

Nella tarda serata di venerdì abbiamo raggiunto l'intesa in merito all'ipotesi di rinnovo dei CIA di Banca. Di seguito un riepilogo dei principali elementi in esso contenuti.

ORARIO DI LAVORO

FLESSIBILITÀ ORARIA

Personale di Sede:

- la fascia di flessibilità in ingresso viene estesa a partire dalle ore 08.00;
- le ore cumulabili per i permessi compensativi passano da 5 a 6.

Personale delle Filiali:

- a partire da ottobre p.v. verrà introdotta in via sperimentale una forma di flessibilità, con orario di apertura al pubblico alle 08.45, possibilità di scegliere liberamente l'orario di ingresso fra le 08.30 e le 08.40 e uscita fra le 17.00 e le 17.10;
- due ore di compensazione, sia in positivo che in negativo;
- possibilità di accantonare fino ad un massimo di due ore ulteriori, da utilizzare come permessi in ingresso con un minimo ed un massimo di un'ora al giorno.

NORME DERIVANTI DALL'ACCORDO SUGLI ESODI, RECEPITE A LATERE DEGLI ACCORDI DEL 23/12/2021:

- vengono riproposti gli istituti della sospensione volontaria dell'attività (20 gg all'anno), l'aggiunta della tipologia di part-time a 32 ore, la richiesta di part-time senza motivazione (3% della popolazione) e l'orario personalizzato senza motivazione (buone prassi) con una percentuale massima del 3% fino al prossimo rinnovo contrattuale;

BUONE PRASSI:

- è stata elevata la percentuale dei lavoratori aventi la facoltà di richiedere la riduzione dell'orario dall'attuale 30% al 40%;

ASPETTATIVA

Fermo restando quanto disposto in materia dal vigente CCNL ABI, a far tempo dal 1° ottobre il/la dipendente in servizio effettivo da almeno un anno ha diritto ad una aspettativa non retribuita, della durata massima di 4 mesi.

POLIZZA MALATTIE

- il check-up
- per gli over 50 potrà essere effettuato annualmente;
- è stata arricchita la lista degli esami con l'ecografia mammaria;
- lenti a contatto
- in caso di variazione del visus e in alternativa agli occhiali, rimborso di € 200 ripetibile anche per l'anno successivo a quello di variazione del visus;
- in caso di utilizzo della rete convenzionata (Salmoiraghi, Ottica Amica, ecc.) una riduzione dello scoperto del 10% sull'acquisto delle lenti e la prestazione in forma diretta;
- dentarie
- aumento del massimale di € 100 sia per il dipendente che per il nucleo (ad oggi quindi saliti a 2.300€ e 2.700€);
- Detti importi salgono a 2.800€ e 3.200€ nel caso di utilizzo delle strutture in convenzione;
- il massimale per le cure delle psicosi viene raddoppiato, raggiungendo i 600€;

ALLOGGI IN LOCAZIONE

- * aumento degli alloggi destinati ai dipendenti di 2 nuove unità (da settembre saranno 9 in totale);
- * attivazione di una bacheca elettronica dedicata alla visualizzazione delle fotografie e delle planimetrie degli alloggi disponibili; tale bacheca sarà visibile sulla piattaforma Really;
- * disponibilità di alloggi equivalenti in caso di cessione dell'alloggio precedentemente occupato;
- * le locazioni in corso e gli eventuali successivi rinnovi non subiranno alcuna variazione del canone dalla data di entrata in vigore del nuovo CIA;
- * i criteri di calcolo per i nuovi canoni di affitto per le colleghe e i colleghi che faranno richiesta di un alloggio non si baseranno più sul vecchio "equo canone". Per ragioni di semplicità e trasparenza, il nuovo parametro di calcolo si baserà sul "canone concordato", frutto della mediazione tra Comuni, sindacati degli inquilini e associazione dei proprietari, pubblicato sui siti dei Comuni stessi. Il canone concordato prevede un range di valore per mq definito da un minimo e da un massimo. Le nuove condizioni del CIA stabiliscono uno sconto sul valore minimo del canone concordato, modulato in modo tale da rendere equivalenti i canoni calcolati col vecchio e col nuovo metodo;

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- è stata accolta integralmente la nostra richiesta di aumentare il contributo datoriale al Fondo Pensione dello 0,50%, che passa così al 5,00%;
- la differenza con quanto già versato per quest'anno sarà conguagliata entro il mese di dicembre;

VITA CASO MORTE E INFORTUNI

FRANCHIGIE INFORTUNI:

- per gli infortuni professionali ed extra professionali, nel caso in cui il grado di Invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

VITA CASO MORTE:

- Il massimale della copertura passa da 3 a 4 volte la RAL, con un minimo di 80.000€, oltre a 35.000€ per ogni familiare sullo stato di famiglia fiscalmente a carico (prima 30k);
- La cifra viene aumentata a 43.000€ (prima 40k) per ciascun figlio fino al compimento del decimo anno di età e a 38.000€ (prima 35k) per ciascun figlio di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

POLIZZE DIPENDENTI

- è stata riconosciuta la possibilità di stipulare Piani di Investimento Personali per i familiari a carico e per quelli presenti nello stato di famiglia.

DIFESA DELLA SALUTE

- è stato confermato l'impegno ad effettuare, così come previsto dal D.lgs. 81/2008, la valutazione dello stress da lavoro correlato come delineato nella nostra richiesta, con particolare riguardo ai rischi psico-sociali del tecnostress e alle violenze e molestie sui luoghi di lavoro;
- anche per quanto riguarda il mobbing è stata condivisa la necessità di costruire azioni concrete sul piano formativo e preventivo.

PARI OPPORTUNITÀ

- recepiti gli impegni previsti dal documento firmato da ABI e OO.SS. del 12 febbraio 2019 in tema di violenze di genere sui luoghi di lavoro e quelli per contrastare le disparità di trattamento;
- per entrambe le tematiche viene previsto un incontro annuale tra le Parti, esteso agli organismi paritetici interessati, per valutare

i progressi registrati;

- verrà prestata particolare attenzione al gender-pay-gap e alla prevenzione delle molestie di genere, anche in collaborazione con gli RLS.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

- accolta la nostra istanza ad elevare al 50% il rimborso dell'abbonamento annuale ai mezzi pubblici;
- disponibilità ad esplorare ulteriori soluzioni innovative, in aggiunta a quelle già esistenti, volte ad incentivare la mobilità sostenibile, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone (bike e walking to work);

TRATTAMENTO IN TRASFERTA

RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

Sostituiti i riferimenti tabellari ACI:

- 0,55€ per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km (equivalente consumi 500x 1.6 MJT 120 CV);
- 0,47€ per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km (equivalente consumi ALFA Giulietta 2.0 JTDM -2 175 CV);
- Polizza Kasko per i dipendenti in trasferta (ex accordo 20 dicembre 2019).

AUTO AZIENDALE

- Car list: è stata presentata da parte aziendale una car list di 15 veicoli con diverse motorizzazioni, non solo plug-in, ma anche mild-hybrid, full-hybrid e, soprattutto, diesel, che permetterà ai colleghi una scelta più idonea alle proprie esigenze (di servizio e personali) e che consentirà la gestione del percorso di transizione ecologica con maggiore gradualità;
- Installazione wallbox per la ricarica: è stato concordato un contributo per l'installazione domestica di impianto di ricarica avente determinate caratteristiche, pari al 50% con il massimo di € 600 (l'installazione della wallbox prevede inoltre le agevolazioni fiscali previste dalla norma);
- Rimborsi/consumi: premesso che i km effettuati in servizio devono essere rimborsati, per facilitare la gestione dei maggiori consumi di carburante (rispetto a quelli dichiarati dalle case automobilistiche) è stata ampliata la tolleranza chilometrica (dal 10% al 20%);
- È raccomandato l'uso della carta carburante e, ove presente e ove possibile, un uso appropriato dell'autovettura ottimizzando l'utilizzo della parte elettrica;
- Eventuali sforamenti della tolleranza che comporterebbero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS.
- Servizi e assistenza ai colleghi: l'Azienda ha comunicato la creazione di un servizio centralizzato per la gestione delle autovetture aziendali e delle segnalazioni da parte dei colleghi; tale modalità dovrebbe consentire una migliore gestione delle segnalazioni e delle varie problematiche e permetterà una redazione di report periodici che potranno essere oggetto di confronto con le OO.SS.

CAPITOLO ECONOMICO

BUONO PASTO

- I buoni pasto per il personale con sede di lavoro diversa da Via Bertola e Via Corte d'Appello vengono portati a 8,00€ a partire dal 1° ottobre;
- in caso di soppressione del servizio mensa, anche al Personale delle sedi di Via Bertola e Via Corte d'Appello verrà corrisposto un buono pasto del valore di 8,00€.

PREMIO AZIENDALE

Gli importi del Premio Variabile aumentano come di seguito riportato:

- Fascia 1: +140€ riparametrati per III Area 4° Livello, ovvero 1290€;
- Fascia 2: +200€ riparametrati per III Area 4° Livello, ovvero 1980€;

- Fascia 3: +170€ riparametrati per III Area 4° Livello, ovvero 2250€.

UNA TANTUM

Verrà corrisposta una somma pari ai quantitativi sotto specificati con lo stipendio di settembre:

- Aree Professionali: 1.360€
- QD1 e QD2: 1.550€
- QD3 e QD4: 1.900€

SCADENZA CONTRATTUALE

La scadenza è stata indicata per il 30/06/2024.

La firma di questo accordo arriva in un momento particolarmente critico: c'è stata una pandemia non ancora conclusa, abbiamo una crisi profonda dell'economia reale, con la scarsa reperibilità delle materie prime, una violenta crisi energetica e climatica. Recentemente, poi, anche una guerra in Europa, con nuovi assetti geopolitici che rimettono in discussione equilibri che si erano stabilizzati dai tempi della caduta del muro.

In questi mesi ci siamo fatti interpreti delle preoccupazioni e dei bisogni delle colleghe e dei colleghi ed abbiamo cercato di offrire risposte, sicurezza, diritti e salario negli strumenti della contrattazione. Questo è ciò che abbiamo prodotto: noi riteniamo si tratti di un Contratto di assoluto valore e pregio, con sensibili elementi di innovazione.

Trovate in allegato i testi degli accordi: confidiamo di potervene presentare i contenuti in Assemblea, e sottoporli alla vostra approvazione, nel corso del mese di agosto. Vi terremo aggiornati

**La RSA Fisac/CGIL
In Banca Reale**

ALLEGATI:

- [Testo del CIA](#)
- [Accordi a Latere](#)