



***Piattaforma delle
Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL – FISAC/CGIL - UILCA
per il rinnovo del
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
del
CREDITO BERGAMASCO***

2012



La piattaforma per il rinnovo del cia di FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA

Questa é la piattaforma che noi proponiamo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale. Una piattaforma che cerca di coniugare tutele reali con norme chiare ed esigibili. Una piattaforma che cerca di adeguare le norme alle mutate condizioni senza subirle acriticamente.

Negli anni passati abbiamo contribuito al riconoscimento delle professionalità di colleghe e colleghi, chiedendo ed in parte ottenendo trasparenza ed esigibilità dei percorsi di carriera e dei premi aziendali. Abbiamo contribuito a creare quel "clima aziendale" che ancora oggi, nonostante tutto, consente di realizzare **gli apprezzati risultati economici che da anni ci vedono ai vertici del sistema bancario per produttività e redditività.**

Nella banca di oggi il contratto aziendale deve modellarsi sulla nuova situazione: da un lato deve prevedere tutele capaci di **riconoscere le professionalità e i meriti e dall'altro deve contenere le distorsioni che il dinamismo esasperato e la troppa aggressività commerciale producono.**

La ricchezza del CIA del Credito Bergamasco costituisce un quadro normativo che disciplina i più diversi ambiti della vita lavorativa: dai ruoli professionali, ai percorsi di carriera, ai riconoscimenti economici, alla mobilità, al Fondo Pensioni e al Fondo Malattia, alla tutela delle esigenze della persona, della sua salute e della sua sicurezza.

In breve si tratta di una normativa organica che consente ad ognuno di noi di trovare il legittimo riconoscimento della posizione professionale e della retribuzione correlata, garantendo al contempo un giusto equilibrio tra ambiti della vita privata e della vita lavorativa.

Il rinnovo del CIA, secondo noi, dovrà quindi mantenere come obiettivo **il benessere del lavoratore** come condizione necessaria ed imprescindibile per ottenere i tanto auspicati risultati aziendali, sviluppandosi principalmente sui seguenti temi:

- ▶ premi aziendali in linea coi risultati di bilancio basati su regole trasparenti ed eque per tutti;
- ▶ percorsi di carriera basati su norme chiare, semplici ed esigibili;
- ▶ centralità di tutti i ruoli, compresi i ruoli amministrativi;
- ▶ tutela delle esigenze della persona (maternità/paternità, famiglia, casa, part-time, handicap, trasferimenti);
- ▶ tutela della salute e della sicurezza dei colleghi sul posto di lavoro;
- ▶ contenimento dei costi personali ed aziendali, nonché ambientali e sociali derivanti dalla mobilità;
- ▶ aggiornamento dello Statuto del Fondo Pensioni per una sua migliore efficienza.

Sappiamo naturalmente che, per diversi motivi, la trattativa non sarà semplice.

Bergamo, 7 maggio 2012



UN CONTRATTO UNICO, UGUALE PER TUTTI I LAVORATORI/TUTTE LE LAVORATRICI DEL CREBERG

Lo SWAP delle filiali dell'agosto scorso, ed ancor prima i passaggi di colleghe e colleghi con cessioni individuali di contratto a seguito della mobilità infragruppo, hanno prodotto all'interno del Creberg una composizione contrattuale eterogenea.

La compresenza di normative diverse, spesso gestite come norme ad personam, rende necessario procedere, anche sulla scorta del dettato dell'articolo 2112 del codice civile, ad un'applicazione uniforme del contratto integrativo del Credito Bergamasco.

Se, infatti, tale prospettiva è insita nell'accordo del 27 luglio 2011 per quanto riguarda i colleghi e le colleghe coinvolti nello SWAP, altrettanto riteniamo debba valere per quei colleghi/colleghe, pochi per la verità, che nel corso di questi ultimi anni sono approdati al Creberg per effetto della mobilità infragruppo.

La proposta di rinnovo contenuta nella presente piattaforma intende quindi essere una proposta di contratto uguale per tutti i/le dipendenti del Creberg, senza alcuna distinzione di provenienza, sia essa condizionata da processi collettivi, sia essa generata da scelte individuali.

Un contratto uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici del Credito Bergamasco, perché contrariamente a chi punta sull'individualismo noi siamo sempre più convinti che siano i colleghi e le colleghe che, collettivamente, determinano la fortuna del Creberg e ne garantiscono la specificità.

Un contratto uguale per tutti/tutte, che garantisca anche ai colleghi e alle colleghe più giovani quelle condizioni di sviluppo professionale e crescita di carriera di cui hanno goduto fino ad oggi gli altri colleghi e colleghe, dipendenti di un'azienda che grazie ad un contratto aziendale di valore ha potuto garantire trattamenti al passo coi tempi.

Un contratto quindi che sappia ancora una volta interpretare quella peculiarità che da sempre ci contraddistingue.

PARTE ECONOMICA

PREMI AZIENDALI

E' necessario stabilire una nuova formula che dovrà vedere l'applicazione in tutto il periodo di valenza del CIA per "automatizzare" il calcolo del Premio Aziendale di anno in anno come conseguenza diretta dell'andamento della Banca.

Per far questo abbiamo intenzione di prendere come punto di riferimento le voci di bilancio di seguito elencate calcolate estraendo prima il dato procapite in base al numero medio dei dipendenti dell'anno di riferimento e poi facendo la media matematica di quelle risultanti dai bilanci dell'ultimo quadriennio.

E' nostra intenzione dare poi un peso diverso ad ogni voce, in modo da ponderare il premio seguendo e valutando in modo equilibrato sia l'andamento Economico dell'azienda (con le prime 4 voci, che incidono sulla variazione del premio per il 52%), sia l'andamento Produttivo (per le restanti 3 voci, che incidono sulla variazione del premio per il 48%).

Dato 100 complessivo	Incidenza sul risultato	
Margine finanziario	7 %	52 %
Commissioni nette	7 %	
Risultato della gestione operativa	12 %	
Risultato lordo dell'operatività corrente	26 %	
Crediti verso clientela (<i>impieghi</i>)	24 %	48 %
Raccolta diretta	12 %	
Raccolta indiretta	12 %	

(Tabella 1 - Incidenza)

Di seguito riportiamo i dati ricavati dagli ultimi 4 Bilanci

	2011	2010	2009	2008
Dati economici				
Margine finanziario	365,7	350,0	339,5	384,6
Commissioni nette	200,4	190,9	182,8	166,0
Risultato della gestione operativa	291,5	276,0	228,9	319,0
Risultato lordo dell'operatività corrente	165,7	150,7	130,2	195,1
Raccolta e Impieghi				
Crediti verso clientela (lordi)	14.196,5	13.173,8	11.885,1	11.226,7
Raccolta diretta	12.298,5	10.883,0	11.328,3	11.600,4
Raccolta indiretta	10.806,1	10.745,1	10.251,3	9.028,0
Dati della struttura				
Numero medio dei dipendenti (forza lavoro)	2.052,0	1.984,0	1.979,0	1.969,0

(Tabella 2 - Dati di Bilancio)

Ed ora calcoliamo la media dei dati procapite

	2011	2010	2009	2008	Media
Dati economici					
Margine finanziario	0,178	0,176	0,172	0,195	0,180
Commissioni nette	0,098	0,096	0,092	0,084	0,093
Risultato della gestione operativa	0,142	0,139	0,116	0,162	0,140
Risultato lordo dell'operatività corrente	0,081	0,076	0,066	0,099	0,080
Raccolta e Impieghi					
Crediti verso clientela (lordi)	6,918	6,640	6,006	5,702	6,316
Raccolta diretta	5,993	5,485	5,724	5,892	5,774
Raccolta indiretta	5,266	5,416	5,180	4,585	5,112

(Tabella 3 - Valore di Riferimento Procapite)

Così facendo abbiamo ottenuto i dati da usare per il confronto con il Bilancio di ogni "anno a venire", calcolando così le variazioni percentuali fra i 2 dati. Ognuna di queste variazioni andrà proporzionata secondo l'incidenza indicata all'inizio (Tabella 1) e poi sommata insieme a tutte le altre.

Facciamo 2 ipotesi:

1. Bilancio 2012 in aumento rispetto alla media del quadriennio

	2012	Valori di Riferimento	Variazione Percentuale
Dati economici			
Margine finanziario	0,178	0,180	-1,11%
Commissioni nette	0,098	0,093	5,38%
Risultato della gestione operativa	0,142	0,140	1,43%
Risultato lordo dell'operatività corrente	0,081	0,080	1,25%
Raccolta e Impieghi			
Crediti verso clientela (lordi)	6,918	6,316	9,53%
Raccolta diretta	5,993	5,774	3,79%
Raccolta indiretta	5,266	5,112	3,01%

	Variazione Bilancio 2012	Incidenza di ogni voce	Colonna A per Colonna B
Dati economici			
Margine finanziario	-1,11%	7%	-0,08%
Commissioni nette	5,38%	7%	0,38%
Risultato della gestione operativa	1,43%	12%	0,17%
Risultato lordo dell'operatività corrente	1,25%	26%	0,33%
Raccolta e Impieghi			
Crediti verso clientela (lordi)	9,53%	24%	2,29%
Raccolta diretta	3,79%	12%	0,46%
Raccolta indiretta	3,01%	12%	0,36%

<i>Aumento / Decremento Complessivo</i>	<i>3,90%</i>
--	---------------------

2. Bilancio 2012 in diminuzione rispetto alla media del quadriennio

	2012	Valori di Riferimento	Variazione Percentuale
Dati economici			
Margine finanziario	0,175	0,180	-2,78%
Commissioni nette	0,080	0,093	-13,98%
Risultato della gestione operativa	0,134	0,140	-4,29%
Risultato lordo dell'operatività corrente	0,075	0,080	-6,25%
Raccolta e Impieghi			
Crediti verso clientela (lordi)	6,555	6,316	3,78%
Raccolta diretta	5,555	5,774	-3,79%
Raccolta indiretta	5,555	5,112	8,67%

	Variazione Bilancio 2012	Incidenza di ogni voce	Colonna A per Colonna B
Dati economici			
Margine finanziario	-2,78%	7%	-0,19%
Commissioni nette	-13,98%	7%	-0,98%
Risultato della gestione operativa	-4,29%	12%	-0,51%
Risultato lordo dell'operatività corrente	-6,25%	26%	-1,63%



Raccolta e Impieghi			
Crediti verso clientela (lordi)	3,78%	24%	0,91%
Raccolta diretta	-3,79%	12%	-0,46%
Raccolta indiretta	8,67%	12%	1,04%

Aumento / Decremento Complessivo	-1,82%
---	---------------

Come si evince dagli esempi, un calcolo così fatto permette di mitigare gli effetti di forti variazioni sulle singole voci, siano esse relative alla parte economica o a quella produttiva, lasciando un risultato più coerente possibile fra il lavoro svolto e quanto questo è stato remunerato.

Ora che abbiamo stabilito la percentuale di Aumento o Decremento, va semplicemente applicata a quella che è la tabella del Premio Aziendale, tabella da mantenere fissa per tutta la durata del CIA. Si tratta in pratica dei valori stabiliti nel CIA che stiamo andando a rinnovare aggiornati all'inflazione 2008-2011 (*Indice NIC con tabacchi 8,65%*).

Area / Livello	Importo Premio
Qd4	€ 5.802,45
Qd3	€ 4.835,38
Qd2	€ 4.255,14
Qd1	€ 4.034,09
3A 4L	€ 3.785,42
3A 3L	€ 3.564,37
3A 2L	€ 3.370,95
3A 1L	€ 3.177,53
2A 1L	€ 2.956,50
2A 2L	€ 2.818,33
2A 1L	€ 2.763,08
1A°	€ 2.763,08

(Tabella 4 – Tabella del Premio Aziendale)

Andrà inoltre trovata una soluzione per il pagamento delle quote di premio per i colleghi che usufruiscono di aspettative a vario titolo.

ASSEGNO DI PERMANENZA NEL LIVELLO

L'istituto dell'assegno di permanenza nel livello, nato con l'intento di remunerare il mancato sviluppo di carriera mantiene tutta la sua valenza per le aree professionali e per QD1 e QD2.

SPECIALE EROGAZIONE QUADRI DIRETTIVI PER PRESTAZIONI SIGNIFICATIVE

È necessario che il trattamento delle prestazioni significative, effettuate dai quadri direttivi oltre l'orario di lavoro di riferimento, venga riconosciuto sulla base di criteri certi, trasparenti, equi, oggettivi e noti.

RUOLI CHIAVE E CLAUSOLE DI ASSORBIMENTO

L'attribuzione dei ruoli chiave, che sono ora riconosciuti come elemento retributivo stabile passati 12 mesi di attribuzione del ruolo, non dovrà dare luogo ad assorbimento di trattamenti economici previgenti (es. ad-personam) anche secondo quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 73 del CCNL ovvero **dovrà costituire elemento economico aggiuntivo**.

INDENNITÀ REGGENZA E DI SOSTITUZIONE

Indennità di reggenza:

- per tutti i responsabili di filiale si propone 300 euro per 13 mensilità.
- per i vice di filiale, in ragione delle sostituzioni "di fatto" che operano nel corso del mese per effetto delle costanti attività fuori "sede" del capo filiale, si propone un'indennità di 150 euro per 13 mensilità.

INQUADRAMENTI

Il contratto aziendale, grazie alle previsioni di cui agli articoli 20 e 20 bis (cosiddetta commissione tecnologica) ha consentito in questi anni di mantenere aggiornate le mansioni contrattuali nonostante l'organizzazione della Banca sia stata in continua evoluzione.

Sollecitano una revisione alcuni inquadramenti già oggetto di confronto con l'azienda in questi anni, ci riferiamo a:

- ⤴ ruolo di Gestore PI che per effetto dell'innalzamento del limite di fatturato dei clienti gestiti da 2,5 a 5 mln di euro deve prevedere, anche in relazione alla dimensione del portafoglio clientela, il raggiungimento dell'inquadramento a QD1;
- ⤴ ruolo di specialista estero con inquadramento 3A 4L per gli addetti estero nelle filiali accentrate.

Ruoli direttivi

Le modifiche intervenute nell'attività lavorativa della rete, conseguenti alle nuove politiche aziendali che esaltano gli aspetti commerciali, rendono necessaria una rivisitazione degli inquadramenti dei responsabili e dei vice, che riassumiamo nella tabella seguente:

	<i>Sportello collegato</i>	<i>fino a 6 addetti</i>	<i>da 7 a 9 addetti</i>	<i>Da 10 a 15 addetti</i>	<i>Da 16 addetti in poi</i>
RESPONSABILE	QD1	QD2	QD3	QD4	QD4
VICE		QD1	QD2	QD2	QD3

Nelle **filiali con più di 15 addetti**, per un più efficace presidio della gestione e dell'azione commerciale, si ritiene opportuna l'introduzione di **due ruoli di vice inquadrate come QD3**.

FORMAZIONE

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per la formazione si tratta di riprendere l'analisi dei bisogni formativi dei colleghi passando dalla prospettiva di una formazione esclusivamente tecnica (mossa dai bisogni della banca) ad una formazione finalizzata a valorizzare la persona (quindi al patrimonio professionale che rappresenta). In questa prospettiva **è importante che i percorsi di formazione siano parte integrante dei percorsi professionali e di carriera** in maniera tale da diventarne uno dei requisiti necessari (insieme a ruoli/funzioni ricoperti e valutazioni professionali conseguite).

Così facendo si favorisce nei singoli la condivisione nella realizzazione delle proprie aspettative di carriera attraverso un meccanismo di riconoscimento da parte dell'azienda dei percorsi intrapresi e dall'altro la possibilità per l'interessato di poter investire le proprie risorse in un percorso oggettivamente riconoscibile.

Si ritiene che questi pochi principi possano trovare applicazione fin da subito nella definizione di percorsi formativi per le figure professionali a cavallo tra la 3 area professionale e l'area dei quadri direttivi, Gestori, Addetti fidi, Vice di filiale ecc., come anche per quei percorsi che prevedono lo scambio dei ruoli (da Addetto Fidi a Gestore PI e viceversa) nonché per tutti i ruoli specialistici tanto di area quanto di direzione.

Altro discorso va fatto per i Quadri Direttivi con ruoli di responsabilità (responsabili e vice di agenzia come anche di strutture di area e direzione) per i quali vanno previste sessioni di formazione specifiche non tanto sul ruolo, già oggi presidiato, quanto sulla conoscenza delle logiche e delle dinamiche del mercato nell'ottica di un progetto di formazione continua, avvalendosi della collaborazione di Istituti Universitari.

Va mantenuto l'Osservatorio sulla formazione per il quale occorre prevedere una migliore definizione della struttura e dei compiti.

Occorre delimitare la formazione online, che deve essere praticata in orario di lavoro ed in ambiente protetto, prevedendo un limite massimo di durata annuale e quali argomenti possono essere trattati.

TUTELA DELLO STUDIO E DELLA FORMAZIONE PERSONALE

Lavoratori Studenti

- ⤴ Integrare la normativa aziendale con le previsioni della L. 53/2000.
- ⤴ **Prestito d'onore per studenti universitari figli di dipendenti:** Prevedere l'erogazione di un prestito d'onore fino a d un max di 35.000 euro con pre-ammortamento pari alla durata del corso universitario.



SALUTE E SICUREZZA

COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA

- Va rivista la definizione dei presidi anti rapina oggi previsti dal CIA superando la dicotomia tra filiali grandi e piccole.
- Per lo svolgimento del servizio di ritiro di contante e valori presso il domicilio del cliente **è opportuno che la banca utilizzi società specializzate nel trasporto valori**, come previsto dalla Banca d'Italia nelle "Istruzioni di vigilanza per le banche", emanato con circolare n.229 del 21/04/1999.
- Occorre prevedere che sia il responsabile della filiale sia il vice siano incaricati dello sblocco delle porte di ingresso alla filiale, anche con l'utilizzo di telecomandi.
- Occorre definire programmi per la rilevazione ed il superamento dello stress, quale patologia connessa all'attività lavorativa, e delle condizioni che possono generare mobbing o sindrome di Burnout, nonché la creazione di un Osservatorio in merito ai disturbi ed alle patologie conseguenti a stress da rapina.
- Occorre ampliare e monitorare le visite periodiche, con lo scopo di creare una banca dati utile per stabilire eventuali concause in patologie da lavoro.
- Occorre monitorare i posti e gli ambienti di lavoro in base a criteri condivisi, ed in particolare definendo specifiche postazioni di lavoro ed ausili che consentano di migliorare l'inserimento effettivo dei lavoratori disabili nell'organizzazione del lavoro aziendale.
- Al fine di consentire a colleghe e colleghi un comfort lavorativo adeguato, occorre definire la durata minima giornaliera degli interventi per le pulizie in relazione alle dimensioni delle filiali, prevedendo almeno 2 interventi straordinari l'anno.
- Considerare l'opportunità di concordare un programma di monitoraggi della qualità dell'aria nelle diverse unità produttive e l'installazione di filtri sulle stampanti laser per evitare la dispersione negli ambienti lavorativi di micro particelle dannose per la salute.

PREVIDENZA

FONDO PENSIONI

- Portare a compimento la revisione dello statuto del Fondo Pensioni secondo il dettato del Dlgs 252/2005, prevedendo in particolare la possibilità di investire il proprio zainetto in più comparti (logica multi comparto), introducendo la possibilità di iscrivere al Fondo i familiari a carico dell'iscritto/iscritta;
- Prevedere l'adeguamento del termine della contribuzione aziendale fino al momento della maturazione effettiva, prevista dall'ultima riforma, del percepimento della pensione;
- Prevedere l'adeguamento del contributo a carico dell'azienda per i neoassunti nella misura del 4% come previsto dal nuovo CCNL.
- Stabilizzare l'aumento della contribuzione al 5% e al 3,75% per iscritti, rispettivamente, ante e post 04/1993, ottenuto con l'accordo del 7 marzo 2012 e valido esclusivamente per l'anno in corso.

PREMI FEDELTA' 25° e 35°

Considerata la natura ormai anacronistica dell'istituto si ritiene opportuno proporre una sua sostanziale ridefinizione a favore della previdenza complementare anche in una prospettiva di salvaguardia generazionale. Partendo dall'importo medio lordo procapite (3.800 euro) pagato come premio al 25° anno di anzianità, si propone di raddoppiarlo e di riconoscerlo come contributo aggiuntivo alla posizione di previdenza complementare, in ratei annuali per un arco di tempo non inferiore a 5 anni dalla data di assunzione. Per colleghe e colleghi in servizio, con un'anzianità di almeno 20 anni, la trasformazione dei premi di fedeltà in quote aggiuntive di contribuzione al Fondo Pensioni dovrà avvenire previa esplicita adesione dell'interessato/interessata.

AZIONI POSITIVE / PARI OPPORTUNITA'

Prevedere un percorso professionale specifico per le colleghe che rientrano dalla maternità con una modulazione flessibile dell'orario di lavoro fino ai sei anni di vita del bambino. Comprendere anche percorsi formativi ad hoc limitando al massimo la mobilità territoriale.

SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA TUTELA MATERNITA'/PATERNITA'

- ⇒ **Asilo Nido:** prevedere contributo annuale di **€ 2.000**.
- ⇒ In caso di assenza del genitore per malattia del bambino mantenere la **retribuzione al 100% per i primi 15 giorni di ogni anno** per i primi 6 anni di vita del bambino;

TUTELA DELL'HANDICAP

- ✧ **Contributi ai dipendenti portatori di handicap**
Riconoscere ai dipendenti portatori di handicap un contributo per la copertura di spese per l'acquisto di materiale e/o servizi inerenti alle necessità del proprio handicap pari all'80% delle spese sostenute rimaste a proprio carico. La gestione dei rimborsi potrebbe essere affidata al Fondo Malattia.
- ✧ **Contributo per figli e coniuge/convivente portatori di handicap**
Aumentare a **€ 3.000** annui lordi il riconoscimento per ogni figlio a carico e per il coniuge/convivente portatore di handicap, da erogare nel mese di gennaio.
- ✧ **Permessi, congedi e trattamenti**
Ad integrazione di quanto già previsto dalle leggi e normative vigenti:
 - ❑ prevedere la **retribuzione** per il congedo per cure previsto dalla Legge 30 marzo 1971 n.118 (trenta giorni per ogni anno previa autorizzazione del medico provinciale per lavoratori mutilati ed invalidi ai quali sia stata riconosciuta una riduzione dell'attitudine lavorativa almeno al 50%).
 - ❑ corrispondere **l'intero trattamento economico**, tempo per tempo vigente, e tutti gli istituti contrattualmente previsti durante i permessi e i congedi di cui ai commi che precedono e durante il periodo di congedo di due anni previsto dalla L.53/2000. Far valere i periodi in questione come servizio prestato a tutti gli effetti, senza che vi sia alcun effetto negativo sugli istituti contrattuali vigenti.

INDENNITA CHILOMETRICHE

Riconoscere le stesse indennità per tutte le autovetture indipendentemente dal tipo di alimentazione.

A partire dai seguenti importi prevedere un meccanismo automatico di rivalutazione, che basandosi su uno scostamento predefinito del prezzo medio alla pompa del carburante, rilevabile presso specifiche agenzie, adegui automaticamente le indennità di un valore o di una percentuale predefinita.

Tale tabella andrà inserita anche nell'accordo di mobilità.

fino a 1500 cc	€ 0,50
Oltre 1500 cc	€ 0,60

MOBILITA'

In relazione all'introduzione nel nostro ordinamento della figura del mobility manager si chiede che vengano identificate, in accordo con le RSA, tali figure anche tra il personale al fine di collaborare con tutte le strutture aziendali e pubbliche per ridurre i costi personali, ambientali e sociali legati alla mobilità dei dipendenti.

I mobility manager aziendali collaboreranno con le Rsa locali (od altra figura individuata dalle OO.SS.) al fine di trovare soluzioni idonee a ridurre i disagi connessi alla mobilità.

Al fine di monitorare il fenomeno della mobilità si propone di attivare un osservatorio della mobilità che, con cadenza trimestrale, analizzi i trasferimenti effettuati al di sopra della franchigia contrattuale (20 km) verificando ruolo ed inquadramento delle persone trasferite in relazione al loro domicilio. L'obiettivo è quello di intraprendere un percorso virtuoso che consenta di ridurre dove possibile il disagio di colleghi e colleghe realizzando contemporaneamente una riduzione dei costi di gestione ed ambientali.

Al fine di ridurre l'impatto ambientale ed i costi sociali derivanti dalla mobilità l'azienda si impegna a rimborsare il costo del trasporto pubblico in alternativa all'utilizzo di mezzi propri;



CONGEDI AL PERSONALE

- Si rende necessaria un'armonizzazione delle previsioni contenute nel CIA con quanto si è venuto definendo a livello legislativo in questi anni (vedi ad esempio il testo unico sui congedi parentali del 26.3.2001).
- Prevedere cinque giorni di permesso retribuito anche frazionabili ad uno dei genitori per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido o presso la scuola materna.
- Prevedere permessi e/o aspettativa retribuiti a coloro che svolgono interventi umanitari e/o operazioni di soccorso in caso di calamità.
- Prevedere un giorno di permesso retribuito in caso di trasloco.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- ▶ Prevedere l'anticipazione per le necessità derivanti da adozione e/o affido.
- ▶ Prevedere l'anticipazione per il sostegno all'aspettativa per studio prevista dalla L. 53/2000.

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE

Premesso che la normativa giuridica in vigore presenta possibili ambiguità applicative così da non escludere che il dipendente possa essere perseguito per responsabilità professionali, esulando dall'aspetto disciplinare, si ritiene di rafforzare quanto già previsto dall'art. 37 del vigente CCNL come segue:

"...in relazione a quanto previsto dall'art. 5 L.13 maggio 1985 n. 190 le aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi, ivi comprese le eventuali spese legali connesse, conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e degli altri lavoratori/lavoratrici particolarmente esposti al rischio medesimo, **con esclusione dell'esercizio del diritto di rivalsa al fine di ottenere il risarcimento del danno subito.**"

CONTRATTI ATIPICI: INSERIMENTO, APPRENDISTATO, TEMPO DETERMINATO, DI SOMMINISTRAZIONE

La presenza di forme di contratto atipiche (per intenderci diverse dal contratto a tempo indeterminato) rende necessario procedere ad una ricognizione e definizione delle modalità di fruizione delle previsioni contenute nel CIA, in parte applicate solo ai colleghi a tempo indeterminato (anzianità, finanziamenti, permessi, contributo fondo pensione, ecc...).

ORGANICI

- ⋆ Occorre definire il numero minimo di addetti "viaggianti" per area di competenza con l'introduzione della percentuale del **5% dei dipendenti** della rete di filiali dell'area di riferimento;
- ⋆ In relazione alla continua evoluzione commerciale dei ruoli specialistici di filiale, tenuto conto della sempre maggior complessità operativa di riferimento, **è necessario prevedere che il ruolo di addetto fidi sia attivato in tutte le filiali specializzate**, in modo tale da consentire ai gestori una maggiore efficacia commerciale garantendo al contempo un adeguato presidio operativo.

Bergamo, 7 maggio 2012

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UILCA
Credito Bergamasco