

Ipotesi di accordo di rinnovo del CIA

Il giorno 19 del mese di marzo 2007, in Sassari,

Tra:

il BANCO DI SARDEGNA SpA, di seguito denominato “BdS”, rappresentato dal Dott. Filippo Abramo, Dott. Giovanni Lintas, Dott.ssa Maria Teresa Muzzu

e

le delegazioni sindacali rappresentate dai Sigg.ri:

- DIRCREDITO: Giancarlo Podda, Francesco Floris, Alberto Coni;
- FALCRI dai signori: Mario Piga, Antonio M. Cubeddu, Luigi Fresi, Gavino Pinna, Giuseppe R. Pisanu;
- FABRI dai signori: Gianfranco Atzori, Antonio Bulla, Giampaolo Busu, Simone Raggio, Maria Antonietta Soggiu;
- FIBA/CISL: Silvana Murgia, Pier Luigi Ledda, Salvatore Caria, Roberto Fiori, Nico Manca, Antonio Nuvoli;
- FISAC/CGIL: Antonello Ara, Gianna Carta, Salvatore Cadinu, Franco Cozzolino, Luciano Locci, Emanuele Teclame;
- UGLCREDITO: Giuseppe Altea, Raimondo Espa, Bruno Lai;
- UIL. CA: Francesco Mastino, Patrizio Meazza, Gianfranco Meli, Ugo Niedda;

Premessa

Le parti rilevano come la crescente competitività sul mercato bancario richieda anche al Banco di Sardegna un impegno sempre più forte nelle politiche aziendali e nella qualificazione delle Risorse Umane. Su questo piano sono stati realizzati rilevanti interventi anche a seguito della riorganizzazione aziendale conseguente alla nuova dimensione di gruppo nel quale il Banco di Sardegna si trova ad operare come Sub Holding.

Le parti rilevano altresì come gli obiettivi di crescita nella produttività e nella redditività stabiliti nel piano industriale aziendale richiedano una forte motivazione e una crescente professionalità del personale, in particolare per quanto attiene la vendita di prodotti e servizi.

In questo senso l'Azienda riconferma la volontà di investire sulla formazione e sullo sviluppo delle professionalità dei lavoratori, anche al fine di accrescerne motivazione e senso di appartenenza. A questo scopo le parti ritengono anche necessario lavorare con continuità e coerenza sullo sviluppo professionale degli addetti attraverso lo sviluppo delle competenze, la coerente valutazione dei collaboratori ed una politica di incentivazione equa rapportata ad obiettivi quantitativi e qualitativi ivi compresa la crescita della professionalità del personale.

Inoltre le parti, condividendo i principi ispiratori del protocollo del 16 giugno 2004 sullo “sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario”, ritengono necessario confrontarsi sulle iniziative adottate e da adottare per la concreta attuazione di tali principi.

Tutto ciò premesso, e la premessa è parte integrante dell'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale, le Parti, in relazione a quanto previsto dal cap. III del CCNL del 12/2/2005, stipulano la seguente ipotesi di Accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

1) Premio Aziendale

L'art.53 del Contratto Integrativo Aziendale è così modificato:

il Premio Aziendale si compone di tre quote: Produttività, Redditività ed Obiettivi concordati.

Gli indicatori che misurano la produttività sono:

INDICATORE A1:
$$\frac{\text{raccolta diretta e indiretta da clientela} + \text{impieghi a clientela}}{\text{numero dipendenti}}$$

INDICATORE A2:
$$\frac{\text{commissioni attive (ex ricavi da servizi)}}{\text{numero dipendenti}}$$

L'indicatore di redditività è:

INDICATORE B:
$$\frac{\text{utile dell'esercizio (ex utile netto)}}{\text{numero dipendenti}}$$

L'indicatore obiettivi concordati è:

INDICATORE C: obiettivo aziendale concordato tra le parti entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

DEFINIZIONI E NOTE

- Raccolta da clientela: voci 20, 30 e 50 dello Stato Patrimoniale passivo.
- Raccolta indiretta da clientela: come indicata nella tabella riportata nella relazione sulla gestione contenuta nel bilancio.
- Impieghi a clientela: voce 70 dello Stato Patrimoniale attivo.
- Commissioni attive: voce 40 del Conto Economico.
La voce 40 "commissioni attive" viene depurata della voce "altri proventi" (*come meglio dettagliata dalla Ragioneria Generale*) così come si è proceduto negli anni 2004 e 2005 (con riferimento all'utilizzo della classificazione delle poste di bilancio in vigore fino al 2003). Vedi tabella: allegato 1.
- Utile dell'esercizio: voce 290 del Conto Economico.
Tenuto conto dell'impatto della normativa IAS in materia di bilancio, il valore dell'utile riportato nella voce 290 deve essere depurato (al netto dell'effetto fiscale) delle partite riportate alle voci 110 (relativamente alle plusvalenze e minusvalenze rivenienti dal risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al "fair value" come da nota integrativa, parte c sezione 7), 210 e 240 del conto economico.
- Numero dipendenti: organico complessivo del Banco di Sardegna S.p.A.

Per i dati relativi a grandezze riferite a posizionamenti di fine anno viene utilizzata la semisomma dei valori registrati al 31.12 dell'anno considerato e al 31.12 dell'anno precedente al netto dell'inflazione dell'esercizio di riferimento.

Per i dati relativi a flussi di periodo viene utilizzato il valore registrato nell'esercizio considerato.

Per il calcolo del numero dei dipendenti si considera la semisomma dei valori registrati al 31.12 dell'anno considerato e al 31.12 dell'anno precedente.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO AZIENDALE

L'importo medio del premio aziendale è così determinato:

1. 0,01% dell'indicatore A1
2. 2,50% dell'indicatore A2

3. 5,10% dell'indicatore B
4. € 155 legate al raggiungimento dell'obiettivo concordato.

L'importo medio come sopra determinato viene erogato secondo la scala parametrica allegata

I criteri e le modalità di erogazione individuale sono i seguenti:

Il Premio Aziendale viene corrisposto, sotto forma di “una tantum”, unitamente alle competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio cui si riferisce, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova ed abbia conseguito, per il medesimo esercizio, un giudizio professionale non inferiore a quello di “adeguato”.

Il Premio Aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Il Premio Aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato.

Nel caso di assenza dal servizio, il Premio Aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dall'art. 41, 8° e 9° comma del C.C.N.L. del 12 febbraio 2005.

Clausola di salvaguardia

In caso di fusioni, incorporazioni, acquisizioni ed eventi straordinari, gli indicatori per la determinazione del Premio Aziendale costituiranno oggetto di verifica tra le parti.

In caso di variazioni significative del numero dei dipendenti a tempo parziale, il denominatore degli indicatori costituirà oggetto di verifica tra le parti.

Dichiarazione delle parti:

Le parti, qualora nell'ambito delle relazioni sindacali a livello di gruppo vengano individuati appositi indicatori economici di gruppo da utilizzare nei premi aziendali, si dichiarano disponibili ad incontrarsi per valutare le eventuali applicazioni nel premio aziendale del Banco di Sardegna.

2) Percorsi formativi e professionali

Le Parti riconoscono il valore strategico della formazione per la crescita professionale dei lavoratori. Essa ha lo scopo di favorire lo sviluppo delle competenze professionali e di risorse più adeguate alle esigenze di mercato.

In questa ottica le Parti sono impegnate a realizzare questo percorso attraverso l'utilizzo di tutti gli strumenti formativi disponibili quali: a) formazione contrattuale; b) formazione finanziata degli enti bilaterali (For. Te. Enbicredito); c) formazione del fondo di settore.

Le iniziative formative di cui sopra, originate sulla base della normativa di riferimento, verranno discusse nella prevista commissione sulla formazione e, successivamente, comunicate ai lavoratori.

La partecipazione ai corsi ed i relativi risultati conseguiti verranno inseriti nel “curriculum aziendale” del lavoratore che, a richiesta, verrà consegnato allo stesso.

Ai fini dell'inserimento del lavoratore nei percorsi professionali l'Azienda terrà conto, oltre che dei consueti altri fattori (quali, a titolo esemplificativo, attitudini, potenziale, esperienze professionali etc.), anche delle esperienze formative dell'interessato.

Per favorire la positiva ricaduta dell'attività formativa ai fini dello sviluppo professionale e di ruolo, l'Azienda si impegna a considerare il complesso degli interventi formativi dei singoli dipendenti e i relativi risultati.

A tal fine le competenze di ruolo ed i vari percorsi professionali saranno oggetto di comunicazione alle OO. SS..

L'Azienda conferma che, tra le principali "competenze" previste nel processo di sviluppo e di valutazione dei "capi", figura anche lo "sviluppo dei propri collaboratori" da conseguire anche attraverso la partecipazione ai corsi di formazione aziendali.

L'Azienda si impegna a effettuare il recupero della formazione contrattuale riguardante gli anni 2004/2005 entro il 31 12 2008. Contenuti e modalità di effettuazione del "recupero" formativo di cui trattasi costituiranno oggetto di valutazione congiunta da parte della Commissione sulla formazione.

Operatore di sportello

Dopo 4 anni di adibizione, potrà richiedere l'accesso ad un percorso professionale. L'Azienda valuterà la possibilità di accogliere la richiesta tenendo conto del profilo del candidato e delle possibilità/esigenze aziendali.

Operatore servizi

Dopo 4 anni di adibizione, potrà richiedere l'accesso al percorso professionale di addetto commerciale. L'Azienda valuterà la possibilità di accogliere la richiesta tenendo conto del profilo del candidato e delle possibilità/esigenze aziendali.

3) Nuove figure professionali - Inquadramenti

Sono state identificate le nuove figure professionali la cui definizione e regolamentazione è riportata nell'**allegato 2**.

Nota a verbale

L'Azienda conferma che ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento del Direttore e del Vice Direttore delle Filiali vengono computati anche gli addetti presenti nelle eventuali unità produttive collegate.

4) Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

A richiesta delle parti, potrà essere costituita un'apposita Commissione paritetica ai fini della valutazione di eventuali problematiche inerenti la materia.

5) Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

A richiesta delle parti, potrà essere costituita un'apposita Commissione paritetica ai fini della valutazione di eventuali problematiche inerenti la materia.

Nota a verbale:

In applicazione immediata si istituisce, alla fine dei lavori, la commissione per il rinnovo dei protocolli riservati sulla sicurezza.

Accordi a latere

a) Indennità di preposizione

Ai Responsabili di Filiale e Agenzia viene riconosciuta una "indennità di preposizione", strettamente collegata alla relativa funzione, secondo i criteri e le misure di seguito riportate:

Direttori di Filiale: l'importo mensile lordo è determinato tenendo conto della "classe" di appartenenza dell'unità di assegnazione (Filiale). L'attribuzione della "classe" è determinata tenendo conto del prodotto bancario, della produttività e degli sportelli dipendenti secondo gli indicatori della tabella allegata (allegato 3):

1° classe	Euro 300;
2° classe	Euro 260
3° classe	Euro 230;
4° classe	Euro 200;
5° classe	Euro 175;
6° classe	Euro 150;
7° classe	Euro 130;

Responsabili di Agenzia, in base all'organico dell'Agenzia:

3 addetti	Euro 90;
2 addetti	Euro 60;
1 addetto	Euro 40;

L'indennità di preposizione cessa con il cessare delle funzioni che la giustificano.

L'indennità di preposizione spetta per tredici mensilità, non è assorbibile dall'eventuale fruizione dell'indennità di "ruolo chiave" ed è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

b) Polizza sanitaria

Il contributo aziendale per la polizza sanitaria a favore dei dipendenti e dei familiari fiscalmente a carico per le Aree Professionali e per i Quadri di 1° e 2° Livello è determinato, con effetto e decorrenza dal 1° gennaio 2008, in € 300 annui.

c) Buono pasto

Il valore del buono pasto viene elevato a Euro 5,00 con effetto e decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Il buono pasto viene riconosciuto al personale a tempo parziale sotto forma di ticket giornaliero proporzionato all'orario settimanale.

d) Premio di anzianità:

I "premi di anzianità" previsti per il Personale del Banco vengono estesi ai dipendenti - in servizio al Banco al momento della stipula del presente accordo – provenienti dalle ex CCCA, dalla Banca di Sassari e dalla Sardaleasing, sempre che non ne abbiano fruito nell'azienda di provenienza.

e) Provvidenze per motivi di studio

Con effetto e decorrenza dal 1 gennaio 2007 le provvidenze a favore degli studenti figli di dipendenti del Banco sono determinate nelle misure di seguito indicate:

CORSO DI STUDI	IMPORTO
Iscrizione alla 1^ elementare	€ 161,00
Scuola media di 1° grado	€ 127,00
Scuola media di 2° grado	€ 190,00
Diploma di Scuola media di 2° grado	€ 316,00
Iscrizione al 1° anno di corso universitario	€ 138,00 a titolo di acconto

	€ 241,00 a saldo
Anni di Università successivi al 1°	€ 380,00
Diploma di Laurea	€ 506,00

Maggiorazione per studenti fuori residenza

Scuole superiori	€ 63,00
Università	€ 95,00

f) Provvidenze a favore dei figli diversamente abili

	€ 1.903,00
--	------------

g) Contributo vacanze estive

	€ 238,00
--	----------

h) Contributo regalo natalizio

Fascia d'età	Importo buoni acquisto
A (bambini oltre 1 e sino a 3 anni)	€ 46,00
B (bambini sino a 6 anni)	€ 69,00
C (bambini sino a 10 anni)	€ 104,00
D (bambini sino a 14 anni)	€ 127,00

Per quanto non modificato rimangono in vigore gli accordi a latere vigenti.

SCADENZA

La scadenza del Contratto Integrativo Aziendale è prevista per il 31 dicembre 2007

L'applicazione della presente ipotesi di accordo per il rinnovo del C.I.A. è subordinata:

- all'approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione del Banco
- all'approvazione da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori in assemblea.