.
 innalzamento della percentuale di copertura del mutuo.
 Le nuove disposizioni saranno illustrate con una nuova circolare.

**TABELLA DELLE ACQUISIZIONI ECONOMICHE ACCORDO
 PRODUTTIVITA' E SPECIALE GRATIFICA**

categorie e gradi	scatti	produttivita'	speciale 110%	gratifica aumento su 91
AUSILIARIO	0	1.261.000	1.200.000	279.641
AUSILIARIO	2	1.261.000	1.200.000	230.303
COMMESSO	0	1.349.000	1.200.000	184.572
COMMESSO	2	1.349.000	1.200.000	113.277
IMPIEGATO II	2	1.425.000	1.209.416	24.867
IMPIEGATO I	0	1.513.000	1.218.567	26.947
IMPIEGATO I	2	1.513.000	1.350.430	56.916
CAPO REPARTO	2	1.601.000	1.476.132	85.485
VICE CAPO U.	2	1.690.000	1.600.599	113.772
CAPO UFFICIO	2	1.816.000	1.775.346	153.488
AUSILIARIO	5	1.261.000	1.200.000	137.597
COMMESSO	5	1.349.000	1.257.513	35.798
IMPIEGATO II	5	1.425.000	1.378.739	63.350
IMPIEGATO I	5	1.513.000	1.548.226	101.870
CAPO REPARTO	5	1.601.000	1.673.927	130.438
VICE CAPO U.	5	1.690.000	1.798.394	157.726
CAPO UFFICIO	5	1.816.000	1.973.142	198.442
QUADRO	5	1.942.000	2.152.748	239.261
QUADRO SUPER	5	2.068.000	2.334.330	280.484
COMMESSO	9	1.349.000	1.442.041	77.737
IMPIEGATO II	9	1.425.000	1.604.503	114.660
IMPIEGATO I	9	1.513.000	1.811.953	161.807
CAPO REPARTO	9	1.601.000	1.937.654	190.376
VICE CAPO U.	9	1.690.000	2.062.122	218.664
CAPO UFFICIO	9	1.816.000	2.236.869	258.380
QUADRO	9	1.942.000	2.416.476	299.199
QUADRO SUPER	9	2.068.000	2.762.857	377.922

AVERE PERCENTUALIZZATO LA CIFRA FISSA DI LIRE 250.000 CI CONSENTE DI MANTENERE INALTERATO NEL TEMPO IL POTERE D'ACQUISTO PER EFFETTO DEGLI AUMENTI RETRIBUTIVI SU CUI VERRA' CALCOLATA LA SPECIALE GRATIFICA.

MODENA E REGGIO E. 6 MARZO 1992

SEZIONI AZIENDALI SINDACALI
 FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UIB/UII



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

