



Dopo settimane di incontri, abbiamo concluso la trattativa relativa all'applicazione del Piano Industriale.

Abbiamo portato a termine quanto detto durante la tornata assembleare, rinnovando il complesso dell'impianto della contrattazione integrativa fino al termine del 2023 e migliorando parte degli istituti in essa presenti.

In coerenza con l'impegno assunto durante le assemblee abbiamo respinto i tentativi aziendali di avviare un progetto di gestione del risparmio con quelle caratteristiche presentate nel Piano, che avrebbero comportato rischi tangibili per tutti i colleghi.

Non solo:

- non vi saranno cessioni di ramo d'azienda (e quindi di personale) ma solo appalti di lavorazioni
- ulteriori chiusure previste dal Piano non comporteranno l'abbandono di alcun territorio né riduzioni di personale
- non si verificheranno tagli lineari alle retribuzioni.

Rimandando alla lettura integrale del testo dell'Accordo, riassumiamo, per sommi capi, gli aspetti salienti dell'articolato.

➤ **Accesso al Fondo di Sostegno al Reddito (per tutti gli interessati)**

Accesso volontario previsto per coloro che sono più vicini alla pensione, anche con la possibilità di utilizzare un periodo preliminare *part time* specifico per chi aderisce al Fondo.

Finestre di uscita:

1/1/2021 – 465 persone che maturano il diritto al percepimento di un trattamento pensionistico entro il 1/1/2026

1/7/2022 – 143 persone che maturano il diritto al percepimento di un trattamento pensionistico dall'1/2/2026 al 1/7/2027

1/1/2023 – 68 persone che maturano il diritto al percepimento di un trattamento pensionistico dall'1/8/2027 al 1/1/2028

Le domande di accesso al Fondo dovranno pervenire entro il 15/6/2020.

➤ **Accesso al Fondo di Sostegno al Reddito (titolari dei requisiti della cd. Quota 100)**

Accesso volontario e incentivato, previsto per coloro che maturano i requisiti di Legge previsti.

Finestra di uscita:

1/2/2020 – persone che maturano il diritto al percepimento del trattamento pensionistico Quota 100 dopo il 1/2/2020

Le domande di accesso al Fondo dovranno pervenire entro il 31/12/2019.

□ **Giornate di solidarietà**

Abbiamo dimezzato il numero delle giornate di solidarietà relative al biennio 2019-2020.

Questo significa che:

- chi avesse già inserito/fruito per il 2019 n. 4 giornate di solidarietà, sarà tenuto a effettuarne n. 3 nel corso dell'intero 2020;
- chi avesse già inserito/fruito per il 2019 n. 3 giornate di solidarietà, sarà tenuto a effettuarne n. 4 nel corso dell'intero 2020.

Mobilità territoriale

❖ Missioni

Dall'1/7/2020 torneranno ad essere applicate le previsioni del CCNL in materia di trattamento di diaria e dall'1/1/2021 torneranno ad essere applicate integralmente tutte le previsioni del CCNL.

Questo, in pratica, significa che

- a far data dall'1/7/2020 i colleghi che dovessero temporaneamente prestare servizio in unità lavorative ubicate in Comune diverso da quello di propria assegnazione – oltre i 25 km – potranno richiedere, a partire dal 5° giorno lavorativo di adibizione, il trattamento della diaria prevista anche per le giornate precedenti;
- dall'1/1/2021, anche le previsioni in materia di rimborsi piè di lista, per qualsiasi tipo di missione, torneranno ad essere regolate senza le limitazioni intervenute dal 28/10/2016.

❖ Pendolarismo

Le nuove fasce delle indennità di disagio, oggetto di miglioramento, sono:

- a) Per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) da 70 a 100 km, Euro 2.000 annui
- b) Per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 100 km e inferiori a 130 km, Euro 2.500 annui
- c) Per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori a 130 km e inferiori a 150 km, Euro 2.700 annui
- d) Per percorrenze giornaliere (andata e ritorno) superiori da almeno 150 km, Euro 3.200 annui

Inoltre, dall'1/1/2020, per accedere al diritto di percepire l'indennità di disagio, sarà sufficiente la maturazione delle seguenti anzianità:

- 24 mesi per le percorrenze giornaliere da 70 km fino a 130 km
- 18 mesi per le percorrenze giornaliere superiori a 130 km

Viene inoltre eliminato il pre-requisito in base al quale, in caso di valutazione professionale non positiva, non sarebbe stata riconosciuta l'indennità di disagio.

□ **Previdenza complementare**

Fermo restando il contributo aziendale nella misura del 4,80% della RAL, a far data dall'1/1/2021 verrà dimezzata la riduzione della base di calcolo, che verrà integralmente ripristinata dall'1/1/2024, o prima, qualora la Banca tornasse in utile.

A far data dall'1/1/2020, a tutti i colleghi cui è attribuito il c.d. "livello retributivo di inserimento professionale" verrà ripristinata integralmente la base di calcolo per il periodo di percepimento di tale trattamento di ingresso.

L'Azienda si è inoltre impegnata a concedere almeno 60 **part-time** nel corso del 2020.

In ultimo, è stato concordato che - nei prossimi mesi e comunque entro il primo trimestre 2020 – si darà luogo a incontri finalizzati al raggiungimento di accordi sulle seguenti materie:

- **Orari**, con l'obiettivo di allargare e migliorare le previsioni di elasticità e flessibilità per il network delle filiali;
- **Percorsi inquadramentali**, con l'obiettivo di migliorare quanto già previsto e normare quelle figure professionali ancora prive di riferimento;
- **Genitorialità**, con l'obiettivo di ottenere concreti miglioramenti normativi ed economici in materia. Su questo tema, abbiamo peraltro già formalizzato che dal 1/12/2019, ai fini della maturazione del percorso inquadramentale, il periodo di congedo parentale non interromperà il periodo utile al fine del conseguimento dei percorsi inquadramentali già in essere.

Genova, 22 novembre 2019

INTERSAS GRUPPO BANCA CARIGE

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN