



Maggio 2009

PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA

PREMIO AZIENDALE (EX V.A.P.)

Viene richiesto con decorrenza 1/1/2008 erogazione 2009 un premio aziendale secondo i parametri dell'art.43 CCNL.

Per valore medio si intende quello spettante al lavoratore inquadrato al 3° livello 3° area professionale.

Tale importo medio verrà riparametrato per tutti i lavoratori in base all'inquadramento in base ai parametri esistenti.

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

Verifica della piena applicazione dell'attuale normativa. Entro il 30 giugno di ciascun anno si riunirà la commissione paritetica per la sicurezza per analizzare le problematiche esistenti.

ASSISTENZA SANITARIA

Si richiede per tutti i colleghi lo stesso piano di assistenza sanitaria esistente presso la Capogruppo attraverso l'adesione ad una delle casse mutue attualmente esistenti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Innalzamento al 4% della contribuzione a carico azienda, con versamenti mensili sul conto individuale dell'iscritto.

TFR NEL FONDO PENSIONE

Versamento mensile del TFR e non più in un'unica soluzione a fine anno come sin'ora è avvenuto.

RICHIESTE AZIENDALI BANCA DELL'ARTIGIANATO E DELL'INDUSTRIA

Salvo quanto espressamente citato nella presente è riconfermata la validità delle previsioni dell'analogo precedente documento trattamenti e condizioni varie per il personale della Banca dell'Artigianato e dell'Industria e dichiarazioni dell'azienda.

SISTEMI INCENTIVANTI

Ricerca di elementi oggettivi e trasparenti, in ottemperanza a quanto previsto dall'Art. 46 C.C.N.L. vigente, e nello spirito del Protocollo nazionale del 16 giugno 2004, come elementi propedeutici alla definizione dei futuri sistemi incentivanti.

FORMAZIONE

Per essere sempre più competitiva, l'azienda deve investire su quello che è il suo principale fattore strategico: le risorse umane, come più volte sottolineato dalla sua Dirigenza.

Per i nuovi assunti è necessario prevedere un adeguato percorso formativo di aula da effettuarsi entro 3 mesi dall'assunzione; in ogni caso un congruo affiancamento iniziale.

L'azienda deve inoltre predisporre annualmente un piano formativo rivolto a tutti i dipendenti, come previsto dall'art. 66 del CCNL.

RICONOSCIMENTO INDENNITÀ DI CASSA

Riconoscimento dell'indennità di cassa con le seguenti percentuali: 50% fino a 5 giorni nel mese di attività di sportello, oltre i 5 giorni riconoscimento pieno.

RICONOSCIMENTI AI LAVORATORI STUDENTI

Ai Colleghi che conseguono dopo l'assunzione qualsiasi titolo di studio universitario o post-universitario verranno riconosciuti premi secondo le seguenti previsioni:

€ 600,00 al conseguimento della laurea triennale;
€ 200,00 al conseguimento della laurea magistrale.

CONTRIBUTI E BORSE DI STUDIO AI FIGLI DEI DIPENDENTI

€ 250,00 per scuola elementare;
€ 500 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado;
€ 800 agli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado;
€ 1.200 per corsi di laurea
€ 1.300 per corsi di laurea magistrale

MISSIONI

Configurabilità della trasferta a partire da un raggio di 25 km tra residenza e luogo di lavoro.

ORARI DI LAVORO

Costruzione di un sistema oggettivo di verifica dell'orario di lavoro effettivamente svolto dai lavoratori, al fine di pervenire ad un sistema efficace di monitoraggio dell'orario straordinario. La procedura per le segnalazioni di ferie – permessi – straordinari ecc. deve essere accessibile da parte di tutto il personale, fatto salvo l'autorizzazione da parte del preposto. Per gli operatori di cassa operanti presso le Filiali capozona, si richiede una indennità mensile specifica di euro 150.

POLITICHE SOCIALI - FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Contribuzione di euro 2.000 annui in caso di presenza di familiari portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104.

PERMESSI RETRIBUITI

L'azienda concederà i seguenti permessi retribuiti:

2 giorni in caso di nascita del figlio

1 giorno in caso di ricovero urgente o intervento chirurgico familiari conviventi

2 giorni (anche frazionabili) a fronte di domanda scritta per inserimento del figlio in asilo o scuola materna

Sono inoltre previsti permessi retribuiti per lo stretto tempo necessario per testimonianze presso Tribunali se convocati dall'Autorità.

MOBBING

Istituzione Commissione paritetica tra Organizzazioni Sindacali e Azienda, per affrontare il problema della "violenza psicologica sul posto di lavoro" e approfondire i seguenti aspetti: le azioni mobbizzanti; i vari soggetti coinvolti; le cause del mobbing; come affrontare i casi di mobbing; analisi degli aspetti aziendali che possono favorire l'insorgere di mobbing per predisporre interventi che ne attuino l'eliminazione. L'eventuale supporto medico e psicologico richiesto dai "soggetti mobbizzati" sarà a carico dell'azienda.

MOBILITÀ INTERNA

Divieto di trasferimento del collega affetto da patologie per le quali l'eventuale trasferimento possa comprometterne le cure in atto e/o gli equilibri della vita quotidiana. In caso comunque di trasferimento, che non avvenga su richiesta del dipendente ma sia disposto dall'azienda, e che comporti una distanza tra sede di lavoro e residenza superiore a km 30 o tempi di percorrenza superiori a 45 minuti, l'azienda deve darne contemporanea comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e rendersi immediatamente disponibile ad un incontro per la verifica, in sede sindacale, delle ragioni tecniche, organizzative o produttive determinanti il provvedimento.

L'azienda riconoscerà a tutti i colleghi trasferiti su iniziativa aziendale un rimborso chilometrico, per i km eccedenti i 30 a.r., in base alle tabelle ACI in vigore. L'azienda inoltre si impegna a ridurre dopo due anni, entro i 30 km, la distanza tra sede e residenza, in caso contrario sarà riconosciuta un'indennità mensile di disagio di € 150,00, oltre al rimborso chilometrico.

POLIZZA KASKO

Tutti i dipendenti che viaggiano per motivi di servizio con qualsiasi mezzo di loro proprietà sono assicurati con polizza Kasko con franchigie a carico azienda, o in alternativa l'Azienda si assume

l'intero onere dei costi sostenuti dal dipendente.

RIMBORSO SPESE AUTO

Al Dipendente che, su incarico dell'Azienda, debba utilizzare la propria auto per lo svolgimento del suo lavoro, viene riconosciuto un rimborso chilometrico nelle misure di seguito indicate:

auto di cilindrata fino a 1.300 cc: Euro 0,60;
auto di cilindrata superiore a 1.300 cc: Euro 0,70.
Motoveicoli Euro 0,45

BUONO PASTO

Il valore del buono per la consumazione del pasto viene aggiornato all'importo di:

Euro 8,00 riparametrato all'orario di lavoro per i part time che non effettuano la pausa pasto durante l'orario di lavoro. (+ 3,25 euro sul fondo pensioni)

Possibilità per i dipendenti di optare annualmente fra un valore del buono più alto con corrispondente diminuzione del contributo al fondo pensione.

AFFIDAMENTI PER ELASTICITÀ DI CASSA

Possibilità di conversione degli affidamenti per elasticità di cassa, su esplicita richiesta del collega, anche parzialmente, in affidamenti a rientro.

MUTUO IPOTECARIO PER LA COSTRUZIONE, ACQUISTO O RISTRUTTURAZIONE DI IMMOBILE A USO ABITATIVO

Possibilità di rinegoziazione del mutuo agevolato per i dipendenti da tasso variabile in tasso fisso.

In particolare si richiede quanto segue:

→ Ripetibilità del mutuo: possibilità di concessione del finanziamento per più volte nell'arco della vita lavorativa, specie se connesso a esigenze di carattere familiare.

→ Importo finanziabile: 80% valore immobile, tenendo conto della documentata capacità di rimborso del nucleo familiare del richiedente.

→ Durata massima del finanziamento: 30 anni

→ Tassi di interesse: rinegoziazione parametri di riferimento, spread, tassi minimi e max applicabili.

→ Modalità di rimborso: possibilità di personalizzare le modalità di rimborso portandole anche su base mensile

POLIZZE

Si richiedono i seguenti adeguamenti ai capitali assicurati sulle polizze vita e invalidità permanente:

Polizze	
Si richiedono i seguenti adeguamenti ai capitali assicurati sulle polizze vita:	
Fino a 30 anni	€ 250.000
Da 31 ai 40 anni	€ 200.000

Dai 31 ai 45 anni	€ 170.000
Dai 46 ai 50 anni	€ 130.000
Oltre i 50 anni	€ 100.000

Si richiede inoltre una rivisitazione dei capitali assicurati per le polizze infortuni professionali ed extraprofessionali.

Si richiede inoltre di delineare un "pacchetto assicurativo" polizza vita-infortuni professionali ed extraprofessionali estendibile alla famiglia del dipendente.

CONDIZIONI DI CONTO CORRENTE

Negoziare condizioni di conto corrente sulla base delle convenzioni dipendenti. In particolare si richiedono prelievi bancomat gratuiti anche su sportelli non del Gruppo, due conti a costo zero con eliminazione delle spese bollo e tasso debitore uguale al tasso creditore.

DICHIARAZIONI AZIENDA

Si richiede dichiarazione dell'azienda con il preciso impegno di conferma di almeno il 90% dei contratti di apprendistato professionalizzante e dei contratti di inserimento.