



CARIPARO RAGGIUNTE LE INTESE DI ARMONIZZAZIONE SALVAGURADATE LE SPECIFICITA' AZIENDALI

Nella giornata del 18 marzo, tra Cariparo e le scriventi Segreterie di Coordinamento, sono stati sottoscritti gli accordi sindacali di armonizzazione in materia di Orario di lavoro, ferie, permessi e aspettative, part-time, mobilità territoriale, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, assegni di studio, provvidenze per familiari con handicap, missioni e premorienza. Tali accordi avranno decorrenza dal 1 Aprile 2008. Sono state inoltre salvaguardate significative ed importanti peculiarità della normativa contrattuale Cariparo.

A seguito della sottoscrizione delle intese, saranno estese anche ai dipendenti Cariparo le condizioni agevolate ai dipendenti (conto corrente, mutui, prestiti, etc.)

Riepiloghiamo gli elementi essenziali degli accordi.

Mobilità

Trasferimenti disposti dall'azienda

Per trasferimenti con distanza dalla residenza/domicilio superiore a 50 km per Aree Professionali, 70 km per QD1 /QD2, sarà necessario il consenso del lavoratore.

Aver sancito che il riferimento sia dalla abitazione anziché dal luogo di lavoro rappresenta un risultato di indubbio valore.

Trattamenti economici di mobilità

Pendolarismo giornaliero:

per spostamenti disposti dall'azienda superiori a 22 km, calcolati sulla distanza tra residenza e nuova sede di lavoro, sarà erogato un contributo spese di viaggio di 0,46 € lordi al giorno a km per 6 anni,, ferma restando la salvaguardia dei trattamenti in essere per i trasferimenti disposti precedentemente all'accordo.

Personale che trasferisce la propria residenza, senza carichi familiari:

per trasferimenti superiori a 100 km è previsto un rimborso spese per viaggi di rientro con plafond annuale calcolato in 18€ lordi al km e massimale di spesa annua pari a 18.000€ lordi.

Tutti i trattamenti sono aggiuntivi a quanto previsto dal CCNL.

Trasferimenti a richiesta

Possibilità per il personale con almeno tre anni di anzianità (comprendendo nel computo il periodo di apprendistato) di inserire le domande di trasferimento in apposita graduatoria costruita in base alla data di ricezione.

Le domande potranno richiedere 3 zone di destinazione; ciascuna zona contiene più filiali comprese in un ambito territoriale dove la distanza massima tra i due punti operativi più lontani non può superare i 22 km.

Orari permessi e aspettative

Elasticità:

in ingresso sino ad un massimo di 45 minuti con compensazione giornaliera o mensile, senza possibilità di recupero nell'intervallo.

Nel caso di mancato recupero questo avverrà in via automatica con l'utilizzo della banca ore o tramite il permesso frazionato disponibile.

Intervallo :

Il personale a tempo pieno potrà richiedere la riduzione dell'intervallo individuale a 30 minuti che sarà concesso compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

Permessi:

- previsti 3 giorni di permessi retribuiti in caso di morte di coniuge, parenti fino al secondo grado, e conviventi.

- Due giorni in occasione di nascita figli.
- Un giorno di permesso trasloco, 2 per trasferimenti d'ufficio da 100 a 300 km, 3 oltre i 300 km

Possibilità di concessione di permessi retribuiti per motivi personali e visite mediche ad esaurimento della dotazione di Banca delle ore e delle ex festività.

Possibilità di concessione di permessi non retribuiti sino a 5 giorni all'anno per motivi personali.

Incremento dei permessi non retribuiti per malattia del figlio/a sino a 8 anni previsti dalla legge 151/2001, con ulteriori 5 giorni per anno solare non collegabili a ferie e documentati da certificazione medica.

Permessi per esami universitari:

previsti permessi retribuiti per motivi di studio per coloro che frequentano scuole medie inferiori e superiori, nonché tre giorni per esame all'università.

Maternità:

maternità a rischio retribuita al 100%; possibilità di cambio mansioni durante la gravidanza; diritto a permessi retribuiti per corsi di preparazione al parto; possibilità di non effettuare l'intervallo durante l'allattamento; ulteriori tre mesi di aspettativa non retribuita da fruire entro i 3 anni di vita del bambino anche in via non continuativa.

Aspettative:

previsione di aspettativa di un anno ogni cinque per motivi di studio, volontariato, personali.

Aspettativa per malattia non retribuita di un anno, ulteriore rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale.

Permessi ex festività:

sono fruibili dal 1 gennaio al 31 dicembre.

Part Time

Possibilità di trasformazione dei rapporti lavoro a tempo pieno in:

part time a tempo determinato per periodi di tre anni o di sei mesi, rinnovabili alla scadenza

part time a tempo indeterminato con il limite del 50% dei part time complessivi

Concessione del part time fino ad un limite massimo del 20% dell'organico dell'Area.

Individuazione dei numeri indicativi di part time concedibili sulla base del numero di addetti della filiale, secondo il seguente schema:

filiale da 5 a 8 addetti 1 Part time

filiale da 9 a 11 - 2 part time

filiale da 12 a 16 - 3 part time

filiale da 17 a 22 - 4 part time

oltre 22 - 5 part time

E' comunque prevista la possibilità di concessione di part time nelle filiali sino a 4 di organico.

L'accordo stabilisce la scala di priorità per l'accoglimento delle richieste di part time nel seguente ordine:

1. provvedere a necessità personali di soggetto portatore di handicap

2. assistere figli/familiari portatori di handicap

3. accudire figli fino a 3 anni

4. curare figli in età da 3 a 10 (*) anni o familiari anziani malati

5. motivi di studio o attività di volontariato

(*) Si applica il limite di 13 anni di età come previsto dalla legge n.247/07 (Protocollo Welfare).

Tale normativa introduce inoltre il diritto alla fruizione del part-time al lavoratore affetto da patologie oncologiche.

Possibilità di fruire di elasticità di orario in entrata di 45 minuti e di intervallo di 15 o 30 minuti.

Erogazione di un buono pasto giornaliero di euro 5,16 con effettuazione dell'intervallo, anche di soli 15 minuti; euro 4,00 senza effettuazione dell'intervallo.

Assegni di studio per figli dei dipendenti

In aggiunta agli importi previsti dal CCNL, vengono erogate le seguenti provvidenze ai figli dei dipendenti con reddito individuale inferiore a € 60.000 annui:

- nido/scuola materna assegno annuo di € 120

- scuola elementare borsa di studio alla conclusione di € 150

- scuola media inferiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studio € 150
- scuola media superiore borsa di studio alla conclusione del ciclo di studi € 200
- studi universitari assegno annuo elevato a € 245 se vengono conseguiti tutti i crediti formativi
- premio di laurea (corso triennale) € 150
- premio laurea magistrale € 500 (nel caso di erogazione del premio di laurea breve, l'importo sarà di € 350).

Le nuove previsioni assorbono l'importo precedentemente previsto come dono natalizio.

Provvidenza per famigliari portatori di handicap

Riconoscimento di un assegno annuale di € 2.300 per coniuge o figli a carico, che sarà corrisposto entro il mese di giugno.

Buono pasto

Prevista l'opzione per destinare l'importo del ticket a previdenza complementare.

Missioni

Rimborso spese chilometrico di € 0,36 netti (0,38 dal 1° gennaio 2009) nel caso di utilizzo della propria autovettura, senza distinzione di cilindrata e alimentazione. **Il medesimo trattamento viene erogato anche negli spostamenti per la partecipazione a corsi di formazione.**

Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di decesso del dipendente, verrà erogata una annualità al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli. L'annualità viene riconosciuta anche ai dipendenti collocati a riposo per totale inabilità al lavoro. **In caso di morte per infortunio professionale ed extraprofessionale sono previste coperture assicurative a carico dell'Azienda che prevedono un indennizzo pari a 4 annualità; nel caso di invalidità permanente l'indennizzo sale a 5 annualità. Tale copertura sostituisce, a partire dal 1/1/2009, la polizza RAS attualmente applicata presso Cariparo.**

Premorienza

In caso di premorienza del dipendente o collocamento a riposo per inabilità al lavoro, l'azienda ha confermato la facoltà di assunzione del coniuge superstite o del figlio.

Normativa peculiare Cariparo (applicabile al personale in servizio al 31/12/2006)

Automatismi

Gli accordi prevedono il mantenimento delle regole attualmente vigenti.

Premio di anzianità

Viene mantenuta la regolamentazione attualmente in vigore (premio al 25° e al 35° anno di anzianità maturata), con esclusione della consegna della medaglia d'oro. Viene mantenuta la norma transitoria per il personale Cariparo che maturi il premio di anzianità (25%) entro il 30/6/2008.

Contributo pasto

Il personale che abbia a suo tempo optato per il contributo pasto meridiano continua a fruire dello stesso fino ad una successiva opzione contraria, senza possibilità di ulteriore scelta successiva

Maggiorazioni, Differenze Aziendali e mensilizzazione extra-standard

Sono mantenute le previsioni attualmente in essere in materia di maggiorazioni aziendali per il 3° e 4° livello della 3^ area professionale (ex grado 1°C, ex grado 1°B e c.d. "indennità di parcheggio") per il personale destinatario (assunti entro il 31/10/1999); è altresì mantenuta la tabella delle "differenze aziendali" e la normativa sulla mensilizzazione dell'ex premio di rendimento extra-standard e della relativa dinamica futura.

Passaggio da QD3 a QD4

E' mantenuto l'anticipo dello scatto di anzianità per il personale con anzianità non inferiore a 14 anni nel caso di passaggio dal 3° al 4° livello dei Quadri Direttivi.

Decorrenza scatti di anzianità

Viene mantenuto l'anticipo della decorrenza degli scatti di anzianità ad inizio semestre al personale che ne fruiva al 31/5/2006.

Personale ex Cerea

Viene mantenuto "l'assegno ex ristrutturazione CIA 27/11/96" per il personale proveniente dalla Banca Agricola di Cerea.

Pendolarismo – Norma transitoria

Resta in vigore il previgente trattamento economico di pendolarismo al personale che ne fruiva alla data del 30/6/2006, per un periodo massimo di otto anni.

Permessi ex personale CRUP e CARIVE

Sono mantenuti i permessi retribuiti aggiuntivi al personale proveniente da CRUP e da CARIVE.

Visite annuali di controllo (check-up)

Viene mantenuta la possibilità di fruizione della visita annuale di controllo in vigenza della normativa dell'assistenza sanitaria integrativa (F.I.A).

FONDO INTERNO DI ASSISTENZA

Resta in vigore presso Cariparo la normativa in materia di assistenza sanitaria integrativa relativa al Fondo Interno di Assistenza, senza alcuna scadenza temporale.

Com'è noto è in atto un confronto tra le OO.SS. e Intesa Sanpaolo sulla possibilità di istituire un Fondo Sanitario di Gruppo per i lavoratori in servizio e per i pensionati, che potrebbe essere esteso alle altre banche rete. Tale confronto, estremamente complesso, non ha finora prodotto alcun risultato concreto.

Ogni futura ipotesi di evoluzione o cambiamento della disciplina in materia di assistenza sanitaria per i dipendenti Cariparo iscritti al F.I.A., dovrà necessariamente trovare la condivisione delle Organizzazioni Sindacali di Cariparo e, conseguentemente, dei lavoratori e lavoratrici interessati.

Inquadramenti e indennità di ruolo

Relativamente agli inquadramenti, ai percorsi professionali, alle indennità di ruolo (direzione, rischio, centralino, etc.) continueranno ad essere applicate le attuali normative fino al 31/12/2008, termine entro il quale sarà definito il nuovo modello di Organizzazione del Lavoro.

Polizza kasko

Estensione della copertura assicurativa a carico dell'azienda per l'utilizzo dalla propria autovettura per esigenze di servizio. La nuova normativa prevede una franchigia di 50 Euro ed un massimale di rimborso di 18.000 euro.

Condizioni agevolate ai dipendenti

Saranno estese ai dipendenti Cariparo le condizioni agevolate su: mutui, finanziamenti e condizioni di conto. L'azienda ha comunicato che tali previsioni non saranno operative prima del completamento del processo di migrazione delle procedure in atto nel gruppo, periodo entro il quale saranno predisposte ed emanate le relative circolari aziendali di applicazione.

Ne riassumiamo i contenuti essenziali.

Mutui prima casa:

tasso variabile, sino a 150.000 euro, 75% del MRO (attualmente 3%)

tasso fisso, sino a 200.000 euro, Euroirs meno 1% (attualmente 3,80%)

Plafond complessivo erogabile per dipendente di 300.000 euro, utilizzabile anche per prima casa dei figli.

Sarà prevista la rinegoziazione dei mutui a tasso variabile già in essere per l'acquisto della prima casa fino a 150.000 euro, a richiesta del dipendente.

Per i lavoratori (compresi gli apprendisti) con reddito familiare sino a 35.000 euro lordi introduzione di un mutuo prima casa con condizioni di rimborso particolarmente agevolate. (tasso fisso attualmente al 3%, durata max 40 anni, massimale 100.000 euro)

E' inoltre previsto l'aumento dei massimali per i finanziamenti agevolati.

Le materie che saranno oggetto di armonizzazione nei prossimi mesi sono:

- Premio aziendale
- Cassa Sanitaria
- Circoli Ricreativi
- Previdenza complementare.

Gli accordi raggiunti, a giudizio delle scriventi OO.SS., rappresentano un importante passo in avanti del processo di armonizzazione in atto, coerente con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori del gruppo un quadro di certezze e garanzie per il loro futuro lavorativo.

Le intese raggiunte il 18 marzo saranno illustrate ai lavoratori e alle lavoratrici nelle assemblee che saranno convocate a partire dal prossimo mese di aprile.

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
CARIPARO

Padova, 19/3/2008