



CASSA DEI RISPARMI DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA

## Firmati gli accordi di armonizzazione contrattuale

Dopo la sottoscrizione in ambito di Intesa Sanpaolo degli accordi di indirizzo tesi ad armonizzare i trattamenti contrattuali dei dipendenti delle banche del Territorio, ha avuto inizio anche in Cariromagna la trattativa di armonizzazione, alla presenza della Capogruppo, che, dopo due incontri in data 17 e 27 marzo, si è conclusa il 7 aprile 2008 con la sottoscrizione degli accordi medesimi.

Le nuove norme, comuni a tutte le banche del Gruppo, sostituiranno quelle previste dal CIA di Cassa dei Risparmi di Forlì, andranno in vigore a partire dal **1° maggio 2008** e riguardano:

- **mobilità**
- **orari di lavoro, permessi e aspettative**
- **part time**
- **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**
- **assegni di studio e handicap, modalità di erogazione buoni pasto, rimborso chilometrico per missioni, polizze Kasko ed infortuni, condizioni e agevolazioni creditizie per il personale.**

La nuova normativa avrà durata sino al **31/12/2011**, scadenza dei Contratti Integrativi prevista dal nuovo Contratto Nazionale.

Gli accordi sottoscritti sostituiscono i CIA Cariromagna, le altre materie ancora da esaminare (**Premio aziendale, Cassa Sanitaria, Circoli Ricreativi, Previdenza complementare**) saranno oggetto di ulteriori trattative.

**Riepiloghiamo gli elementi essenziali delle intese che saranno dettagliatamente illustrati nelle circolari aziendali di prossima emanazione:**

### 1. MOBILITA'

#### **Trasferimenti disposti dall'azienda**

Consenso necessario per trasferimenti con distanza dalla residenza/domicilio superiore a **50 km** (per Aree Professionali) o **70 km** per QD1 /QD2.

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 superiori a **22 km**, calcolati sulla distanza tra residenza e nuova sede di lavoro, qualora non sia possibile l'utilizzo del mezzo pubblico, sarà erogato un contributo spese di viaggio di **0,46 € lordi** al giorno a km per 6 anni.

E' stato chiarito che il pendolarismo sarà erogato anche in caso di trasferimento con riavvicinamento alla residenza (sempre che la distanza superi i 22 Km).

### **Personale che trasferisce la propria residenza, senza carichi familiari:**

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

La normativa ed i trattamenti sono aggiuntivi a quanto previsto in materia dal CCNL.

### **Trasferimenti a richiesta:**

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

L'argomento sarà oggetto di ulteriore comunicazione una volta chiariti tutti gli aspetti.

## **2. ORARIO DI LAVORO, 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 permesso frazionato disponibile.

**Intervallo:** il personale a tempo pieno potrà richiedere la riduzione dell'intervallo individuale a **30 minuti**.

L'applicazione della suddette opzioni è subordinata al rispetto delle esigenze tecnico organizzative.

### **Permessi:**

- **3 giorni** di permessi retribuiti in caso di morte di coniuge, parenti fino al secondo grado, e conviventi.
- **2 giorni** in occasione di nascita figli.
- **1 giorno** di permesso trasloco, **2** per trasferimenti d'ufficio da 100 a 300 km, **3** oltre i 300.

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 bambino** sino a 8 anni previsti dalla legge 151/2001 con **ulteriori 5 giorni** per anno solare **non collegabili a ferie** 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 **3 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.

### 3. PART TIME

Possibilità di trasformazione dei rapporti lavoro a tempo pieno in:

- **part time a tempo determinato** per periodi di **3 anni** o di **6 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 Romagna. 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 addetti 2 part time
- filiale da 12 a 16 addetti 3 part time
- filiale da 17 a 22 addetti 4 part time
- oltre 22 addetti 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. situazioni di particolare disagio familiare
4. accudire figli fino a 3 anni
5. curare figli in età da 3 a 10 anni o familiari anziani malati
6. motivi di studio o attività di volontariato

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

Erogazione del buono pasto giornaliero intero con effettuazione dell'intervallo, anche di soli 15 minuti;  
**Euro 4,00 senza effettuazione dell'intervallo.**

#### 4. CONDIZIONI AGEVOLATE AI DIPENDENTI

Sono state concordate le condizioni di massima per i dipendenti su: mutui, finanziamenti e condizioni di conto, 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 per dipendente 300.000 euro**, utilizzabile anche per prima casa ai figli.

Sarà prevista la **rinegoziazione dei mutui prima casa** a tasso variabile in essere con residuo fino a 150.000 euro, si attiva su richiesta del dipendente ed è a valere sul plafond complessivo.

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

**Al momento l'Azienda non è stata in grado di fornirci i dettagli tecnici precisi e la data di introduzione della nuova normativa vista la rilevanza degli adeguamenti da apportare, pertanto si tornerà in argomento appena saranno effettuati gli approfondimenti necessari.**

**Nel frattempo continuano ad applicarsi le condizioni in essere, in particolare i mutui casa continuano ad essere stipulati a "vecchio" ma potranno essere rinegoziati con scrittura privata a costo zero alle nuove condizioni (probabilmente non prima della fine della migrazione rete ex Intesa - autunno 2008).**

**Allo stato attuale non è prevista l'agevolazione ai mutui stipulati con surroga.**

##### **Finanziamenti agevolati:**

Possibilità di richiedere finanziamenti con piano di rientro, della durata massima di 12 anni, fino a 20.000 euro per qualunque necessità e ulteriori 10.000 euro per specifiche e documentate causali.

##### **Aperture di credito in c/corrente:**

Prevista la concessione di APC per il personale di 6.500 euro di fido per le Aree Professionali, elevata a 10.000 euro per i QD o se con 10 anni di anzianità (tasso 2,75%).

Possibilità di aprire un secondo c/c, anche cointestato, senza spese.

#### 5. PROVVIDENZE, TICKET PASTO, RIMBORSI, ASSICURAZIONI

##### **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 di €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**).

### **Provvidenza per famigliari portatori di handicap**

Erogazione di un **assegno annuale di € 2.300** per coniuge o figli a carico, corrisposto entro il mese di giugno su presentazione di certificazione ASL.

### **Buono pasto**

**Mantenimento dell'importo di € 5,25 per il personale assunto fino al 31/12/2006, introduzione del ticket di € 5,16, come previsto nel Gruppo, per gli assunti da 1/01/2007 e per i QD 4.**

Opzione di destinare l'importo del ticket pasto alla previdenza complementare o a copertura delle contribuzioni per assistenza sanitaria.

### **Rimborso chilometrico per missione**

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.

### **Assicurazione infortuni professionali ed extraprofessionali**

Con decorrenza 1/01/2009 la copertura assicurativa in caso di morte per infortunio professionale ed extraprofessionale sarà **a totale carico dell'Azienda**: l'indennizzo previsto **passerà da 3 a 4 annualità**; nel caso di invalidità permanente sale a 5 annualità di stipendio.

### **Polizza kasko**

Copertura assicurativa a carico dell'azienda nel caso di utilizzo dalla propria autovettura per esigenze di servizio (anche se intestata ad altro componente del nucleo familiare).

---

**Ai Colleghi provenienti dalle banche Sanpaolo, Banca dell'Adriatico, Carisbo, in cui gli accordi di armonizzazione sono già stati sottoscritti si manterranno le specificità previste dagli accordi con le relative decorrenze.**

---

Per i **dipendenti in servizio in C.R. Forlì al 31/12/2006** sono mantenute le seguenti previsioni:

- **Premi di anzianità (25°) e fedeltà (35°)**, con le modalità attuali;
- **Automatismi economici**, con le medesime regole, anzianità e dinamiche attuali;
- **Automatismi di carriera**, come previsto dall'art. 29 del CIA 30/12/97 per gli assunti ante 1/11/99;
- **L'ex Premio di rendimento**, erogato al personale assunto fino al 31/05/2002, verrà mensilizzato e corrisposto in 13 mensilità nella voce "assegno ex ristrutturazione"; le modalità saranno meglio definite in incontri tecnici da tenersi entro la fine di giugno.
- **Indennità di reggenza e di rischio** rimangono in essere, ove applicabili, fino al 31/12/2008.

## **INQUADRAMENTI**

**Nel Gruppo, gli inquadramenti e i percorsi professionali saranno affrontati e definiti successivamente alla realizzazione del nuovo modello organizzativo, mantenendo nel frattempo i percorsi attualmente previsti nelle due singole reti.**

**Per i dipendenti ex CariForlì, dove non erano previsti i percorsi professionali, si è ottenuto di applicare, con decorrenza 01/05/2007 (dall'inizio dell'attribuzione del ruolo se successivo a tale data) per le figure professionali Gestore Small Business, Gestore Personal e Gestore Imprese, in attesa della definizione del nuovo modello di organizzazione del lavoro, quelli previsti dal CIA Sanpaolo ancorchè scaduto il 31/12/2007.**

**Riteniamo utile evidenziare ai Colleghi le difficoltà incontrate per arrivare a questi accordi.**

### **TUTTO IN UNA VOLTA**

Alla CASSA DEI RISPARMI DI FORLÌ, a differenza delle altre banche, che hanno affrontato i cambiamenti in diverse fasi, tutto si è svolto in brevissimo tempo.

Come ben saprete, avendolo vissuto sulla Vostra pelle, in un solo anno abbiamo affrontato:

- **la migrazione informatica,**
- **il cambiamento del modello organizzativo** (che faceva riferimento a quello Sanpaolo)
- **l'integrazione tra 4 diverse realtà.**

Siamo entrati nel Gruppo nel momento della fusione Intesa-Sanpaolo, in fase di continua evoluzione organizzativa, con un quadro normativo non ancora delineato.

Raggiunti gli accordi in Capogruppo è iniziata, appena possibile, la trattativa.

La maggiore difficoltà è stata quella di tutelare i Colleghi cercando di conciliare la base di partenza (organizzazione aziendale di banca locale con relativo CIA) con un nuovo modello Intesa Sanpaolo completamente diverso ed ancora in fase di costruzione (senza la volontà aziendale di concedere le norme Sanpaolo in quando già disdettate), preservando quanto di positivo ancora applicato in azienda e cercando di ottenere quanto già riconosciuto ai Colleghi della rete Sanpaolo.

**In questo contesto è stata accolta la nostra richiesta di un omogeneo trattamento per i dipendenti di C.R. Forlì di essere parificati agli altri colleghi confluiti in CARIROMAGNA con l'applicazione in via transitoria dei percorsi professionali Sanpaolo.**

**Riteniamo soddisfacente il quadro complessivo di normative e riconoscimenti economici che si va delineando, utile ad assicurare a tutti i dipendenti CARIROMAGNA certezze e garanzie per il loro futuro lavorativo.**

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - UIL CA

**CASSA DEI RISPARMI DI FORLÌ E DELLA ROMAGNA**