



RINNOVATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO IN CARIPARMA

Sabato 9 aprile, dopo 2 giorni di trattative ininterrotte, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo della contrattazione collettiva di secondo livello in Cariparma.

Detta ipotesi di accordo definisce il rinnovo delle materie riguardanti la contrattazione collettiva aziendale, fatto salvo quanto già stabilito nel vigente CIA Cariparma.

Il perimetro degli argomenti in discussione, condiviso da tutte le OO.SS.LL. presenti al confronto e dalla controparte datoriale, riguardava i seguenti temi:

- Premio Aziendale 2010
- Assistenza Sanitaria
- Previdenza Complementare
- Inquadramenti
- Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale
- Mobilità
- Flessibilità di Orario
- Nucleo Sostituzioni
- Riordino della Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Nel dettaglio che segue esplicitiamo i punti sopra descritti, oggetto dell'intesa raggiunta:

- 1. Premio Aziendale 2010 (erogazione giugno 2011): 2000 euro**, in lieve diminuzione (fascia di riferimento A3L3) rispetto a quello dello scorso anno, pari a 2.130 euro, a fronte di una oggettiva diminuzione dei risultati di bilancio. Abbiamo tuttavia concordato la possibilità, a scelta di ogni singolo dipendente, di modulare l'eventuale conferimento alla previdenza aziendale di tutta o parte della cifra erogata a titolo di VAP secondo le tabelle che vi invieremo nei prossimi giorni. Ai colleghi che opteranno per il versamento dell'intero Premio Aziendale nel Fondo Pensioni, l'Azienda erogherà una cifra superiore rispetto alla somma corrisposta a coloro che sceglieranno di percepirla in busta paga. Ad esempio, a un collega inquadrato nel grado A3L3 che scegliesse di versare l'intero Premio Aziendale nel Fondo Pensioni, verrà corrisposta una somma pari a 2.200 euro, contro i 2.000 euro lordi che saranno invece erogati al pari grado che optasse per l'intero pagamento in busta paga. Inoltre, per l'effetto prodotto dalla defiscalizzazione delle somme conferite nel fondo pensione rispetto a quelle percepite in busta paga, un collega di grado A3L3 che scegliesse di versare l'intero VAP nel Fondo Pensioni, beneficerebbe di un incremento, rispetto ai 2.000 euro lordi corrisposti in busta paga, pari a circa 700/800 euro netti. Inoltre e di fondamentale importanza, è stato sottoscritto l'impegno a concordare con le OO.SS., entro il mese di ottobre 2011, gli indicatori ed i parametri utili a definire una formula oggettiva per la determinazione del VAP che sarà erogato nel periodo 2011-2014.
- 2. Assistenza Sanitaria:** l'attuale Polizza Sanitaria a favore del Personale Dipendente, com'è noto, è stata appena rinnovata per il periodo 1.1.2011 - 31.12.2012. Al prossimo rinnovo, 1.1.2013, il contributo aziendale passerà dagli attuali 585 euro a 700 euro. Il costo continuerà ad essere interamente sostenuto dall'Azienda, senza alcun contributo da parte dei colleghi. **L'incremento di 115 euro**, richiesto dalle OO.SS.LL. nella Piattaforma per il rinnovo del CIA Cariparma ed interamente recepito dalla controparte, ci consente di programmare un significativo miglioramento delle prestazioni sanitarie per tutti i lavoratori in Cariparma.
- 3. Previdenza Complementare:** il contributo minimo aziendale, dall'1.7.2011 salirà al 3% per tutti coloro che hanno base di calcolo TFR, comprendendo anche i nuovi colleghi provenienti da IntesaSanpaolo che attualmente percepiscono il 2%. Ulteriori aumenti sono previsti dal 1.1.2012: 0,50% in unica soluzione, per la categoria dei "nuovi iscritti" per i quali, a quella data, l'Azienda corrisponda il 3%. A decorrere dal 1.1.2012, per tutti i cosiddetti "nuovi iscritti" il contributo aziendale sarà dunque elevato al 3,50% su base TFR. Sempre dall'1.1.2012 sarà incrementato dello 0,20% anche il contributo aziendale destinato ai cosiddetti "vecchi iscritti" che percepiscano, alla data dell'accordo (9 aprile 2011), una quota compresa tra il 3,50% e il 4,30% su base TFR. Questo risultato va ad aggiungersi

all'accordo del 14 febbraio 2011, già sottoscritto tra le Fonti istitutive del Fondo Pensione (OO.SS. e Azienda), che ha esteso anche ai familiari fiscalmente a carico la possibilità di adesione al Fondo stesso.

4. **Inquadramenti:** l'Azienda ha formalizzato l'impegno a confrontarsi con le OO.SS. allo scopo di definire gli inquadramenti e le figure professionali presenti in Azienda, attraverso incontri da programmare successivamente alla presentazione del Piano Strategico 2011/2014 e al rinnovo del CCNL di categoria.
5. **Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale:** la percentuale dei contratti part-time in CariParma è attualmente intorno al 11%, contro una percentuale media del sistema del 8,6%. Per il periodo 1.7.2011 - 31.12.2014, l'accordo raggiunto introduce criteri e modalità di accoglimento delle domande, che saranno gestite centralmente dalla Direzione Gestione del Personale. Vi informeremo dettagliatamente sui contenuti dell'accordo e sui citati criteri di precedenza, attraverso un comunicato specifico sull'argomento. Vi anticipiamo tuttavia alcuni punti essenziali dell'accordo: il personale part-time non potrà essere trasferito oltre 30 km dalla abituale dimora; la durata minima sarà pari ad 1 anno, quella massima pari a 3 anni; in caso di motivate, gravi, impreviste e straordinarie esigenze di carattere familiare e personale, è prevista la concessione di un part-time straordinario per un massimo di 6 mesi, rinnovabile una volta per un massimo di 12 mesi complessivi; definizione di un ticket pasto di euro 3,50, senza più alcun vincolo, per tutti i colleghi a part-time nelle giornate in cui non effettuano l'intervallo; nelle altre giornate dove si effettui l'intervallo, il ticket rimarrà a euro 5,27.
6. **Mobilità:** impegno aziendale per il periodo 1.7.2011 – 31.12.2014, nel rispetto di quanto previsto nel CCNL vigente, a non disporre alcun trasferimento senza il preventivo consenso dei lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio superiore ai 15 anni, per distanze superiori dalla dimora abituale di 60 km per le Aree Professionali e di 80 km per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello. Inoltre l'Azienda si è impegnata a consentire, a richiesta del personale che sia già in possesso dei requisiti di cui sopra, il rientro nei predetti limiti chilometrici entro 2 anni a partire dal 1 luglio 2011.
7. **Flessibilità di Orario:** impegno ad un incontro tra le parti, al fine di verificare l'eventuale opportunità di introdurre apposite formule di elasticità e flessibilità degli orari di lavoro, con riferimento alle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro (intesa 7 marzo 2011 tra Ministero del Lavoro e Parti Sociali).
8. **Nucleo Sostituzioni:** conferma da parte aziendale del mantenimento e sviluppo presso le Strutture delle Regioni Territoriali, di un adeguato numero di addetti alle sostituzioni di personale assente.
9. **Riordino della Contrattazione Integrativa di Secondo Livello:** sarà attivato entro dicembre 2011 il confronto finalizzato a riordinare tutte le norme riguardanti il vigente Contratto Integrativo Aziendale e gli Accordi tuttora vigenti in CariParma.

Sono infine state formalizzate dichiarazioni delle Parti, volte a favorire l'incremento occupazionale, anche attraverso l'istituto dell'apprendistato professionalizzante, come peraltro già previsto nel CCNL vigente.

Nell'attuale contesto economico, ancora penalizzato da una crisi che non lascia presagire una soluzione a breve termine e alla vigilia di un difficilissima trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale a cui l'ABI ha già impresso pesanti e provocatori condizionamenti, riteniamo che aver portato a termine, dopo 13 anni dal rinnovo dell'ultimo CIA, un accordo aziendale complessivo che consolida le normative esistenti, introduce miglioramenti riguardanti la sfera sociale delle persone nell'intento di un continuo miglioramento della qualità della vita e consente a tutti i Colleghi di percepire un premio aziendale dal destino altrimenti incerto, rappresenti la realizzazione di un obiettivo estremamente importante.

Nei prossimi giorni programmeremo una serie di assemblee, nel corso delle quali vi illustreremo i contenuti dell'ipotesi di accordo sottoscritta che sottoporremo, naturalmente, alla vostra approvazione.

Parma, 9 aprile 2011

**SEGRETERIE ODC CARIPARMA
FABI – FIBA - UILCA**