

Prato, 23 Gennaio 2010

Spett.li

DirCredito
FABI
FIBA/Cisl
FISAC/Cgil

Organizzazioni Sindacali Aziendali

OGGETTO: Contratti di apprendistato attualmente in essere.

In relazione all'oggetto l'Azienda dichiara che, a decorrere dal 1° luglio 2010, per il personale attualmente in servizio assunto con contratto di apprendistato, in presenza di valutazioni annuali sempre positive, procederà alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato qualora siano decorsi almeno 24 mesi dalla data di assunzione.

Per i destinatari del presente impegno troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 10 dell'accordo 23.1.2010.

Distinti saluti.

UFFICIO PERSONALE



IPOSTESI DI VERBALE DI ACCORDO DI RINNOVO

Prato, 23 Gennaio 2010

Tra

CARIPRATO
Cassa di Risparmio di Prato Spa

e

Organizzazioni Sindacali Aziendali
Dircredito
FABI
FIBA/Cisl
FISAC/Cgil

PREMESSO CHE

- In data 2 novembre 2009 l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. il recesso dagli accordi collettivi aziendali che si sono succeduti nel tempo;
- le Parti, a seguito di un serrato confronto complessivo avvenuto in più incontri per giungere ad un riassetto della normativa aziendale e per individuare altresì le tutele per il personale già destinatario delle predette normative, intendono con il presente Accordo condividere i contenuti essenziali e sostanziali che dovranno, successivamente, confluire in un articolato complessivo e sistematico afferente alla completa disciplina normativa aziendale di riferimento unitamente agli istituti contrattuali rivenienti dalla contrattazione integrativa qui non espressamente richiamata.



Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Articolo 1

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Articolo 2

Per il personale percettore dei trattamenti economici di seguito indicati, assunto in data antecedente il 1 marzo 2010, viene individuata la seguente tutela economica erogata su 13 mensilità:

A) in sostituzione dei riconoscimenti derivanti dalla voce ex art. 12 CIA 96, un assegno rivalutabile e riassorbibile denominato Assegno di livello ex intesa 23 gennaio 2010;

B) in sostituzione delle seguenti voci:

- ❖ ex art. 19 CIA 96 così come rivisto negli importi dall'accordo 18/12/2001
 - ❖ ex art. 27 CIA 96
 - ❖ ex art. 32 CIA 96
 - ❖ ex art. 33 CIA 96
 - ❖ differenza aziendale
 - ❖ erogazione per i primi due livelli retributivi dei Quadri Direttivi di cui all'accordo 18/12/2001 (Premio Aziendale di Rendimento – quota fissa)
- un assegno denominato "trattamento economico ex intesa 23 gennaio 2010" non rivalutabile e riassorbibile in caso di conseguimento dell'inquadramento superiore al 2° livello dei quadri direttivi;

C) in sostituzione della seguente voce:

- ❖ Polizza CIA ex Accordo 18/12/ 2001
- un assegno non rivalutabile e non riassorbibile denominato " assegno ex intesa 23 gennaio 2010".

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a signature in black ink. In the center, there are several blue ink signatures, including one that appears to be 'L. Chini' with a '2' written below it. On the right, there are more black ink signatures, including a large, stylized one and another that looks like 'J. M.'.

Articolo 3

L'Azienda si impegna ad erogare a tutto il personale, compresi i Quadri Direttivi del 3° e 4° livello retributivo, un buono pasto nella misura di €5,28 per il tempo pieno e di €3,62 per il part time, alle condizioni e con le modalità indicate nel vigente CCNL.

Articolo 4

A far data dal 1° luglio 2010, l'erogazione del cedolino paga mensile avverrà con valuta del giorno 27 del mese.

Articolo 5

Per i trasferimenti posti in essere a decorrere dal 1° marzo 2010, in sostituzione di quanto previsto dalla normativa aziendale in materia di mobilità (ivi compresa la cosiddetta indennità di pendolarismo), le parti convengono quanto segue.

I dipendenti non potranno essere trasferiti senza il loro consenso a più di km 35, se inquadrati nelle Aree Professionali, ovvero più di Km 65, se inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello. Le distanze sopra indicate si intendono quelle tra l'unità produttiva di destinazione ed il luogo di residenza/domicilio.

Tale previsione non trova applicazione per coloro che, per effetto del trasferimento, saranno avvicinati al luogo di residenza/domicilio.

Ai dipendenti appartenenti alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, trasferiti presso unità produttive situate a più di 25 chilometri dal luogo di residenza/domicilio, sarà riconosciuta una somma lorda mensile denominata "indennità di disagiata destinazione", per 12 mensilità lorde, per il periodo di permanenza, nella seguente misura:

- indennità di € 5,00 al chilometro, determinata moltiplicando tale importo per la distanza chilometrica dalla residenza/domicilio all'unità produttiva di destinazione;
- per il calcolo della distanza tra la via della residenza/domicilio e la via dell'unità produttiva di destinazione, laddove presente nel programma,

verranno utilizzati parametri relativi al tragitto “consigliato” riportato dal sito “via Michelin”;

- la suddetta indennità non sarà erogata se il trasferimento avviene su accoglimento di domanda dell'interessato, né qualora il lavoratore, per effetto del trasferimento venga avvicinato alla propria residenza/domicilio;
- al dipendente che percepisce l'indennità di cui sopra, che, per effetto del trasferimento, venga avvicinato alla propria residenza/domicilio, per quanto ovvio oltre i 25 km, la stessa indennità verrà proporzionalmente ridotta.
- la suddetta indennità sarà erogata solo per i trasferimenti successivi alla prima assegnazione lavorativa a seguito dell'assunzione.

Nei confronti del personale assunto a decorrere dal 1° marzo 2010, le disposizioni di cui al presente articolo troveranno applicazione decorsi 12 mesi dall'assunzione.

Articolo 6

A decorrere dal 1° marzo 2010 troverà applicazione, in sostituzione di quanto previsto dalla normativa aziendale in materia di missione, quanto segue.

Ferme restando le disposizioni previste in materia dal vigente CCNL, al personale dipendente che utilizzi, previa autorizzazione, il proprio automezzo per l'espletamento delle mansioni affidategli, spetterà un rimborso chilometrico pari a:
€ 0,44 per Km

con le variazioni percentuali su base annua della tabella ACI riferita al costo complessivo di esercizio per autovetture alimentate a benzina con 17 cavalli fiscali per una percorrenza media annua di 20.000 km. Dette variazioni avranno cadenza annuale con decorrenza dal mese di gennaio dell'esercizio di riferimento e con applicazione della tabella a quella data pubblicata da ACI.

L'Azienda si impegna a sovvenire i dipendenti in relazione ai danni derivanti da eventuali incidenti durante l'uso del proprio automezzo per ragioni di servizio, anche per il tramite di stipulazione di polizze assicurative la cui eventuale franchigia sarà a totale carico dell'azienda.

Articolo 7

A decorrere dal 1 gennaio 2011 troverà applicazione la normativa vigente nella Capogruppo in materia di adibizione e di indennità di rischio cassa. Fino a tale data continuerà a trovare applicazione la normativa precedentemente prevista in Cariprato.

Articolo 8

In sostituzione delle norme previste in materia di avanzamenti automatici di carriera, l'Azienda si impegna a riconoscere, al compimento del 20° anno decorrente dall'inquadramento nella 3^ Area 1° livello retributivo, il trattamento economico previsto per la 3^ Area 4° livello retributivo.

NORMA TRANSITORIA

Nei confronti del personale che abbia maturato almeno il 50% dell'anzianità prevista, continuerà a trovare applicazione la precedente disciplina in materia sin qui prevista.

L'Azienda conferma il riconoscimento di una speciale gratifica, pari al 125% della retribuzione del mese in cui avviene il compimento di detta anzianità, al dipendente che raggiunga il 25° anno di servizio effettivamente prestato. Ai fini del calcolo del predetto riconoscimento concorrono le seguenti voci:

- Stipendio
- Scatti di anzianità
- Ex ristrutturazione tabellare
- Eventuali AP

Tale erogazione sarà riconosciuta senza riproporzionamenti ad eccezione delle casistiche riguardanti il personale con contratto di part-time a tempo indeterminato.

Articolo 9

Le parti confermano che il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) costituisce un valido strumento di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali

5

nell'ambito aziendale che consentono anche di meglio conciliare le esigenze di servizio con quelle legate alla cura della famiglia.

In tale ottica, continuerà a trovare applicazione la disciplina aziendale in materia, restando inteso che, in fase di definizione di un articolato come indicato in premessa, si dovrà operare una rivisitazione dell'istituto che tenga conto anche delle esigenze gestionali manifestate dall'Azienda.

Articolo 10

Per il personale assunto a far tempo dal 1 marzo 2010 nella 2^ Area professionale 3° livello retributivo e nella 3^ Area professionale 1° livello retributivo, l'Azienda si impegna ad erogare nella posizione individuale in essere presso la previdenza integrativa aziendale un contributo annuale pari ad € 516,00.

Tale importo è da intendersi non rivalutabile e riassorbibile in caso di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi.

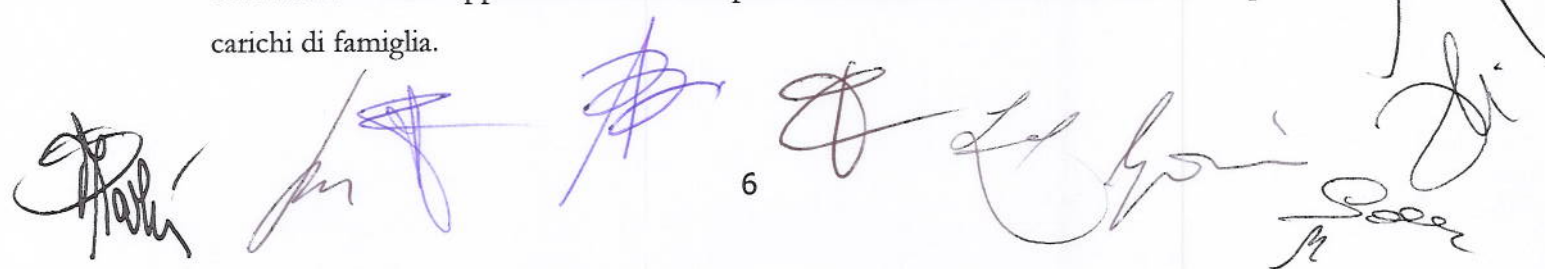
Articolo 11

Tenuto conto delle previsioni contenute nella normativa nazionale che ha dato origine all'ex Premio di Rendimento (CCNL 11/7/1999), le Parti costituiranno una Commissione Tecnica *ad hoc* con il compito di redigere le tabelle di riferimento in attuazione degli obblighi reciprocamente assunti in materia nell'accordo 18/12/2001.

Articolo 12

Considerata la particolare valenza sociale del fenomeno, continuerà a trovare applicazione la disciplina aziendale in materia di provvidenza per dipendenti con familiari "portatori di handicap".

In considerazione della finalità solidaristica e sociale, l'Azienda si impegna a continuare a dare applicazione alla disciplina aziendale in materia di indennità per carichi di famiglia.



6

Articolo 13

In materia di assistenza sanitaria l'Azienda conferma il riconoscimento di un contributo non inferiore a € 351,24 a tutto il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.

Articolo 14

Richiamati i contenuti della premessa al presente Verbale, le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro 6 mesi da oggi, al fine di condividere un complessivo articolato che costituisca il completo riassetto organico e sistematico della disciplina integrativa aziendale.

CariPrato

Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil