

RINNOVO CIA CREBERG: TRAGUARDO RAGGIUNTO !!!



Come già annunciato subito dopo la firma di mercoledì 25 luglio 2012, abbiamo rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) per il prossimo “*triennio*”, decorrenza 1.8.2012 e scadenza 31.12.2014.

Il percorso di rinnovo, inizialmente voluto solo dalle nostre organizzazioni sindacali **FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA**, avviatosi con la stesura e la presentazione della nostra Piattaforma nelle assemblee, ha trovato fin da subito l’opposizione della Direzione Risorse del Gruppo che per bocca del suo responsabile ha più volte dichiarato, in occasione delle riunioni del Comitato di Monitoraggio a Verona, che al Credito Bergamasco non c’erano spazi per poter procedere al rinnovo del CIA. Che sarebbe quindi dovuto rientrare nel processo di armonizzazione in atto. Potete ben immaginare con quali conseguenze nefaste. **Questa impostazione è stata contrastata solo dalle nostre organizzazioni sindacali, anche a livello di Gruppo, mentre altre... erano disponibili a seguire la linea della Capogruppo, come peraltro avevano già più o meno scritto dopo la trattativa sul Premio Aziendale 2011...**

Qualcuno probabilmente non si è ancora accorto che ogni trattativa, anche la più insignificante passa al vaglio della Capogruppo e che la nostra azienda di autonomo conserva solo il nome.

TRATTO DAL COMUNICATO FABI-FLASH DEL 12.03.2012

Una volta superato quest’ostacolo, ci siamo aperti la strada per il rinnovo del CIA portando la trattativa a Bergamo, in sede aziendale, e salvaguardando quindi i nostri trattamenti dalle armonizzazioni in atto.

GLI ALTRI SI SONO ACCODATI, e a fine gara “...hanno salvato il contratto ???”. Gli piace vincere facile...eh !?!

La trattativa, di cui vi abbiamo tenuti costantemente informati, si è sviluppata in un clima che, pur condizionato dal difficile contesto del settore e del gruppo, ci ha permesso di sviluppare un confronto costruttivo con la controparte, consentendoci di realizzare la complessiva salvaguardia del contratto aziendale oltre ad alcuni miglioramenti su tematiche specifiche.

Nell’insieme siamo riusciti a realizzare quanto scritto nella premessa della nostra piattaforma:

“Un contratto uguale per tutti i lavoratori e le lavoratrici del Credito Bergamasco, perché contrariamente a chi punta sull’individualismo, che fa rima con protagonismo, noi siamo sempre più convinti che colleghi e colleghe, 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 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 specificità che da sempre ci contraddistingue.”



REVISIONE DELLE NORMATIVE OBSOLETE

❖ **Addestramento, formazione e aggiornamento professionale**

Verranno applicate le previsioni del contratto nazionale di cui agli articoli 65 e 66 (CCNL 8.12.2007) in sostituzione degli articoli del CIA ormai superati. Viene inserito nel contratto aziendale l'accordo dell'8.3.2011 relativo alla formazione per le riconversioni professionali e alla disciplina della formazione a distanza.

❖ **Tutela delle condizioni igienico sanitarie, sicurezza**

Cessa di esistere la "Commissione Sicurezza" le cui competenze passeranno agli RLS che saranno eletti a seguito dell'accordo raggiunto a livello di Gruppo nel maggio scorso.

Su nostra esplicita e reiterata richiesta, l'azienda ha inserito l'impegno a ridefinire con le OO.SS. lo standard minimo di sicurezza per le filiali, in sostituzione di quanto previsto nell'accordo del 27.3.1997 anch'esso abrogato.

❖ **Innovazioni Tecnologiche**

Vengono abrogati gli articoli 20 e 20/bis, la cosiddetta "Commissione Tecnologica" le cui previsioni trovano oggi corrispondenza nelle norme contenute negli articoli 15, 76 e 84 del CCNL 8.12.2007.

❖ **Part Time**

Inserito nel CIA il rimando all'accordo di Gruppo attualmente in vigore.

* * *

MIGLIORAMENTI DERIVANTI DA RICHIESTE FATTE IN PIATTAFORMA O IN TRATTATIVA

❖ **Inquadramenti Responsabili di Filiale e relativi Ruoli Chiave**

In accoglimento della nostra richiesta in piattaforma vengono ridefiniti gli inquadramenti dei capi filiale. La materia, regolata fino ad oggi in termini unilaterali da un ordine di servizio del 2001, **trova finalmente una disciplina organica nel CIA**, legando inquadramenti e relativi ruoli chiave all'organico della filiale. Questo consentirà ai responsabili di vedersi riconosciuto inquadramento e ruolo chiave in base **al criterio oggettivo del numero dipendenti**.

N° Dipendenti	Inquadramento	Ruolo Chiave
fino a 6	QD2	-
7	QD3	-
da 8 a 9	QD3	Standard (€ 3.098,74 annui)
10	QD4	-
da 11 a 16	QD4	Standard (€ 3.098,74 annui)
oltre i 16	QD4	Elevato (€ 7.230,40 annui)

❖ **Ex Premio di Rendimento**

Viene abrogato l'articolo 12 quinquies del CIA, introdotto con il rinnovo del 2001, che comportava a fine anno il rimborso dell'anticipo della quota standard dell'ex premio di rendimento (circa € 400 medi a collega). Si risolve così un debito individuale che si trascinava di anno in anno con il rischio che in caso di dimissioni o cessione ad altra azienda ne venisse chiesta la restituzione.

Si tratta della sistemazione di una vecchia "pendenza retributiva" emersa dalla nostra valutazione della revisione delle normative obsolete.

❖ **Indennità chilometriche**

A seguito della richiesta di adeguamento delle indennità chilometriche fatta nella nostra piattaforma, viene modificato l'accordo del 30.11.2007 "Indennità chilometriche" unificando, a partire dal 1° ottobre prossimo, il rimborso a 0,40 € a Km per tutte le diverse tipologie di veicolo, sia per le trasferte/missioni sia per la formazione.



❖ **Previdenza complementare – Contributo aziendale**

Come richiesto in piattaforma è stato stabilizzato l'aumento della contribuzione al 5% e al 3,25% per iscritti, rispettivamente, ante e post 4/1993 ottenuto con l'accordo del 7 marzo 2012 sottoscritto anche da queste OO.SS.

❖ **Conferma dell'istituto "Assegno di Permanenza nel livello"**

Ad esito del confronto al tavolo di trattativa è stata accolta la richiesta fatta in piattaforma di confermare gli importi (scaduti il 31.12.2011 e prorogati fino al 31.7.2012) e la valenza dell'A.P.L. che l'azienda aveva sin da subito cercato di trasformare in ramo secco.

* * *

APPLICAZIONE DEL CIA A TUTTI I COLLEGHI E TUTTE LE COLLEGHE PROVENIENTI DA CESSIONE INDIVIDUALE DI CONTRATTO E DALLO SWAP DEL 1° AGOSTO 2011

Come richiesto e sostenuto sia in piattaforma sia nella trattativa, per i colleghi e le colleghe oggetto dello SWAP dell'agosto 2011 e per coloro che sono passati negli ultimi anni al Credito Bergamasco con cessione individuale di contratto, si è concordata l'estensione del CIA Creberg a far data dal 1° agosto 2012.

❖ **Inquadramenti per Responsabili e Vice di Filiale**

A tutti coloro che reggano o siano vice in una Filiale viene riconosciuto l'inquadramento del CIA rinnovato del Credito Bergamasco.

❖ **Automatismi Inquadramentali**

Contrariamente a quanto proposto in un primo momento dall'azienda, ovvero di applicare dal 1° agosto 2012 la normativa Creberg ex-novo che avrebbe comportato la perdita delle anzianità pregresse utili alla maturazione degli inquadramenti previsti dalla normativa di provenienza, si è convenuto, **su nostra proposta**, di riconoscere l'anzianità pregressa fino al raggiungimento dell'inquadramento già in corso di maturazione secondo le vecchie norme. Eventuali ulteriori automatismi di carriera, successivi a quello in corso di maturazione e previsti per il medesimo Ruolo, saranno riconosciuti secondo le norme aziendali tempo per tempo vigenti al Credito Bergamasco.

❖ **Assegno di Permanenza nel Livello**

La maturazione dei sette anni utili alla spettanza dell'assegno decorre dal 1° agosto 2012 e verrà riconosciuto secondo le tabelle in vigore ridotte al 50% come per gli assunti Creberg post 1.1.2002.

❖ **Mobilità**

Viene esteso l'accordo di mobilità attualmente in vigore a decorrere dal primo trasferimento disposto dall'azienda e successivo al 1° agosto 2012.

Decorsi 24 mesi dall'1.8.2012 coloro che attualmente lavorano in unità organizzativa che disti più di 20 Km dal proprio domicilio (cosiddetta Franchigia) potranno richiedere all'Azienda l'avvicinamento al di sotto di tale distanza. Nel caso non siano presenti filiali sotto franchigia potranno essere assegnati all'unità organizzativa più vicina al domicilio.

Se l'azienda non provvede all'avvicinamento entro 6 mesi dalla richiesta, inizierà a riconoscere le indennità previste dall'accordo.

L'azienda, per coloro che avessero già inoltrato domanda di avvicinamento alla data del 1° agosto 2012, anche secondo le norme dell'azienda di provenienza, considererà quale data utile per la decorrenza dei 24 mesi la data di presentazione della domanda.

❖ **Premio Aziendale 2011 – Erogazione 2012**

In applicazione di quanto deliberato dalla Banca, il premio aziendale 2011 verrà corrisposto per intero anche ai colleghi passati al CB con lo SWAP di filiali dell'1.8.2011 nelle misure previste per i colleghi del Creberg, come già avvenuto tempo per tempo per le cessioni individuali. L'adeguamento retributivo si realizza così a seguito della trattativa di rinnovo del CIA, con contestuale armonizzazione dei trattamenti per i colleghi in questione, **come da noi sempre sostenuto in piattaforma e ribadito nel comunicato 20/6/2012** "Premio aziendale 2011 - il biscotto si è bruciato?!?" in cui scrivevamo: "La richiesta avanzata dalla FABI, pur motivata in merito ad un necessario adeguamento normativo, è però debole nella forma e si presta quindi ad essere respinta dalla controparte. La scelta da noi fatta di incorporare la richiesta nella Piattaforma di Rinnovo del CIA è quindi la strada maestra per far sì che tutti i colleghi e le colleghe del Credito Bergamasco abbiano il giusto riconoscimento per il lavoro svolto".

Con il cedolino paga del prossimo mese di agosto la banca provvederà ad integrare le differenze secondo la tabella sotto riportata.

INTEGRAZIONE PREMIO AZIENDALE 2011

	Colleghe e colleghi assunti prima dell'1/1/2008						Colleghe e colleghi di tutte le ex banche assunti dall'1/1/2008
	EX BPV	EX BPL	EX BPN	EX CR LuPiLi	EX BP Crema	EX BP Cremona	
QD4	-	382,02	-	540,76	760,03	382,02	1.952,59
QD3	-	205,41	-	341,48	515,14	205,41	1.582,86
QD2	177,38	366,34	470,72	479,73	1.067,98	1.358,29	1.358,29
QD1	176,19	842,12	447,06	932,82	1.305,58	1.264,75	1.305,58
3A 4L	276,85	1.365,92	510,96	1.365,92	1.365,92	1.365,92	1.365,92
3A 3L	258,16	1.309,10	471,85	1.309,10	1.309,10	1.309,10	1.309,10
3A 2L	210,84	1.242,00	410,23	1.242,00	1.242,00	1.242,00	1.242,00
3A 1L	203	1.161,20	388,09	1.161,20	1.161,20	1.161,20	1.161,20
2A 3L	130,87	1.065,34	301,66	1.065,34	1.065,34	1.065,34	1.065,34
2A 2L	113,81	988,61	272,35	1.002,61	1.002,61	1.002,61	1.002,61
2A 1L	66,08	980,93	224,62	994,14	994,14	994,14	994,14

N.B.: Nonostante altra OO.SS. si attribuisca il merito in maniera esclusiva, il risultato raggiunto va ben oltre il riconoscimento pro-quota (5/12) del premio 2011 ed è frutto della trattativa nel suo complesso. LE TABELLE diffuse nel comunicato FABI-FLASH del 25.7.2012, probabilmente anche a causa dell'errata comprensione della norma contenuta nella DICHIARAZIONE DI PARTE AZIENDALE, SONO ERRATE. La corretta interpretazione della norma produce in realtà un CONGUAGLIO PIU' VANTAGGIOSO per colleghi e colleghe interessate, come si evince dalla tabella CORRETTA sopra riportata. Insomma un conto è raccontare di aver fatto una cosa, altro conto è averla fatta veramente.

* * *

In considerazione della necessità di chiudere il rinnovo entro il 31.7.2012 (data ultima di vigenza ultrattiva del CIA), la trattativa sul **Premio Aziendale**, che fa sempre parte del CIA, è stata rimandata con apposita DICHIARAZIONE DELLE PARTI al **30.11.2012**.

Per corretta informazione, il capitolo relativo alle Assicurazioni a favore dei dipendenti, *al contrario di quanto sostenuto nel comunicato della FABI del 26.7.2012*, è stato già armonizzato a livello di Gruppo già in data 14.12.2011, tra l'altro con alcuni miglioramenti, **anche per il Credito Bergamasco !!!**

TUTTO QUANTO GIA' ESISTENTE E SOPRA NON MENZIONATO E' STATO MANTENUTO.

Questo risultato è stato raggiunto grazie all'impegno di **TUTTO** il nostro tavolo sindacale, ma leggendo altri comunicati in cui una sola organizzazione si attribuisce tutti i meriti?!? ci viene da chiederci: "che fine ha fatto DIRCREDITO?"

Vogliamo infine sottolineare il valore dell'Accordo di Mobilità. Per meglio capire di cosa si tratta vi forniamo una comparazione tra l'accordo di gruppo firmato lo scorso 20 luglio e quello in vigore al Creberg.

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE PREVISIONI DELL'ACCORDO DI GRUPPO

INQUADRAMENTO	ANZIANITA' DI SERVIZIO	CONSENSO	INDENNITA'	IMPORTO	RIENTRO
QD3 / QD4	indifferente	oltre 100 Km	oltre i 40 Km	0,40 € al Km	su richiesta, ma a discrezione aziendale
QD1 / QD2 e Aree Professionali	0 - 5 anni	oltre 100 Km	oltre i 40 Km	0,40 € al Km	diritto alla domanda dopo 12 mesi, accoglimento entro i successivi 36 mesi
	5 - 10 anni	oltre 60 Km			
	10 - 22 anni	oltre 50 Km			
	oltre i 22 anni (con almeno 45 anni d'età)	oltre 30 Km			
NOTE	Tutti i capi filiale sono esclusi dalle previsioni di consenso		Pagata al massimo per 30 Km a tratta, ma senza limiti temporali		

RIASSUNTO DELLE PREVISIONI DELL'ACCORDO CREDITO BERGAMASCO

CONSENSO:

- Il trasferimento disposto dall'azienda che comporti una distanza tra nuova sede di lavoro e domicilio superiore a 40 km verrà attuato previo consenso del lavoratore/lavoratrice inquadrato/inquadrata nelle Aree Professionali o nel 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Tale previsione non si applica ai trasferimenti del personale appartenente al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi.
- Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici a part-time l'azienda non procederà senza il consenso dell'interessato/interessata a trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza.

INDENNITA'

Per tutti i dipendenti, nel caso il trasferimento comporti una distanza di oltre 20 km (cosiddetta franchigia), dal domicilio alla nuova sede di lavoro, è previsto un rimborso spese nella misura giornaliera di € 0,39 per ogni Km percorso oltre il limite dei 20 km (40 andata/ritorno).

Tale indennità chilometrica è integrata da importi mensili per scaglioni di percorrenza, erogati per i giorni di servizio effettivo, come riportate nella tabella a lato.

DURATA DEI TRATTAMENTI

	Fascia chilometrica	Importo mensile
A)	dal 1° al 10° km oltre franchigia;	€ 103,29
B)	dal 11° al 20° km oltre franchigia;	€ 87,80
C)	dal 21° al 30° km oltre franchigia;	€ 72,30
D)	dal 31° al 40° km oltre franchigia;	€ 56,81
E)	dal 41° al 50° km oltre franchigia;	€ 43,90
F)	dal 51° al 60° km oltre franchigia.	€ 30,99

- Per le 3 aree professionali e per Qd1 e Qd2 la norma prevede che il trattamento abbia una durata massima di 8 anni, per i primi 60 mesi al 100%, per i restanti 36 mesi al 50%. Al termine del periodo il lavoratore/la lavoratrice ha diritto, entro 6 mesi dalla richiesta, ad essere trasferito in una filiale che disti dal proprio domicilio meno di 20 km. Nel caso ciò non fosse possibile (per comprovati motivi tecnico/organizzativi) la Banca continuerà a corrispondere il trattamento in essere.
- Per i neoassunti, qualora l'unità produttiva di prima assegnazione si trovi ad una distanza dal domicilio superiore alla franchigia (20 km), il diritto al trasferimento ad altra filiale che disti meno di 20 km dal domicilio scatta decorsi 42 mesi dall'assunzione. Dal momento della domanda di trasferimento la Banca ha tempo 6 mesi per effettuare l'avvicinamento, nel frattempo inizierà a pagare le indennità di cui ai punti precedenti.
- Per colleghe e colleghi appartenenti al 3° e 4° livello dei Quadri Direttivi la corresponsione dell'indennità avviene in misura intera (100%) per tutto il tempo per cui permane il disagio che l'ha originata.