

Dopo oltre un anno dalla scadenza del precedente Contratto Integrativo Aziendale (nel frattempo disdetto e disapplicato dall'Azienda, fatte salve alcune voci a sua discrezione, in via temporanea) ieri, Martedì 23 luglio 2013, è stato raggiunto l'Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

La trattativa è stata difficile, lunga e intermittente, ha visto momenti di assoluta chiusura da parte aziendale, si è collocata in un contesto economico generale negativo e di particolare criticità per il settore del Credito nel suo complesso; il Premio Aziendale per la competenza 2012 era nel frattempo in sospeso, non essendo stato finora possibile contrattarlo ...

Nonostante questa situazione, in questi mesi abbiamo continuato ad esigere un confronto, facendo pesare al tavolo della trattativa alcuni elementi importanti, quali i risultati positivi conseguiti dall'azienda nell'esercizio e il ruolo strategico e fondamentale che la Divisione Credito avrà anche nel prossimo futuro (contributo essenziale al business dell'Azienda per quote di mercato – es. outsourcing del Back Office di banche, anche di grandi dimensioni – che richiede specifici requisiti di 'Area Contrattuale').

Ciò ha consentito di trovare punti di incontro sugli istituti economici oggetto di contrattazione integrativa aziendale e, a livello normativo, di introdurre previsioni migliorative di quanto previsto dalla legge e dal CCNL in relazione ad importanti presidi di 'welfare' (maternità/paternità, part-time, valutazione ricorso a legge 53/2000 ecc.):

Polizza sanitaria

rinnovata con le medesime prestazioni attualmente in essere anche per il 2014 con inclusione dei familiari senza alcun onere aggiuntivo.

Previdenza complementare

contribuzione a carico aziendale innalzata al 2% (salvo RAL oltre 50 mila Euro)

Premio Aziendale (competenza 2012)

1.400 Euro (a stralcio); da riparametrare in base al livello di inquadramento; erogazione: mensilità di Agosto p.v. La contrattazione per determinare le modalità di definizione e corresponsione del Premio Aziendale (VAP) per i prossimi anni di valenza contrattuale (competenza 2013 e 2014) è stata differita al prossimo quadrimestre. Pertanto – nonostante un primo risultato già raggiunto – invitiamo tutte e tutti a mantenere alta l'attenzione e il supporto per queste ulteriori fasi di trattativa, indispensabili per poter condurre la partita ad una conclusione positiva anche nella prospettiva dei prossimi anni.

Permessi per visite mediche: 15 ore annue retribuite

Permessi 'nascita' figlio per padri: 1 giorno retribuito aggiuntivo rispetto ad altre già esistenti spettanze

Permessi 'parentali': 5 giorni aggiuntivi oltre alle altre già esistenti spettanze (non retribuiti) 12 mesi di aspettativa non retribuita aggiuntivi rispetto ad aspettativa/congedi già spettanti per legge dopo il congedo parentale.

Part-time: per periodi fino a 24 mesi (rinnovabili) con risposta entro 3 mesi dalla richiesta e necessità di motivare per iscritto eventuale rigetto. Definiti criteri/priorità per accoglimento domande.

Evidenziamo inoltre altri elementi qualificanti, assolutamente di non secondaria importanza:

1. come indicato nelle premesse generali, la sigla di questo CIA si colloca in un quadro, illustrato dall'Azienda, di espansione e di auspicabile incremento occupazionale.

2. a fronte di ciò, C-Global si impegna, tra le altre cose, a valorizzare ciascun/a dipendente e a favorire lo sviluppo professionale di ogni lavoratrice/lavoratore: la costituzione di apposite commissioni Azienda-Sindacato

che si occuperanno di formazione e di pari opportunità / conciliazione dei tempi di vita e lavoro fornirà importanti strumenti di intervento in tal senso

3. l'introduzione di specifiche tutele e garanzie per il momento del rientro da congedo per maternità / paternità

4. la definizione per via contrattuale dell'orario di lavoro (del personale appartenente alle aree professionali: ricordiamo che per i quadri la prestazione lavorativa è caratterizzata dall'autogestione) consentirà di fruire effettivamente della flessibilità in entrata e, in particolare, nella collocazione e durata dell'intervallo per il pranzo, ovviamente con necessità di compensazione dell'orario di lavoro giornaliero in uscita.

Per l'illustrazione dettagliata e la valutazione dell'intesa: appuntamento in Assemblea Generale Venerdì 26 luglio p.v. dalle ore 11,00 alle ore 12,30 presso la Sala Conferenze B

Le RSA Fabi e Fisac/CGIL

C-Global divisione Credito

[2013 07 23 - Testo CIA C-Global Credito](#)