



## COMUNICATO

Mercoledì 11 luglio si sono svolti a Montegrotto Terme gli Attivi Unitari di tutte le Organizzazioni Sindacali della nostra Banca.

Come previsto nell'Accordo del 24 gennaio 2007, è stata varata l'ipotesi di Piattaforma rivendicativa del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, che vedrà coinvolti i lavoratori in una tornata assembleare a partire dalla settimana prossima.

Il momento di incertezza circa il futuro del Gruppo ABN Amro ci impone di affrontare questo tema non come un normale rinnovo di un accordo aziendale, ma come l'individuazione di una base di tutele e garanzie su cui verificare la disponibilità al dialogo della controparte.

Era inoltre del tutto evidente la necessità di dotare tutte le Lavoratrici e Lavoratori di un Testo Unico che ricompredesse l'insieme degli oltre 50 Accordi stipulati successivamente al CIA del 1998 e che li rendesse omogenei, integrati, intelligibili e più facilmente esigibili.

La nuova piattaforma rivendica un ruolo forte di tutele per i lavoratori, unitamente ad una rivisitazione della struttura organizzativa e inquadramentale, oltre che a miglioramenti economici.

La presentazione ufficiale della piattaforma all'Azienda delinea il terreno di confronto ed il fronte su cui i lavoratori e le lavoratrici, attraverso il Sindacato, valuteranno concretamente le reali intenzioni della controparte.

Il CIA rappresenta pertanto il momento unificante delle certezze e delle aspettative in cui si devono riconoscere tutti i lavoratori dell'Antonveneta.

Il Sindacato rimane l'unico punto fermo in un panorama aziendale fragile e disorientato, oltre che disorganizzato e inadeguato.

L'annuncio rientro dei lavoratori di Interbanca distaccati presso Antonveneta, unitamente alle notizie di stampa relative ad una possibile cessione dell'asset, pone una pietra tombale sul Piano industriale avviato solo sei mesi fa. Il sancito fallimento del processo di divisionalizzazione, in particolare del comparto Commercial, non è peraltro che l'ultimo di una serie di errori manageriali e disfunzioni organizzative che le Organizzazioni Sindacali del Gruppo denunciano da tempo.

Qualora Interbanca, a causa della ventilata cessione, dovesse uscire dal controllo di un'Azienda creditizia, le OO.SS. di Gruppo si attiveranno a tutti i livelli affinché ai lavoratori coinvolti vengano assicurate tutte le garanzie normative previste nel nostro Settore.

I prossimi mesi saranno un duro banco di prova per tutti i lavoratori, che unitamente alle Organizzazioni Sindacali saranno chiamati a approfondire il massimo impegno e con ogni strumento a difendere un insieme di diritti e di miglioramenti richiesti.

Le Segreterie Centrali

Padova, 11 luglio 2007

**Visita il sito [www.oossbapv.it](http://www.oossbapv.it)**



## Antonveneta ABN AMRO

# Ipotesi di piattaforma rivendicativa del *CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE* *Attivo Unitario Montegrotto Terme 11 luglio 2007*

## DIRITTI

- Accordo sul clima aziendale
- Miglioramento parti normative e maggiore esigibilità delle stesse
- Istituzione del nucleo di manovra

## SVILUPPO

- Protocollo sullo sviluppo sostenibile
- Rilancio delle sedi centrali e periferiche Risorse Umane
- Centralità della formazione

## ECONOMICO

- Incremento della base del Premio di rendimento
- Aumento delle diverse indennità
- Miglioramento Previdenza e Assistenza

## Queste le richieste del Sindacato:

### PROPOSTA ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE

Una Commissione si dovrà riunire trimestralmente per monitorare e verificare situazioni lavorative potenzialmente lesive della dignità dei Dipendenti e/o rischiose per la salute degli stessi. Condivisione di nuovi spazi negoziali, intesi come innovazioni rispetto alla contrattazione nazionale e aziendale, che saranno volti a conciliare:

- attività commerciale/vendita e qualità della vita;
- raggiungimento di obiettivi ed equa ripartizione dei profitti tra i Dipendenti;
- rischi professionali e interventi sanzionatori.

Apposite Commissione discuteranno di pressioni commerciali, sanzioni disciplinari, mobbing, incroci positivi e misure di sicurezza.

## SISTEMA INCENTIVANTE

Il corretto equilibrio tra le esigenze di redditività della banca e la correttezza professionale dovuta alla clientela presuppone il contenimento delle pressioni commerciali, il divieto di diffusione di graduatorie comparative nominative e il freno all'utilizzo esasperato delle campagne prodotto. Dovrà inoltre essere definito un codice di comportamento per i responsabili al fine di bloccare eccessi nelle pressioni commerciali di vendita con successivi controlli sui singoli. Questi i principi ai quali dovrà ispirarsi il futuro sistema incentivante:

- Mantenimento del **valore della squadra** al fine del raggiungimento degli obiettivi/risultati escludendo premi legati al budget individuale;
- **Correttezza, trasparenza ed equità**: oltre ad essere rivolto a tutti i Dipendenti. Il budget – inoltre - non dovrà subire mutamenti in corso d'anno se non concordati;
- Introduzione **importo/soglia minima uguale per tutti** sul raggiungimento degli obiettivi generali di Filiale o Funzione;
- Previsione di valutazione ed **erogazione economica al rientro dal congedo per maternità**, per il Personale senza assegnazione definitiva, in riconversione o in Staff di Area;
- Il sistema incentivante verrà comunque pagato comunque al raggiungimento degli obiettivi prefissati anche in caso di provvedimento disciplinare;
- In caso di valutazione "*parzialmente adeguato*" il **premio verrà erogato comunque** e senza nessuna decurtazione;
- L'intera quota di premio verrà erogata al personale che usufruisce dei **permessi della legge 104/92**, dei permessi per allattamento ed in tutti i casi in cui l'assenza è comunque coperta da contribuzione.

## ORGANICI E NUOVA OCCUPAZIONE

Nel caso in cui l'Azienda intendesse ricorrere alle previsioni contrattuali contenute nel capitolo IV del vigente CCNL, la stessa si impegna ad avviare un confronto preventivo con le OO.SS. al fine di individuare soluzioni condivise.

Anche su questo argomento dovrà essere istituita una **commissione mista permanente "incroci positivi"** al fine di monitorare le richieste di trasferimento attive e di incrociarle con le necessità operative rivenienti dalle diverse strutture territoriali periferiche.

Dovrà essere istituita una **Nucleo di Manovra**, in numero proporzionato al 5% degli addetti del micromercato di riferimento, al fine di rendere **cogente** l'impegno aziendale alla sostituzione del personale, qualora nelle filiali sia assente in una percentuale pari o superiore al 33%, con particolare attenzione alle Filiali più piccole.

### Assunzioni in caso di premorienza di lavoratori in servizio

La Banca dovrà dare corso, se richiesto dalla famiglia, all'assunzione di figli, coniugi o conviventi more uxorio.

## QUADRI DIRETTIVI

Le Parti si incontreranno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CIA per affrontare il problema delle prestazioni lavorative eccedenti il limite orario convenzionale dei Quadri Direttivi, che per particolari problemi operativi non vengono recuperate in autogestione, al fine di individuare soluzioni condivise che prevedano apposite erogazioni.

### Indennità ai preposti di dipendenza di rete.

Applicazione del concetto di prevalenza e continuità anche nel calcolo del differenziale economico in caso di sostituzione del preposto da parte del sostituto di filiale.

**Erogazione del buono pasto e dell'indennità tranviaria per tutti i Quadri Direttivi.**

## CONFRONTO SULLE POSIZIONI DI LAVORO

Parallelamente alla trattativa sul CIA si avvierà un confronto al fine di riconciliare le varie figure professionali attualmente esistenti nel repertorio aziendale con particolare attenzione a quelle di Direzione Generale, tale processo riguarderà anche le posizioni di lavoro non ancora definite, quali ad esempio Business Assestant, Lending Specialist ecc....

Le priorità del confronto saranno:

- **ridefinizione della posizione del Coadiutore del Titolare (ex Vice di Filiale), che è una specifica posizione di lavoro non sovrapponibile ad altre mansioni;**

| Organici            | Inquadramento |
|---------------------|---------------|
| Fino a 6 dipendenti | <b>3A 4L</b>  |
| Da 7 a 9 dipendenti | <b>QD1</b>    |
| Oltre 9 dipendenti  | <b>QD2</b>    |

- **inquadramento minimo di QD3 per il Titolare delle Filiali in cui sono presenti Gestori POE o Affluent;**
- **previsione di un iter di carriera per le posizioni di ingresso sia per la Rete (Consumer, Commercial e Private) che per le Funzioni della Struttura Centrale;**
- **la rilevazione dei fattori di avanzamento sarà annotata sulla scheda di valutazione e comporrà il curriculum personale;**

- **Maturazione dell'inquadramento, nel caso di utilizzo nella mansione superiore, dopo 3 mesi sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi (fattori di avanzamento oggettivamente riscontrabili);**
- **I trattamenti retributivi per la fascia 5 connessi ai Ruoli Chiave A, B e C saranno considerati elementi permanenti della retribuzione degli interessati dopo sei mesi dal riconoscimento.**

## INTERVENTI FORMATIVI ED ADDESTRATIVI

Per **formazione** si intende quella effettuata **esclusivamente** presso appositi spazi dedicati (aule) e non costituisce formazione l'addestramento e/o affiancamento sul posto di lavoro (on the job).

La formazione dovrà essere improntata ai seguenti criteri:

- **Certificazione della formazione** fruita in Azienda ed aggancio sia al ruolo professionale ricoperto che all'iter di carriera;
- **Definizione delle modalità della formazione** a distanza, tempi, metodi e max ore sia rispetto all'orario di lavoro che alla formazione in aula;
- **Pari opportunità:** inserimento Piani formativi e metodi di accesso;
- **Adeguamento del trattamento** per la partecipazione ai corsi a quanto previsto **per le missioni;**
- Particolare attenzione al fine di agevolare la partecipazione ai corsi dei **lavoratori a part-time;**
- Creazione di una Commissione mista per **verifica Piani Formativi e modalità di accesso;**
- **Incrementare la formazione** sui temi: "gestione delle risorse" e "Responsabilità Sociale d'Impresa".

## PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ E REDDITIVITÀ

- Revisione dei metodi di calcolo nella composizione del R.O.R. (Risultato Operativo Rettificato);
- Confronto con le OO.SS. in caso di riorganizzazioni che influissero sul sistema degli inquadramenti;
- Incremento della base del VAP collegato ad obiettivi di medio periodo.

## AGEVOLAZIONI CREDITIZIE AL PERSONALE

- **Definizione di modalità per facilitare l'accesso** al credito concordate con le OO.SS.;
- Applicazione di un metodo di **comunicazione più chiaro ed accessibile**, sia per l'istruttoria delle pratiche (attraverso intranet) che per l'iter di concessione del credito (comunicazioni scritte);
- **Aumento dell'importo del mutuo** prima casa, della durata e della percentuale di finanziamento dell'immobile;
- **Anticipazione del TFR** per estinguere o ridurre mutui ipotecari;
- **Copertura assicurativa** per tutti i finanziamenti agevolati in caso di premorienza del dipendente;
- **Accesso alla rottamazione** dei mutui stipulati dai dipendenti presso altri istituti anche successivamente incorporati.
- **Esenzione** per il Personale dal pagamento delle spese per l'utilizzo di carta Bancomat per prelievo presso gli altri Istituti di credito.

## COMPORIO MALATTIA

Estensione del comma 4 art. 50 CCNL **anche per le malattie depressive.**

## ASSEMBLEE DEL PERSONALE

- Qualora, nella stessa provincia, non vi siano Rsa costituite o filiali con almeno otto lavoratori, l'Azienda consentirà alle organizzazioni territoriali dei sindacati aziendali rappresentati sul territorio, di indire assemblee in orario di lavoro;
- Prevedere la possibilità di indire assemblee al mattino per il personale a part-time.

## AZIONI POSITIVE NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

**Computo del periodo di congedo di maternità** ai fini dell'iter di maturazione dei requisiti di crescita professionale.

## BUONO PASTO

- Il buono pasto **dovrà essere incrementato** tenendo conto dell'aumento effettivo del costo della vita;
- Il buono pasto **sarà erogato anche al personale che usufruisce di permessi per allattamento** nonché a coloro che fruiscono dei **permessi derivanti dalla legge 104/92;**
- L'Azienda riconoscerà a tutti i **Dipendenti a part-time** un buono pasto il cui valore sarà proporzionato all'orario effettivamente svolto rispetto ad un lavoratore a tempo pieno;
- **Possibilità di concordare con le OO.SS. il Gestore** di erogazione del buono pasto.

## CONCORSO SPESE TRANVIARIE

- **Aumento delle indennità** tenendo conto degli incrementi del costo della vita e dei trasporti;
- **Al personale in Part-time** viene riconosciuta interamente l'indennità;
- **La distanza da residenza-domicilio a destinazione di lavoro** sarà desumibile da sito internet da concordare.

## FONDI AZIENDALI DI PREVIDENZA

- **Aumento della contribuzione** per tutti i nuovi iscritti (assunti dal 28/4/93 in poi);
- **Realizzazione di una piattaforma informativa** con allestimento di un portale "attivo";
- **Inserimento nella busta paga** della posizione contributiva aggiornata.

## FAD - FONDO ASSISTENZA DIPENDENTI

- Incremento quota polizza sanitaria a carico Banca.

## INFORMAZIONE SULL'ANDAMENTO AZIENDALE

- Informativa a tutto il personale sull'andamento aziendale e sui trasferimenti, assunzioni, dimissioni e promozioni.

## ACCESSO A STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

- Estensione a tutto il personale dell'accesso ai siti istituzionali "white list" ed ai siti delle OO.SS.;
- Ricezione dei comunicati sindacali in intranet;
- Allestimento di apposita strumentazione che consenta ai lavoratori diversamente abili pari condizioni per lo svolgimento delle attività lavorative.

## MOBBING

- **Istituzione** di una Commissione per studiare, monitorare, proporre e attuare idonee soluzioni atte a ridurre il fenomeno, definendo un codice antimolestie;
- **Definizione** del concetto di mobbing;
- **Attivazione** del "Centro ascolto mobbing".

## VOLONTARIATO

- **Previsione** di flessibilità dell'orario di lavoro ed aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 12 mesi;
- Nei casi di interventi straordinari di protezione civile **verranno concessi fino a 5 giorni** di permessi retribuiti.

## PART-TIME

- **Recepimento** del lavoro della Commissione Part-time.

## PERMESSI RETRIBUITI

- **Estensione** dei giorni lavorativi anche frazionati per assistenza famigliari, conviventi malati o non autosufficienti;
- Fino a 5 giorni lavorativi anche **frazionati** per inserimento del figlio a scuola materna ed asilo nido.

## PROVVIDENZE AI FIGLI STUDENTI ED AI FIGLI DIVERSAMENTE ABILI

- **Adeguamento** di tutte le provvidenze per **figli studenti** (asilo nido e scuola materna, scuola primaria e secondaria di primo grado, scuola superiore e scuola universitaria);
- **Adeguamento** contributo per i figli **diversamente abili**;

## RISARCIMENTO DANNI AUTOMEZZI PROPRI

- **Rimborso** oltre ai casi già oggi previsti anche in caso di danni non derivanti da incidente ed anche in caso di partecipazione a riunioni di lavoro, corsi di formazione, breaifings, conventions, ecc.;
- **Revisione** delle condizioni di concorso alle spese di risarcimento danni.
- Indennità per utilizzo auto propria e contributo stipula polizza Kasko per chi giornalmente è costretto, per motivi di lavoro, ad utilizzare il proprio automezzo.

## TRATTAMENTO DI MISSIONE

- **Aggiornamento** inserendo il rimborso Km dall'indirizzo di residenza/domicilio all'indirizzo di destinazione della missione, con un moltiplicatore in base alla fascia di cilindrata del prezzo medio nazionale dei carburanti.

## TELELAVORO

- **Introduzione** di una specifica normativa che regolamenti nel dettaglio la materia.

## PREMIO DI FEDELTA'

- Al lavoratore con 20 anni di servizio verrà corrisposto un premio di fedeltà dell'importo di € 2.000; al compimento del 30esimo anno di servizio verrà corrisposto un ulteriore premio di fedeltà pari a € 3.000.

