



01 Novembre 2017: entra in vigore il nuovo Contratto Aziendale

In data 10 ottobre 2017 le OO.SS. Aziendali hanno firmato l'articolato definitivo del Contratto Integrativo Aziendale e del Protocollo d'Intesa che entreranno ufficialmente in vigore dal 01/11/2017.

Di seguito riepiloghiamo le sostanziali novità:

Polizza Sanitaria (Contratto Integrativo Aziendale - art. 3)

A partire dal 01/01/2018 possibilità di fruizione, a scelta, di un pacchetto di medicina preventiva a carico Azienda per nucleo familiare (ortopedico, ginecologico, oncologico, cardio vascolare, oculistico). Verranno resi disponibili pacchetti aggiuntivi a completo carico del lavoratore. Individuazione di un referente per assistenza ai dipendenti. Attivazione di una verifica tecnica per il corretto funzionamento delle procedure di rimborso.

Previdenza Complementare (Contratto Integrativo Aziendale- art.4)

Aumento del contributo a carico della Banca dal 3,35% al 3,60% (+0,25%).

Auto candidature (Protocollo - Art. 2 punto 7)

Possibilità di auto candidature del personale a fronte di ricerca di specifiche professionalità da parte dell'azienda le quali verranno debitamente pubblicizzate nei canali interni ufficiali.

Classificazione delle Dipendenze (Protocollo - Art. 6)

Periodo di inserimento di 18 mesi per i vice direttori indipendentemente dal numero delle risorse in organico della filiale di riferimento. Per i direttori di filiale periodo di inserimento di 12 mesi ad eccezione di quelle con organico di 4 risorse. Per tali filiali il direttore assumerà il grado di QD1 dopo un periodo di inserimento determinato dal CCNL (attualmente 5 mesi) e passaggio a QD2 dopo 18 mesi totali dall'assegnazione (ovvero 13+5). Durante il periodo di inserimento verrà corrisposta un'indennità mensile pari alla differenza tra il grado di appartenenza e quello di QD2.

Formazione (Protocollo - Art. 9)

Negli uffici/filiali dove già possibile la formazione on-line sarà fruita presso postazioni "riservate ed idonee" e nell'ambito dell'organizzazione dell'operatività giornaliera sarà pianificata tenendo conto degli orari di sportello e prioritariamente in orario pomeridiano.

Indennità (Protocollo - Art. 14)

- **Rischio (punto 6)**

Applicazioni delle previsioni del CCNL vigente, abrogazione delle migliori condizioni previste da Contratto Aziendale del 2009.

- **Pendolarismo (punto 8)**

Nel caso in cui la differenza tra il percorso più breve e il percorso più veloce sia superiore a 7 km l'importo dell'indennità sarà incrementata nella misura del 50% dell'importo risultante dalla differenza tra l'indennità calcolata con il percorso più veloce e l'indennità calcolata con il percorso più breve.

Tutela del lavoratore (Protocollo - Art 15)

Abrogato. Trattasi delle visite mediche biennali sostituite dai percorsi di medicina preventiva (vedi art. 3 del Contratto Integrativo Aziendale).



Buono Pasto (Protocollo – Art. 19)

I dipendenti potranno optare tra il buono cartaceo (6,5 euro) o il buono elettronico (7,00 euro) entro il mese di ottobre di ogni anno; in caso di trasferimento in una sede di lavoro situata in comune diverso si ha la possibilità di variare la scelta precedentemente comunicata.

Per l'anno 2017 la scelta verrà effettuata entro il mese di novembre.

Part-time (Protocollo – Art. 20)

L'iter di richiesta del part-time sarà tramite modulistica disponibile sulla intranet e indirizzata direttamente all'ufficio Personale.

Il trasferimento di risorse con contratto part-time potrà essere effettuato nel rispetto di una distanza dal luogo di residenza/domicilio non superiore a:

-20 km nei casi di disabilità propria o di conviventi diversamente abili, figli di età compresa tra zero e 3 anni, figli di età compresa tra 3 e 8 anni

-25 km nei casi di salute propri e dei familiari

-40 km tutte le casistiche rimanenti

NB: il rifiuto ad applicare il part time deve essere comunicato per iscritto al richiedente.

Permessi per motivi personali e familiari (Protocollo – Art. 21)

Tre giorni di permesso per nascita o adozione di un figlio, compreso quello dell'evento, in aggiunta a quelli di legge (in totale 5 gg).

Ferie e banca del tempo (Protocollo – Art. 29)

3 giornate di ferie potranno essere utilizzati ad ore

Possibilità di richiesta, ad esaurimento della dotazione di ferie e permessi retribuiti, di 3 gg di permessi aggiuntivi (due a carico azienda e uno non retribuito) per problemi di salute propria o dei familiari, disabilità o beneficiari di legge 104/92.

Possibilità di richiesta, ad esaurimento della dotazione di ferie e permessi retribuiti, di 3 gg di permessi aggiuntivi (non retribuiti) nel caso di età superiore ai sessanta anni o in presenza di figli di età sino a dieci anni.

Tutti i permessi aggiuntivi saranno da richiedere all'Ufficio Personale con debita motivazione e potranno essere fruiti nel periodo autorizzato e comunque entro il 31/12.

Provvidenze ai superstiti (Protocollo – Art. 29)

In caso di decesso del dipendente verrà corrisposta cumulativamente agli aventi causa la somma di 25.000,00 euro lordi.

Unioni di fatto (Protocollo – Art. 31)

All'atto della presentazione del certificato di costituzione di unione di fatto ai sensi Legge 76/2016 viene riconosciuto al dipendente un congedo straordinario retribuito pari a cinque giorni non replicabile nei successivi 3 anni.

Appena possibile, i testi definitivi verranno pubblicati sui siti delle Organizzazioni Sindacali e sulla Intranet Aziendale.

Asti, 11/10/2017

***Le Organizzazioni Sindacali Aziendali
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Alcra/Unisin***