



DASBI



MISSIONI E TRASFERIMENTI: TANTI TAGLI E RISIBILI CONTROPARTITE

In data 16 ottobre, la Banca ha presentato delle proposte per il riassetto complessivo dei trattamenti di missione e di trasferimento. Secondo l'Amministrazione sarebbe necessario avviare fin d'ora un riesame della materia con l'obiettivo di una semplificazione procedurale e normativa, riservando al confronto negoziale da svolgersi nell'ambito della riforma delle carriere l'eventuale introduzione di più profonde ed articolate innovazioni.

L'intervento sulle missioni proposto continuerebbe a prevedere il totale accollo da parte Banca, tramite *travel agency*, delle spese "vive" sostenute dal collega. Inoltre prevederebbe:

- missioni in Italia:
 - riconoscimento di un'unica tipologia di diaria giornaliera (quella a 2/3), parametrata all'importo da corrispondere per missioni presso centri urbani con popolazione superiore a 200.000 abitanti;
 - riduzione da 7 a 5 delle fasce di grado cui sono correlati gli importi giornalieri, con eliminazione, per la carriera direttiva, della fascia comprendente Condirettore e F1 con anzianità superiore a 4 anni e equiparazione del trattamento di F1 con meno di 4 anni a quello della fascia superiore; per gli operativi, previsione di due fasce: la prima comprendente i coadiutori e i coadiutori principali (equiparata a quella dei funzionari di seconda), la seconda relativa agli altri operativi.
- missioni all'estero:
 - quantificazione della diaria giornaliera unicamente in euro, parificata all'importo

da corrispondere per le missioni nazionali (2/3), maggiorata del 30% per le trasferte nei Paesi extraeuropei.

Per i componenti dei gruppi ispettivi la corresponsione delle diarie verrebbe corrisposta in base al grado effettivamente rivestito.

Le missioni per formazione e addestramento, partecipazione a convegni (anche in veste di oratore) e prove di esame darebbero luogo solo al rimborso delle spese di viaggio e alla corresponsione di un importo forfettario di 47 euro per l'Italia e di 77 euro per l'estero. Per l'effettuazione di **check-up**, fuori della residenza di servizio, si corrisponderebbe solo il rimborso delle spese sostenute.

In tema di **rimborso delle spese di trasporto**, si introdurrebbe il criterio della durata del volo, con l'obbligo di viaggiare in classe economica per i tragitti fino a 4 ore e in classe *business* per quelli oltre le 4 ore, a prescindere dal grado rivestito.

L'uso del mezzo proprio verrebbe sempre consentito, introducendo un unico criterio generale basato sulla distanza tra residenza di servizio e luogo di missione non superiore a 250 Km. Verrebbero fatti salvi i casi in cui vi siano inadeguati mezzi di trasporto pubblico. Sarebbe inoltre eliminata la corresponsione delle spese di rimessaggio di autovettura.

Verrebbe infine eliminata la possibilità di **mantenere la stanza di albergo durante i fine settimana** nonché la **possibilità di richiedere acconti**.

L'intervento sui **trattamenti di trasferimento** proposto sarebbe articolato in:

- **trasferimenti "con congiunti"**: corresponsione di una annualità lorda di stipendio, articolata in tre *tranches*, (la prima pari al 50% da liquidare al momento della presa di servizio presso la nuova sede, la seconda pari al 30% dopo sei mesi dall'effettiva presa di servizio e l'ultima pari al 20% dopo 12 mesi di servizio effettivo);
- **trasferimento "senza congiunti"**: corresponsione del 70% di una annualità lorda di stipendio, articolata in tre *tranches* rispettivamente pari: al 35% da liquidare al momento della presa di servizio presso la nuova sede, del 20% dopo sei mesi dall'effettiva presa di servizio e del 15% dopo 12 mesi di servizio effettivo.

Sarebbe prevista una maggiorazione del 10% per i trasferimenti del personale fino al grado di Condirettore nonché per quelli verso Filiali ubicate in Sardegna, Sicilia ovvero oltre gli 800 Km. di distanza dalla sede di provenienza, incluse quelle all'estero.

Il contributo per il pagamento del **canone d'affitto** verrebbe innalzato a 1.200 euro lordi mensili, ma non verrebbe più corrisposto in via anticipata, bensì solo alla fine dell'anno di locazione dietro presentazione della documentazione di spesa. La seconda quota del contributo di trasferimento sarebbe correlata al decorso del tempo e non al trasloco delle masserizie. Infine, la Banca si farebbe carico delle **spese di trasloco** attraverso un *moving service*, sulla falsariga della *business travel agency*, eliminando contestualmente il rimborso di tutte le spese di tipo accessorio (contributo spese per il congiunto, etc.).

Per quanto riguarda il **metodo**, nonostante le scriventi OO.SS. abbiano più volte sottolineato l'esigenza di valorizzare e sfruttare al meglio gli incontri negoziali, siamo nuovamente di fronte a convocazioni non supportate dalla consegna con un certo anticipo della documentazione rilevante. Un metodo che indubbiamente rallenta qualunque negoziato.

Riguardo al **merito** delle proposte presentate dalla Banca, pur riservandoci di esprimere valutazioni critiche di maggior dettaglio, abbiamo osservato che:

- l'intervento, pur se inquadrato nell'ottica di conseguire razionalizzazioni e semplificazioni, impatta in misura rilevante su tutto il personale. Elementi di criticità riguardano i colleghi addetti a compiti di elevato contenuto professionale, impegnati in trasferte nazionali ed estere piuttosto onerose; la proposta riguardante il trattamento delle missioni per attività addestrativa risulta essere non equilibrata rispetto alle reali esigenze dei colleghi interessati;
- le prospettive di riforma dell'assetto istituzionale delle attività della Banca nel comparto della vigilanza lasciano intendere un intensificarsi dell'interazione, specie con le istituzioni internazionali e un maggiore impegno delle risorse e delle professionalità impiegate sul territorio;
- non è chiaramente indicata la destinazione dei risparmi di spesa attesi, quantificati dalla Banca in 3,5 milioni di euro annui: a tal proposito le OO.SS. scriventi hanno

sottolineato la necessità di un impegno esplicito e vincolato di indirizzo di eventuali risparmi su questo fronte al finanziamento della riforma delle carriere, all'implementazione del secondo livello di contrattazione economica e ad un più intenso impegno sul versante formativo del personale;

- la trattativa sul trattamento di missione e trasferimento potrebbe essere più adeguatamente affrontata all'interno del negoziato sulla riforma delle carriere;
- l'utilizzo sempre più massiccio dello strumento della *travel agency* per la liquidazione delle spese sostenute dal collega, se per un verso consente una gestione semplificata delle missioni, dall'altro richiede interventi significativi sull'attuale servizio che, nonostante quanto affermato dall'Amministrazione, presenta tuttora talune problematiche.

Abbiamo ribadito infine la necessità di **chiudere rapidamente il contratto 2010/2012** con l'inserimento delle misure per la flessibilità dell'orario di lavoro e i nuovi parametri da prendere a base per la contrattazione di secondo livello.

Si tratta di due elementi molto qualificanti, già di per sé sufficienti a definire importanti acquisizioni per tutto il personale.

Pertanto abbiamo ribadito alla Banca la necessità di cambiare metodo di confronto negoziale anche e soprattutto riguardo alla condivisione delle priorità degli argomenti da trattare al tavolo negoziale.

Le Segreterie Nazionali