



SEGR. COORDINAMENTO BANCA DELL'ADRIATICO

## **Firmati gli accordi di armonizzazione contrattuale**

Dopo la sottoscrizione in ambito di Gruppo Intesa Sanpaolo di accordi di indirizzo tesi ad armonizzare i trattamenti contrattuali dei dipendenti provenienti dai Gruppi di Intesa e di Sanpaolo, si è svolta, anche in BdA e alla presenza della Capogruppo, la trattativa di armonizzazione che si è conclusa oggi con la sottoscrizione di appositi accordi.

Le nuove norme, che sostituiranno quelle previste dal CIA di BdA, andranno in vigore a partire dal **1° marzo 2008** e sono identiche a quelle già in vigore per il personale di Intesa Sanpaolo e riguardano ***mobilità, orari di lavoro permessi e aspettative, part time, RLS, previdenza complementare per i contratti di inserimento, assegni di studio, handicap, modalità di erogazione buoni pasto, rimborso chilometrico, 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.

**La ritrovata unità sindacale ha permesso di raggiungere un quadro complessivo di garanzie normative e riconoscimenti economici che riteniamo rispondano alle aspettative di tutti i lavoratori di Intesa Sanpaolo e Banca dell'Adriatico con delle importanti certezze sul loro futuro.**

Relativamente agli inquadramenti e ai percorsi professionali continueranno ad essere applicate le attuali normative esistenti e saranno affrontate successivamente alla definizione del nuovo modello di organizzazione del lavoro dopo l'unificazione informatica. Le altre materie contrattuali (***Premio aziendale, Cassa Sanitaria, Circoli Ricreativi, Previdenza complementare***) saranno oggetto di ulteriori trattative.

Riepiloghiamo gli elementi essenziali degli accordi.

### **Mobilità**

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, sarà erogato un contributo spese di viaggio di 0,46 € lordi al giorno a km per 6 anni, fermo restando la salvaguardia dei trattamenti in essere per i trasferimenti disposti precedentemente all'accordo.

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

Viene confermato l'impianto del nostro CIA (Zone) con 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 le due filiali più lontane 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 dell'intervallo per il recupero.

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.

Permessi:

Tre 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.

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 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 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. 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

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.

### **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 erogabile per dipendente di 300.000 euro, utilizzabile anche per prima casa dei figli.

Sarà prevista la rinegoziazione dei mutui a tasso variabile in essere prima casa fino a 150.000 euro, rinegoziazione che si attiva su richiesta del dipendente.

Per i lavoratori (compresi i colleghi assunti con contratto di apprendistato e di inserimento) 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).

Al momento l'Azienda non è in grado di fornire 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.

Sono previsti l'aumento dei massimali per i finanziamenti agevolati, la 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 e non più assistite da copertura TFR.

Nuova griglia delle APC per il personale a partire da 6.500 euro di fido per le AP che passa a 10.000 per le AP con 10 anni di anzianità e per i QD. Per gli assunti con contratto di apprendistato e di inserimento APC di 3.000 euro.

### **Neo assunti con Contratti di inserimento**

Possibilità, per i giovani colleghi assunti con il contratto di inserimento, di iscriversi al Fondo di Previdenza complementare di Gruppo (FAPA di Gruppo).

Il collega può così costituire una propria posizione individuale previdenziale nella quale la BdA versa il 2% della retribuzione annua lorda e il dipendente iscritto versa il 2% oltre al proprio TFR.

Copertura infortuni professionali ed extra-professionali e per il rimborso per le spese sostenute nel caso di ricoveri o interventi per malattia o infortunio, con massimale di euro 51.650 annui.

Apertura di credito per elasticità di cassa fino a 3.000 euro

### **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).

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

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

### **Buono pasto**

Resta l'opzione per destinare l'importo del ticket a previdenza complementare o a copertura delle contribuzioni per assistenza sanitaria.

### **Rimborso chilometrico**

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.

### **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.

### **Polizza kasko**

Estensione della copertura assicurativa a carico dell'azienda per l'utilizzo dalla propria autovettura per esigenze di servizio (Circolare in corso di emanazione)

### **Per i dipendenti in servizio al 31/12/2006 sono mantenute le seguenti previsioni:**

- **Automatismi**, con le medesime regole, anzianità e dinamiche;
- **Assegno integrativo**, per il personale 3A4L/QD1/QD2 e 2A2L;
- **Premi di anzianità**, con le modalità attuali (nonché le previsioni per il personale ex BNC);
- **Assegno ex ristrutturazione** (ex Premio di rendimento mensilizzato) per il personale già in servizio al 1/11/99
- **La/le giornata/giornate** di permesso retribuito aggiuntivo (ex premio di fedeltà BPdA) fruibile da parte di tutto il personale proveniente dalla Banca Popolare dell'Adriatico che al 17/6/2006 (data di fusione con Sanpaolo) avevano già maturato il diritto. *(1 giorno alla maturazione del 25° anno di anzianità per le Aree professionali, 2 giorni – a 15 e a 25 anni – per i Quadri Direttivi di 1° e 2° liv.)*

13 febbraio 2008