



È proseguito ieri il confronto tra Organizzazioni Sindacali e Azienda su varie tematiche. Riportiamo qui di seguito un breve resoconto di quanto trattato rimandando per i necessari approfondimenti alle prossime assemblee in corso di programmazione.

CONGEDI PARENTALI A ORE

Si intende regolamentare le modalità di fruizione ad ore dei congedi parentali, che la L.228/2012 demanda alla contrattazione collettiva di settore, anche a livello aziendale, così com'era peraltro previsto nella piattaforma unitaria di rinnovo del CCNL.

L'Azienda si è dichiarata disponibile, precisando che non ritiene tuttavia possibile la cumulabilità con altri permessi (oltre ai casi stabiliti dalla legge), ed esprimendo la preoccupazione che si possano verificare problemi di copertura negli uffici di piccole dimensioni in caso di richiesta contemporanea da parte di più lavoratori/trici.

La Fisac-Cgil ha chiesto che venga definita a carico Azienda un'integrazione all'indennità erogata dall'INPS e che comunque l'equivalente della piena retribuzione venga considerato agli effetti del TFR.

BU BANCASSICURAZIONE E DIRETTA – SERVIZIO VENDITE INTEGRATO

È in corso di definizione un accordo ai sensi dell'art.106 CCNL per la regolamentazione dell'orario di lavoro su turni per il Servizio Vendite Integrato che presenta specifiche necessità di copertura legate all'assistenza alle reti distributive bancarie, ed in cui operano peraltro 6 risorse in somministrazione che verranno stabilizzate a partire dal prossimo dicembre secondo le modalità definite nell'accordo sul Fondo di Solidarietà sottoscritto la scorsa settimana.

I contenuti dell'accordo verranno definiti sulla base dell'esperienza di Servizio Amico già contrattualizzata nel CIA di Gruppo.

WELFARE

L'Azienda ha dato disponibilità a definire in tempi brevissimi un nuovo accordo che permetta di cogliere per il 2017, nonostante ci si trovi a fine anno, i vantaggi fiscali che la normativa riserva alle iniziative di welfare aziendale, ed ha messo a disposizione risorse per complessivi 750.000 euro quale anticipo del prossimo rinnovo del CIA di Gruppo.

Ricordiamo che la Legge di Stabilità 2016 e la successiva manovra correttiva di aprile 2017 hanno profondamente riformato la normativa tributaria sul welfare aziendale, ampliandone la portata ed i vantaggi sia per i lavoratori sia per le aziende, e valorizzando gli accordi raggiunti in sede aziendale. In tal senso si metterà a frutto l'esperienza ormai consolidata con il CIA Fata.

SMART WORKING

L'Azienda ha presentato alle OO.SS. un progetto per l'introduzione in via sperimentale del lavoro agile (o smart working) che coinvolgerà su base volontaria per 1 giorno a settimana per 4 mesi a partire da novembre 50 lavoratori/trici delle varie Sedi che operano nelle aree IT, C.R.O., HR e Organizzazione.

L'Azienda ha manifestato l'interesse a raggiungere con le OO.SS. un accordo collettivo che disciplini tutti gli aspetti del rapporto contrattuale e che sarà poi richiamato negli accordi individuali, comunque necessari per espressa disposizione normativa.

DIREZIONE DANNI NON AUTO

L'Azienda ha infine comunicato al Sindacato che, a seguito dell'attribuzione al dott. Cerni della responsabilità della Direzione "Danni non Auto", verrà ridisegnato l'organigramma pubblicato sulla intranet, riattribuendo coerentemente gli uffici e le persone tra Auto e non Auto.

Photo by [planetlight](#) 