

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEL PERSONALE DELLA CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO S.P.A. APPARTENENTE
ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI E ALLE CATEGORIE DELLE AREE
PROFESSIONALI (DALLA 1^ ALLA 3^)

Il giorno 19 giugno 2009 alle ore 12,00

tra

- la Cassa di Risparmio di Saluzzo SpA, rappresentata dal Direttore Generale Carlo Ruata, dal Dirigente Vanda Ferrato, dal Capo Servizio Organizzazione e Risorse Carlo Bessone e dal Responsabile dell'Ufficio Segreteria e Amministrazione del Personale Fulvio Martini

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dal rappresentante aziendale Mauro Bertolino, dai Dirigenti Provinciali Antonio Botta e Raffaele Guerra;
- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL) rappresentata dal rappresentante aziendale Ferruccio Moriggi e dal Segretario Territoriale Luca Mellano;
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito rappresentata da 1 Segretario Provinciale Marco Del Brocco e dal Dirigente Provinciale Tommaso Bergese

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale del personale della Cassa di Risparmio di Saluzzo S.p.A. appartenente alle categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali (dalla 1^ alla 3^)

CR SALUZZO S.P.A.

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

RACCORDO CON LA NORMATIVA DEL NUOVO C.C.N.L.

Il testo dell'attuale contratto integrativo per il personale della Cassa di Risparmio di Saluzzo S.p.A. (di seguito Cassa) sarà rivisto entro il 31/12/2009 per adeguarlo alla vigente normativa portata dal C.C.N.L. 8 dicembre 2007 e al presente accordo.

A) INQUADRAMENTI

Entro il 31 dicembre 2010 la Cassa si impegna ad una revisione dell'attuale classificazione delle Filiali sulla base di criteri oggettivi che saranno oggetto anche di confronto con le OO.SS..

Dal 1° gennaio 2010 verranno riconosciuti:

- il grado di 3^a area 4° livello ai responsabili delle Filiali senza autonomia contabile;
- il grado minimo di QD1 al Responsabile degli Uffici di Sede Centrale con un organico di almeno 4 addetti, compreso il Responsabile.

B) PREMIO AZIENDALE

Ai fini della determinazione del premio aziendale l'attuale formula viene modificata attuando la riclassificazione derivata dallo schema di conto economico secondo i principi contabili internazionali ed inserendo il risultato della operatività in titoli e cambi e, a valere dal 2009, la voce rettifiche/riprese di valore per deterioramento di crediti.

L'indice "100" dell'anno 2007 sarà considerato quale base di calcolo per gli anni successivi.

L'importo base è fissato in euro 3.000 per l'intera vigenza contrattuale.

Qualora l'indicatore scenda ad un livello inferiore a quota 65, l'erogazione del premio resterà sospesa e le Parti si incontreranno per definire l'importo dell'erogazione del premio stesso.

C) SALUTE

Il Medico Competente dell'Azienda provvederà, fatto salvo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08, a sottoporre a visita medica quadriennale, su base volontaria, tutti i dipendenti della Cassa, avviandoli, se del caso, alle visite specialistiche oculistiche ed osteoarticolari con accollo alla stessa del relativo costo.

La Cassa si impegna in caso di infortunio sul lavoro a non computare i primi sei mesi di conseguente malattia ai fini del calcolo del periodo di comporto.

D) SICUREZZA

La Cassa si impegna a convocare preventivamente le OO.SS. ogni qualvolta stipuli o modifichi protocolli sulla sicurezza con le competenti Autorità e ad incontrare tempestivamente le OO.SS. in seguito ad evento criminoso ai danni delle Filiali e/o altre unità operative per valutare attentamente eventuali criticità.

E) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Aumento della contribuzione a carico della Cassa nei seguenti termini:

- dal 3% al 3,25% per i lavoratori assunti dal 1.1.1993 (decorrenza 1.1.2010);
- dal 1% al 1,25% per i lavoratori ante 31.12.1992 (decorrenza 1.1.2010);
- dal 3,25% al 3,75% per i lavoratori assunti dal 1.1.1993 (decorrenza 1.1.2011);
- dal 1,25% al 1,75% per i lavoratori ante 31.12.1992 (decorrenza 1.1.2011);

qualora l'esercizio 2010 evidenziasse una rilevante contrazione dei risultati economici, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale rinvio ad altra data dell'aumento del 50% del contributo aziendale previsto per il 1.1.2011.

F) CONTRIBUTO PASTO E TICKET PASTO

Il valore del ticket pasto è elevato ad euro 5,50 con decorrenza 1.01.2010 ed in misura proporzionale per i lavoratori ad orario ridotto (part-time di tipo orizzontale), arrotondato ad euro 3,70.

Sono previste le seguenti possibilità di opzione, valide per il periodo di valenza contrattuale:

- contributo pasto in busta paga (euro 3,90 per i dipendenti full-time e part-time verticale, euro 2,60 per i dipendenti in part-time orizzontale) con almeno 10% di adesioni sul numero totale dei dipendenti;
- contributo pasto versato alla previdenza complementare con almeno 10% di adesioni sul numero totale di dipendenti iscritti alla previdenza complementare.

G) POLIZZA SANITARIA

A partire dal 1.01.2010 l'importo del premio annuo pro capite è incrementato a 450 euro.

INTESE RAGGIUNTE SU IPOTESI DI RICHIESTE A LATERE

PENDOLARISMO

La Cassa si impegna a tenere in adeguata considerazione le eventuali richieste di spostamento di orario determinate da difficoltà relative al raggiungimento del luogo di lavoro. Le richieste, opportunamente motivate, verranno valutate anche in relazione alle esigenze organizzative aziendali.

ANTICIPAZIONI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La Cassa riconosce ai propri dipendenti l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, nella misura del 30%, oltre che per i casi previsti dalla legge, anche per spese varie come da decreto 252/2005; le modalità di erogazione saranno oggetto di specifico regolamento in base all'accordo tra le Parti.

PERMESSI VARI

Al personale dipendente saranno concessi i seguenti permessi:

- in caso di visite specialistiche, anche pediatriche (per figli a carico) e per accertamenti diagnostici, il tempo strettamente necessario;
- in caso di ricovero e/o intervento di parenti e/o affini sino al terzo grado nonchè i conviventi risultanti da certificazione: il tempo necessario fino ad un massimo di un giorno qualora il dipendente interessato non disponga più di permessi della banca ore.

Ai dipendenti nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap siano essi figli, coniuge e/o convivente more uxorio, potranno essere riconosciute ulteriori 50 ore di permesso annuo complessivo da utilizzarsi nel limite mensile di 7,5 ore o, in alternativa, un riconoscimento economico annuale determinato in 1.000 euro.

AGEVOLAZIONI AL PERSONALE

La Cassa si impegna al riesame delle agevolazioni entro il 30 giugno 2010.

FORMAZIONE

La Cassa si impegna a sottoporre alle OO.SS., con congruo anticipo, i piani formativi aziendali per un confronto ed una condivisione degli stessi.