



Rappresentanze Sindacali Aziendali Cassa di Risparmio di Cesena

ART. 17 & CIA: RISPETTATI GLI IMPEGNI

In un momento di particolare incertezza e difficoltà per quanto riguarda i risultati economici della nostra azienda e le prospettive future, avevamo preso l'impegno di coniugare sia la ricerca di un accordo per l'art.17 che riguardava la chiusura di 17 filiali, sia il rinnovo di un Contratto Integrativo che riassume e metta in sicurezza tutti gli accordi aziendali stipulati sino ad oggi.

In un quadro economico che certamente non ci favorisce abbiamo ricercato tutte le strade per dare a tutti i colleghi, partendo dai 50 coinvolti nel processo di chiusura delle filiali, delle tutele anche in relazione a possibili evoluzioni future. Nella giornata di oggi siamo finalmente riusciti a firmare entrambi gli accordi, che verranno però resi validi solo dopo il voto delle prossime assemblee. Come preannunciato nelle scorse assemblee del 24 e 25 maggio non era nostra intenzione fare la cronaca del confronto ma operare nella ricerca di accordi che diano prospettive a tutti i lavoratori del gruppo e per questo di seguito riportiamo le conclusioni a cui siamo arrivati.

Trattandosi di due argomenti assolutamente diversi tra loro, seppure da noi tenuti allo stesso tavolo di confronto, partiamo facendone la disamina distinta:

ART.17:

Una breve premessa per inquadrare quali sono stati i termini del confronto; il CCNL per l'art. 17 prevede che l'azienda fornisca una informazione rispetto alle decisioni prese in ambito di ristrutturazione. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale sono oggetto di contrattazione prima che intervenga l'attuazione operativa da parte aziendale. Se le parti non raggiungono un accordo entro 45 giorni l'azienda può liberamente attuare i propri provvedimenti per la parte concernente il personale.

Era pertanto nostro interesse sfruttare questo periodo per mitigare per quanto possibile l'effetto delle decisioni assunte dall'azienda sia in termini di mobilità territoriale che in termini di ricadute economiche, di seguito i punti dell'accordo.

- **MOBILITÀ TERRITORIALE:** nell'accordo abbiamo convenuto quanto segue sia per cercare di ridurre le ricadute complessive, sia per estendere le garanzie di legge a molti lavoratori che diversamente, pur essendo in situazioni di disagio, ne sarebbero stati esclusi: *"il personale interessato alla chiusura degli sportelli sarà riallocato cercando di minimizzare, per quanto possibile, la mobilità territoriale. L'azienda terrà in considerazione le esigenze del personale coinvolto, compatibilmente con le esigenze operative, al fine di pervenire a soluzioni quanto più idonee e condivise. Il personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore ai 5*

anni (ovvero padre unico affidatario) ed i genitori con figli portatori di handicap, sono equiparati al personale che fruisce delle garanzie previste dall'art. 33 della legge 104"

- **RICADUTE ECONOMICHE:** pur trovandoci di fronte alla chiusura di filiali e quindi, di fatto, non ad un normale processo di trasferimenti (già normato dal nostro CIA), ma ad una riallocazione del personale coinvolto, abbiamo ottenuto di applicare in toto la normativa sui trasferimenti del nostro CIA e ne abbiamo esteso le tutele economiche. In particolare abbiamo previsto che *"Qualora la filiale/unità produttiva di destinazione non sia servita da linea ferroviaria sarà corrisposto un contributo forfettario giornaliero a copertura delle spese di viaggio calcolato in funzione della distanza dalla filiale ove è ubicato l'attuale posto di lavoro alla nuova filiale/unità produttiva di destinazione per 48 mesi. Il rimborso, calcolato sul percorso di andata e ritorno, sarà effettuato in base alle norme previste dal CIA per le missioni. Trascorsi 48 mesi tale forma di contributo forfettario rientrerà nei limiti previsti dalla normativa sui trasferimenti del CIA vigente"*
Inoltre abbiamo anche previsto, per le riallocazioni oltre i 50 km, in alternativa a quanto sopra, la possibilità di un contributo per un eventuale canone di locazione del collega che decidesse di spostare la propria residenza *"Qualora l'interessato venga assegnato oltre i 50 km di distanza dal luogo ove è ubicato l'attuale posto di lavoro e decida di usufruire di un alloggio, che comporti l'effettivo cambio di residenza, l'azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e si assumerà l'onere del canone di affitto fino ad un massimale mensile pari ad euro 750,00. Tale indennità sarà garantita per un massimo di 48 mesi."*
- **MOBILITÀ PROFESSIONALE:** per ridurre al minimo i possibili disagi, anche in termini professionali, avevamo già operato in precedenza dando il nostro assenso alla costituzione delle Aree per favorire sia uno sbocco in termini professionali che per limitare, per quanto possibile, la mobilità territoriale. Purtroppo, da quanto ci risulta, anche le Aree non saranno risolutive in questi termini e pertanto, per continuare a perseguire questi obiettivi, abbiamo dato l'assenso, così come in altri accordi analoghi del nostro settore, ad una Mobilità Professionale *"Al fine di evitare tensioni occupazionali e limitare per quanto possibile la mobilità territoriale si potrà procedere all'assegnazione di mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 cc. L'eventuale diversificazione dell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione anche attraverso le opportune iniziative formative"*
- **PART TIME:** per cercare di venire comunque incontro alle necessità familiari abbiamo inserito una norma per favorire la concessione del part-time: *"in relazione al personale coinvolto nella riorganizzazione di cui al presente accordo l'azienda, compatibilmente con le esigenze operative, valuterà favorevolmente eventuali nuove richieste di utilizzo del part-time o il mantenimento da parte di quelle risorse che già oggi ne usufruiscono, anche senza rientri pomeridiani"*

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Anche qui va spiegato quale è stato il percorso in azienda su questo tema. Subito dopo il rinnovo del CCNL ci eravamo attivati per presentare la piattaforma di rinnovo del CIA. Era stata votata e validata nelle assemblee di ottobre 2015 e immediatamente trasmessa all'azienda. Purtroppo il percorso ha rischiato di rimanere impantanato nelle problematiche che abbiamo vissuto in questi mesi e di cui oggi abbiamo l'evidenza nei risultati di bilancio 2015.

Ciò nonostante ci eravamo sentiti comunque in dovere, nelle assemblee del 24 e 25 maggio, di rilanciare la necessità di andare ad un rinnovo che non fosse solo una conferma dell'esistente, ma che cercasse di dare risposta alle istanze dei lavoratori e ne riconoscesse l'impegno che è sempre stato profuso.

Oggi avere siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo significa per noi un doppio valore, sia perché l'opera fatta riporta in un unico corpo normativo tutti gli accordi che tutelano e valorizzano il lavoro dei colleghi, sia perché, in una prospettiva di eventuale aggregazione con altre realtà, ci consente comunque di partire da un punto fermo molto importante. Il Contratto Integrativo, se approvato nelle prossime assemblee, in base alle previsioni del CCNL assumerà valore fino al termine del 2019.

Di seguito una disamina degli articoli trattati:

- **CLASSIFICAZIONE FILIALI:** è stata aggiornata la tabella degli inquadramenti delle filiali con le modifiche/implementazioni che eravamo già riusciti ad apportare lo scorso settembre 2015. Nell'occasione avevamo anche aumentato le indennità ai titolari, anche per queste abbiamo aggiornato la tabella.
- **INDENNITÀ DI MISSIONE:** abbiamo mantenuto le previsioni migliorative integrando il CIA sia per le missioni oltre i 75 km a cui viene riconosciuta la diaria sin dal primo giorno, sia per le missioni di cinque giorni ricadenti fra la fine di un mese e l'inizio del successivo che in questo caso verranno considerate come ricadenti in un unico mese e quindi soggette a rimborso della diaria.
- **INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO:** nel caso dei trasferimenti oltre i 40 km abbiamo rimodulato la formulazione trovandone una maggiormente rispondente alle normative fiscali.
- **INDENNITÀ CHILOMETRICA:** anche alla luce di recenti interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate in proposito, si è reso necessario riformulare il testo dell'articolo. Abbiamo pertanto preso a riferimento la media del costo benzina (servito) determinata dal Ministero dello Sviluppo Economico riducendone il periodo di rilevazione da annuale a trimestrale per renderlo più rispondente alle dinamiche di costo del carburante.
- **POLIZZA SANITARIA:** avevamo la necessità di aumentare sia il premio di base per il rinnovo della polizza che creare degli elementi di garanzia per i rinnovi degli anni futuri. Pertanto abbiamo aggiornato l'importo del premio a quanto pagato attualmente ottenendo una disponibilità a valutare eventuali incrementi per gli anni futuri, tesi a mantenere inalterate le prestazioni.
- **FORMAZIONE:** abbiamo ottenuto l'impegno a favorire la fruizione delle ore di autoformazione da postazioni che esulino dalla normale operatività di sportello. In sede di trattativa inoltre abbiamo convenuto un importante investimento formativo già in corso di anno 2016 per formare i colleghi che dovranno, in relazione alle Aree ed in relazione agli spostamenti dovuti alla chiusura delle filiali, maturare nuovi percorsi professionali.
- **BREVI PERMESSI E PROVVIDENZE DISABILI:** siamo intervenuti rispetto all'ODS già emanato dall'azienda convenendo l'obbligo di riconoscere i permessi retribuiti senza limite orario per visite mediche e terapie ai dipendenti affetti da malattie di carattere oncologico, sindrome da immunodeficienza acquisita, TBC e patologie di analoga gravità. Essendo il contenuto economico destinato a sostenere le situazioni di handicap grave, si è convenuto per il futuro (dal 2017) di continuare ad erogarlo per favorire i colleghi che hanno il coniuge o figli in situazioni di handicap ai sensi del 3° comma, art. 3 legge 104 aumentandone le cifre da euro 1.000 ad euro 1.500 e da euro 400 ad euro 900. Inoltre l'erogazione dei 1.500 euro annui è

stata estesa anche ai colleghi portatori di handicap ai sensi del 3° comma, art. 3 legge 104 nel limite in cui il reddito familiare sia compreso nei 60.000 euro annui.

- **PART TIME:** abbiamo aggiunto la previsione che, ove è possibile e compatibilmente alle esigenze aziendali, l'azienda si impegna a concedere PT senza rientri pomeridiani in caso di maternità fino ai 3 anni di età del bambino.
- **PREVIDENZA:** verrà aumentata la contribuzione al Fondo Pensione sia per i vecchi iscritti che per i nuovi iscritti. L'aumento sarà per gli assunti dopo il 28.4.1993 dello 0,30% per gli anni 2016 e 2017 e di un ulteriore 0,20% a partire dal 2018. Pertanto a regime il contributo per i cosiddetti nuovi iscritti sarà del 4,25%
Per i vecchi iscritti invece l'aumento sarà dello 0,20% per gli anni 2016 e 2017 e di un ulteriore 0,10 % a partire dal 2018 che si sommano all'aumento dello 0,50% già ottenuto in precedenza.
- **RECUPERO FESTIVITÀ RELIGIOSE COINCIDENTI CON LA DOMENICA:** abbiamo riportato nel CIA la previsione di recupero già ottenuta aziendalmente e uniformato il trattamento con quanto già previsto in sede di fusione con BDR. La nuova norma consente a tutti i lavoratori di fruire, a partire dal 2017 e per ogni anno successivo, di ulteriori 11 ore rispetto alle previsioni del CCNL a prescindere dall'effettiva presenza in corso di anno di festività coincidenti con la domenica, senza possibilità di conversione monetaria. Le ore potranno essere fruite con le stesse modalità di cui al sesto comma dell'art 100 del CCNL (fruizione in ore).
- **TICKET PASTO:** abbiamo ottenuto la disponibilità, a partire dal 2017, a trasformare, su base volontaria, l'erogazione dei ticket pasto in un versamento al Fondo Pensione da effettuarsi mensilmente sulla base dei ticket pasto spettanti. Sono a nostro carico gli oneri fiscali.
- **INQUADRAMENTI, PREMIO VAP E SISTEMA INCENTIVANTE:** questi aspetti verranno trattati in un apposito confronto che si aprirà entro il prossimo mese di ottobre. In questo modo tutta la parte che riguarda gli inquadramenti delle Aree, della Direzione Generale, delle Filiali, stante anche il periodo di particolare mutazione dell'organigramma potrà essere trattata in modo uniforme. Inoltre, dato che ci è stata preannunciata la possibile introduzione di un sistema incentivante per l'intera struttura aziendale sarà per noi importante cercare di ricondurre tutta la discussione nei termini previsti dall'ultimo CCNL, ovvero la previsione di un premio unico denominato PVR (Premio Variabile di Risultato).

Di tutti questi aspetti, ed anche di altro che ci riguarda, tratteremo nelle prossime assemblee che sono già state fissate per mercoledì 15 (Cesena) e giovedì 16 (Lugo) con gli stessi criteri di partecipazione fissati per le assemblee di maggio.

Cesena, 9 giugno 2016