



## I CONTENUTI DELL'ACCORDO C.I.A. e T.U.

Al fine di fornire una corretta e doverosa informazione, in attesa di inviare il testo definitivo (ancora in fase di "limatura" su alcuni aspetti formali) e di convocare le assemblee per una puntuale ed esaustiva illustrazione, vi forniamo una sintesi delle acquisizioni che saranno introdotte, previo consenso assembleare, dalla ipotesi di accordo C.I.A. e Testo Unico.

### **Premio Aziendale**

Importo 2010 (erogazione 2011) compreso fra € 750,00 (1A) ed € 1.765,50 (QD4); livello medio a € 1.101,37 (3A-4L); detassazione per redditi 2010 inferiori a € 40.000. L'incremento medio lordo rispetto a quanto unilateralmente erogato dall'azienda lo scorso luglio è superiore al 20%: in caso di detassazione corrisponde, in termini assoluti, a oltre € 200 netti.

Importo medio 2011 compreso fra € 1.248,22 e € 1.468,50 (sempre per 3A-4L) in caso di incremento dell'utile lordo della banca secondo scaglioni predeterminati; clausola di salvaguardia che prevede una erogazione, pur contenuta, in caso di modesto incremento dell'utile.

### **Inquadramenti**

Miglioramento dei livelli minimi previsti per titolari e vice di filiali fino a 6 dipendenti; inclusione nel conteggio degli organici, ai fini del riconoscimento dei livelli, anche di colleghi con contratto di apprendistato e inserimento; assegno di equiparazione a grado minimo durante i periodi di adibizione in via sperimentale.

Percorso di crescita progressiva dell'inquadramento per i Gestori Small Business e Affluent fino a QD1; conferma per gli inquadramenti di tutte le figure nei Centri Imprese.

Inserimento di significativi livelli di inquadramento minimo per i colleghi delle Aree Crediti Territoriali e della Funzione Delibere Crediti di Direzione Generale.

### **Assistenza Sanitaria**

A fronte di un contributo a carico del dipendente di € 40,00 annui (defiscalizzabile), inserimento della garanzia lenti e sostanziale miglioramento della garanzia denti; il costo della garanzia denti per figli a carico viene assunto a totale carico dell'azienda. Nei fatti, chi ha figli e/o coniuge a carico li può inserire in copertura per denti e lenti senza spese: anche considerando il nuovo contributo a carico del dipendente, rispetto al passato, si realizza per questi colleghi un risparmio reale di € 140,00 a fronte di migliori garanzie.

Estensione delle coperture ai colleghi con contratto di apprendistato e di inserimento; specifica copertura (facoltativa) per i pensionati.

Sostanziale equiparazione delle garanzie di polizza, in termini di massimali, alle condizioni di miglior favore precedentemente previste per i colleghi ex-Intesa.

### **Previdenza complementare**

Aumento dei contributi versati dall'azienda al Fondo Pensione per ogni lavoratore, fermi i limiti massimi precedenti, compreso fra lo 0,35% e lo 0,60%; nuovo minimo di contribuzione a carico azienda al 3,50%; possibilità di iscrizione immediata (salvo periodo di prova) ai colleghi con contratto di apprendistato e di inserimento.

### **Percorsi Professionali**

Impegno all'attivazione dei percorsi con cadenza almeno biennale; criteri di maggiore trasparenza ed esigibilità nell'accesso ai bandi; migliori tutele in caso di interruzione dei percorsi; nessun vincolo a patti di stabilità per l'accesso ai percorsi.

### **Part-time**

Tempi di risposta certi e definiti rispetto alle domande presentate, sia in caso di nuova richiesta che di rinnovo di part-time in scadenza; impegno dell'azienda a particolare attenzione verso richieste di lavoratrici/lavoratori con bambini di età inferiore a 3 anni.

### **Aspettative e permessi**

Migliori previsioni, sia in termini di quantità che di effettiva fruibilità (abolizione del legame al preventivo esaurimento della Banca Ore), nei permessi **retribuiti** per la cura dei figli; nuovi permessi con recupero per l'inserimento dei bambini al nido/scuola materna; migioria dei tempi di itinere concessi in caso di visite mediche presso strutture in località non limitrofa a quella della sede di lavoro.

### **Mobilità**

Incremento di oltre il 15% delle indennità previste in caso di disagiata destinazione; criteri di calcolo delle distanze più favorevoli ai colleghi.

### **INOLTRE**

- Sensibile miglioramento delle condizioni previste per i potenziali colleghi in stage (rimborso di € 600,00 mensili - ex € 413,17) e corresponsione del buono pasto;
- Aumento del buono pasto a € 5,29 (importo massimo non tassabile);
- Aumento del contributo ai colleghi con familiari portatori di Handicap a € 2.200,00;
- Indennità di rischio ai cassieri anche in caso di ferie/malattia;
- Aumento a € 100,00 dell'importo della borsa di studio al completamento della scuola primaria;
- Disponibilità all'assunzione dei figli di colleghi in caso di decesso in servizio;
- Comunicazione periodica alle OO.SS. delle promozioni (nominativa) e delle Una Tantum (in forma anonima e aggregata) riconosciute al personale.

Le nuove previsioni avranno decorrenza dal 1° giugno 2011, ovviamente a condizione che per quella data sia stata esaurita la tornata assembleare e che l'ipotesi di accordo sia stata approvata dalla maggioranza dei lavoratori intervenuti. Vi informeremo a breve sul calendario delle assemblee.

Esprimiamo un giudizio di complessiva soddisfazione su una ipotesi di accordo che è frutto, oltre che dell'impegno delle delegazioni trattanti, anche e soprattutto del concreto sostegno e della condivisione di tutti i colleghi e le colleghe.

Permetteteci ancora qualche parola per un'ultima considerazione: il più grande regalo economico (e non solo) che si può fare ad una azienda è quello di NON FIRMARE ACCORDI, perorando "cause perse", a fronte di SIGNIFICATIVE ACQUISIZIONI e in prossimità dell'avvio di una trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale che si preannuncia estremamente difficile.

Bologna, 21 aprile 2011.

**COORDINAMENTI e R.S.A.  
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UIL C.A.  
UGF BANCA S.P.A.**