

Il 12 giugno abbiamo finalmente siglato un accordo che permette a ciascun lavoratore di regolare in via non contenziosa le questioni aperte da alcune decisioni unilaterali dell'azienda, e dalla cessata applicazione del Contratto Integrativo, scaduto già il 31 dicembre 2016.

Il percorso di questo accordo è stato aspro ed accidentato. A complicare le cose ha contribuito la situazione di un ente ponte (Nuova Carife) proprietà di tutti e di nessuno: una banca 100% di Bankitalia che sembrava non poter muovere un passo senza il placet del probabile acquirente; il probabile acquirente che influenzava tutto ma non poteva gestire direttamente la trattativa, non essendo (ancora) il padrone. Dentro questo surreale specchio d'acqua, inquadrare la controparte e le sue autonomie decisionali era come cercare di acchiappare un'anguilla. Abbiamo peraltro registrato la presenza, discreta ma costante, dell'acquirente, che ha contribuito senza dubbio al progredire del tavolo. Auspichiamo a questo punto che il percorso a tappe che porterà al closing si concluda entro un tempo molto breve. Ne hanno diritto i colleghi che restano in azienda; ne hanno diritto i colleghi che hanno deciso di lasciarla, e che non possono più rimanere appesi ad un'incertezza, ormai divenuta intollerabile, sulle loro scelte di lavoro e di vita.

Illustriamo di seguito i principali contenuti dell'accordo:

Giornate di solidarietà: per l'anno 2017 il plafond obbligatorio viene ridotto di sei giornate a persona. Es: chi ha ancora otto giornate di solidarietà non retribuita da fruire nella seconda metà dell'anno, ne dovrà fare solo due, a meno che non richieda alla Direzione (per iscritto ed entro il 30 giugno) di farle per intero. Chi ha meno di sei giornate (o sei giornate) non retribuite ancora da fruire, avrà una decurtazione totale. Per gli esodandi a vario titolo: dopo che le spettanze saranno riparametrate in base ai mesi di servizio effettivo, si decurteranno tutte o parte delle giornate residue non finanziate attribuite procapite dopo la riparametrazione. La decurtazione riguarderà tutte le spettanze, comprese quelle di coloro che hanno chiesto un numero di giornate superiore a quelle obbligatorie. Per l'anno 2018 le giornate obbligatorie diventano dieci a testa (anziché venti come da accordo 27 novembre 2013). Rimangono in vigore tutte le altre modalità già previste, compresa la possibilità di "scambiare" giornate con festività soppresse.

Voci retributive non erogate dall'azienda: facciamo riferimento alle voci di cui ai rimandi degli artt.17, 21, 22, 29 e 48 dell'ultimo Contratto Integrativo, cioè premio di rendimento extra standard, (compreso quello erogato agli ex dipendenti CFLF), assegno aziendale, assegno aziendale di produttività, maggiorazione laurea e albo ed assegno di anzianità ex Popolare di Roma. Questi assegni (non più pagati da aprile) vengono sostituiti da un assegno unico, diviso per dodicesimi e denominato "assegno ex intesa 12/06/2017", non rivalutabile. Questo assegno, erogato dal prossimo mese di luglio o agosto ma comprensivo degli arretrati a partire da aprile 2017, ha un ammontare pari all'80% delle succitate voci, (dove il 100% si intende calcolato su orario di lavoro full time), tenuto conto dell'inquadramento e degli scatti di anzianità acquisiti al 31/12/2016 da ciascun dipendente. Per gli anni 2018 e 2019 l'ammontare dell'assegno verrà ridotto di un importo che varia da 24 euro (per la II Area primo liv.) a 52 euro (per la QD4) al mese, secondo una scalettatura progressiva che sostanzialmente replica i prossimi due aumenti contrattuali nazionali ancora da fruire (si tratta quindi di un meccanismo di parziale riassorbimento sull'equivalente degli aumenti contrattuali che ogni dipendente andrà ad incassare per gli anni 2018 e 2019). Inoltre eventuali erogazioni future a titolo di Premio aziendale variabile non saranno cumulabili con l'importo annuo dell'assegno. Esempio 1: assegno ex intesa annuo € 1.000,00, premio variabile € 1.500,00; totale incassato € 1.500,00. Esempio 2: assegno ex intesa annuo € 4.000,00, premio variabile € 1.500,00; totale incassato € 4.000,00. L'erogazione al dipendente avente diritto dell'assegno ex intesa 12/06/2017 è subordinata alla sottoscrizione individuale di apposito verbale di Conciliazione, che dovrà essere firmato non oltre il 10 luglio 2017. Tale verbale ha valore transattivo:

se non viene sottoscritto nei termini previsti, il lavoratore non potrà percepire l'assegno sostitutivo dei trattamenti economici sopra citati.

Buono pasto: il valore del buono pasto viene riportato ad euro 5,25 (dagli attuali 1,81) fino al 31/12/2017. Il buono viene riconosciuto a tutto il personale (esclusi i Dirigenti ed il personale in missione che percepisce la diaria o il rimborso spese pasto), compresi i part time che hanno un valore ridotto in proporzione all'orario giornaliero.

Welfare aziendale: la Polizza sanitaria (stipulata con Unisalute) viene garantita a tutto il personale fino al 31 marzo 2018, data di scadenza polizza (salvi i successivi rinnovi). Il costo è interamente a carico azienda. Le stesse condizioni tempo per tempo vigenti per i dipendenti in servizio saranno assicurate a tutti i dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà (prepensionamenti), per tutto il tempo della loro permanenza nel Fondo, con costo a carico azienda. Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, polizza premorienza o invalidità, polizza Kasco per autovetture usate in missione; vigenti alle condizioni attuali fino alla scadenza del 31/12/2017. Viene riconosciuto un contributo annuo di euro 1.033,00 ai dipendenti con figli portatori di handicap (2.000,00 se fiscalmente a carico).

L'azienda infine riconoscerà 7,5 ore frazionabili di permesso retribuito fino a fine anno ad ogni dipendente che necessiti di visite mediche o esami diagnostici in orario di lavoro e che abbia esaurito la dotazione di permessi (banca ore). L'azienda si è anche dichiarata disponibile a valutare situazioni di particolare gravità con maggiore elasticità rispetto alla previsione succitata.

Clausola di salvaguardia (prepensionamenti): in presenza di modifiche di legge che determinino variazioni nei requisiti di accesso alla pensione A.G.O., tali da pregiudicare l'accesso alla stessa al termine previsto, le parti si incontreranno per individuare le soluzioni adeguate.

Nei prossimi giorni i contenuti dell'accordo verranno illustrati attraverso modalità da definire. Vi terremo ovviamente al corrente delle decisioni assunte.

Ferrara, 13 giugno 2017.

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A.
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL/CREDITO UILCA

[- scarica il comunicato unitario](#)

[- scarica l'accordo del 12 giugno 2017](#)

[- scarica la lettera dell'Azienda sui permessi retribuiti](#)

[- scarica la rassegna stampa Nuova Carife del 13 giugno 2017](#)