



SEGRETERIE NAZIONALI ORGANI DI COORDINAMENTO B.N.L.

n. 5/2007

C. I. A. Contratto Integrativo Aziendale

Le Segreterie Centrali delle Rsa FABI e SINFUB - BNL, hanno elaborato, unitamente ai rispettivi Organi di Coordinamento Nazionale, le linee politiche di indirizzo e le richieste più pregnanti che saranno la base della trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale della Banca Nazionale del Lavoro SpA.

In considerazione del tempo trascorso dal precedente Contratto, si pone ora l'esigenza di una attenta e serena valutazione di come e quanto la BNL sia cambiata nella struttura organizzativa e abbia modificato, di fatto, i profili professionali di tutti gli inquadramenti, inseguendo progetti non sempre vincenti, costringendo tutto il Personale ad un continuo sforzo per superare le difficoltà delle cento ristrutturazioni.

Finalmente la BNL, accogliendo le reiterate richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali, ha accettato di aprire la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Non più, quindi, una miriade di accordi su singoli temi, (vedi Fondo Pensioni, VAP, Valutazione del Personale, Formazione, ed altri) ma **una riconsiderazione organica di tutte le innovazioni introdotte e delle conseguenti criticità**, dalle scriventi OO.SS. sempre puntualmente denunciate; **una valutazione economica e professionale, etica e sociale dell'apporto di tutte le componenti della "squadra BNL" ai risultati dell'Azienda.**

FABI e SINFUB non intendono chiudere rapidamente solo su alcuni argomenti "facili" rinviando l'esame ed il confronto sugli argomenti più importanti e certamente più complessi, quali inquadramenti e sistema incentivante, a momenti in cui l'attenzione dei Colleghi e delle Colleghe potrebbe essere attenuata da qualche piccola acquisizione sulle "provvidenze".

FABI e SINFUB contratteranno il C.I.A. nella sua interezza, quando tutte le proposte saranno state vagliate e soppesate.

FABI e SINFUB sono pronte per una trattativa articolata cui riservare i tempi necessari, perché sostanziali ed innovative saranno le richieste che intendono proporre alla Banca.

I contenuti delle proposte per il rinnovo del Contatto Integrativo Aziendale verranno capillarmente diffuse fra i lavoratori e le lavoratrici nei prossimi giorni e discusse nelle Assemblee, per raccogliere il contributo ed il più ampio consenso di Colleghi e Colleghe.

Il capitolo **INQUADRAMENTI** si presenta certamente come il più complesso.

Si tratta di valutare, partendo dalle disposizioni di servizio che la Banca ha diramato, la composizione delle diverse figure professionali in considerazione della Dipendenza Gerarchica, della Collocazione del Ruolo, del Mercato di Riferimento, della Missione e delle Responsabilità, nonché del numero dei collaboratori coordinati.

Per ciascuna delle filiere, Retail, Corporate, Pubblica Amministrazione, Grandi Clienti, P.A.C., Direzioni di Area e Direzione Generale, si dovrà verificare fino a che punto le figure professionali previste coincidono con quanto già esistente e quali, invece, abbiano contenuti in parte o del tutto nuovi. Andranno salvaguardate le professionalità esistenti ed il principio fondamentale delle “mansioni qualificanti”, (ex lettera 2B).

Dovrà essere definito un percorso professionale equilibrato ed equo, considerando anche il non trascurabile aspetto della retribuzione variabile legata al sistema incentivante, la quale, come noto, è fruibile in misura sostanzialmente diversa dalle varie figure professionali.

Bisognerà dare il giusto riconoscimento ai ruoli chiave e di coordinamento, così come andrà definita con chiarezza la c.d. “massa di manovra”, i relativi ambiti territoriali e la progressione di carriera.

Irrinunciabili aspetti di ordine etico e sociale inducono a considerare superate alcune impostazioni in tema di **POLIZZE INFORTUNI-MORTE**. Si richiede, pertanto, la parificazione delle coperture assicurative per tutti gli appartenenti alle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi.

Parimenti, per la **CASSA SANITARIA** si richiede una copertura assicurativa di base uguale per tutti i lavoratori, Aree Professionali e Quadri Direttivi, sostenuta dall'esclusivo, non differenziato contributo della Banca e la possibilità individuale di eventuali estensioni di copertura rischio a carico del lavoratore.

Una diversa e più concreta attenzione dovrà essere riservata ai **LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI**, nonché ai figli o equiparati a carico del lavoratore, con aumenti delle provvidenze annuali e finanziamenti agevolati finalizzati all'acquisto di attrezzature che consentano il contenimento del disagio derivante dall'handicap.

In tema di **PROVVIDENZE** viene richiesta una maggiore contribuzione della Banca a favore degli iscritti al **Fondo Pensioni BNL**, una rivalutazione degli importi e diverse modalità di fruizione per lo **scoperto di c/c**, per i **Prestiti per esigenze di carattere personale** e per i **Mutui**. Nuovi criteri per la misurazione della redditività aziendale utile alla quantificazione del **VAP**, l'inserimento all'interno del C.I.A. dell'accordo sul **Premio del 25° anno di Servizio** (ora

rinnovato annualmente), l'introduzione di un **Premio per il 30° anno di Servizio** e del riconoscimento di un **Premio di Ristrutturazione** (una tantum).

E, ancora, la rimodulazione del **Premio a favore dei Lavoratori Studenti** e delle **Provvidenze per i figli studenti** nonché la rivalutazione dell'attuale importo dei **Buoni Pasto**.

Tutte le Provvidenze dovranno essere estese anche ai lavoratori con contratto di apprendistato.

Inoltre, FABI e SINFUB richiedono la definizione di nuove norme per la fruizione delle **Anticipazioni sul TFR** ampliando la casistica attuale e la **definizione di criteri di priorità** nell'accoglimento delle domande di **Part-time**.

Per le **Riunioni di Lavoro fuori sede/fuori orario**, andranno stabiliti dei limiti e previsti recuperi per i Quadri Direttivi e recuperi o pagamento dello straordinario per gli appartenenti alle Aree Professionali.

La normativa che disciplina i **Permessi retribuiti e non retribuiti** dovrà essere ampliata, includendo nuove possibilità quali: l'inserimento dei figli nella scuola materna e asilo nido, l'inserimento di familiari in strutture per cure geriatriche. Inoltre, al fine di favorirne l'attività, permessi ai **Lavoratori studenti** e ai lavoratori che operano nell'ambito del **Volontariato Sociale**.

Istituto contrattuale di forte impatto nel mondo del lavoro, e ormai anche in BNL, è l'**APPRENDISTATO**: si richiede che venga contenuto entro una percentuale rispetto al totale delle assunzioni e, ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato, che l'inquadramento sia nella 3A1L.

Per le variazioni di **Adibizione alle Mansioni** verranno considerati tempi e casistiche aggiornate; per i **Centralinisti**, nonché **Operatori dei call-center**, sarà proposto un percorso di carriera fino a 3A3L e la corresponsione di una indennità di mansione.

Esistono, inoltre, una serie di problematiche, difficilmente prevedibili nella loro manifestazione e che quindi non si prestano ad essere regolamentate in modo dettagliato. Per la inevitabile genericità delle norme, queste necessità sono state spesso sottovalutate se non addirittura eluse dall'Azienda. Nel ribadire l'importanza da attribuire a dette problematiche ed alla assoluta necessità di trovare una soluzione specifica per ogni caso, **nell'ambito di una normativa ampia, condivisa e soprattutto di buon senso**, FABI e SINFUB ritengono di riconfermare lo strumento delle **Commissioni Paritetiche**, per lo studio, la verifica e l'individuazione delle soluzioni di situazioni che riguardino la Tutela della Salute, il Mobbing, la Sicurezza, le Pari Opportunità, il Part-time, l'Apprendistato, la Formazione, **la Ristrutturazione e le conseguenti ricadute sul personale**.

Infine, il **SISTEMA INCENTIVANTE**, un aspetto del rapporto di lavoro in BNL che assume un peso sempre più crescente, e non solo per l'aspetto economico retributivo, sul riconoscimento dell'apporto qualitativo e quantitativo che ogni lavoratore è in grado di dare alla "squadra BNL". Bisogna ricercare un giusto equilibrio affinché a tutti venga riconosciuta secondo criteri di equità la partecipazione al risultato della squadra.

.....

.....
FABI e SINFUB ritengono che al momento vengano enfatizzate le prestazioni di alcune figure professionali e marginalizzate o del tutto escluse le prestazioni delle figure professionali di supporto o non direttamente destinate alla vendita. Questa situazione crea una pericolosa frattura tra lavoratori e gruppi di lavoratori, una discriminazione inaccettabile alla quale bisogna porre dei correttivi.
.....

Al fine di perseguire una maggiore equità di trattamento è, quindi, indispensabile :

- coinvolgere **tutto** il personale sugli obiettivi aziendali, con trasparenza di regolamenti, di obiettivi da perseguire e di risultati raggiunti (prima, durante e dopo l'avvio delle campagne vendita);
- normare in maniera chiara il coinvolgimento della "massa di manovra" nonché di coloro il cui lavoro impatta su più sportelli (es. Gestori Clientela Imprese);
- stabilire un rapporto percentuale tra salario fisso e incentivante del singolo lavoratore;
- riconoscere pro-quota della parte riservata alla c.d. squadra alle lavoratrici in aspettativa obbligatoria per maternità e ai lavoratori/lavoratrici destinatari della legge 104/92;
- analizzare l'impatto delle campagne incentivanti sulla vita dei lavoratori e delle lavoratrici e tutto quanto concerne le iniziative legate alle campagne promozionali che l'Azienda intende realizzare; tutto ciò in tempi utili alle osservazioni pertinenti, prima dell'avvio di ogni progetto.

Roma, 29 Giugno 2007

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento

FABI - SINFUB

Banca Nazionale del Lavoro