



Nella giornata di giovedì 11 ottobre sono riprese a Verona le trattative sulle ARMONIZZAZIONI.

Gli argomenti in discussione sono stati:

- l'indennità di rischio
- provvidenze varie (lavoratori/figli studenti)
- premio di fedeltà

### **Indennità varie e premio di fedeltà**

Per quanto concerne le provvidenze e il premio fedeltà, l'Azienda e le OOSS, confermando la necessità di voler definire trattamenti armonizzati per il Personale appartenente alle Società del Gruppo Banco Popolare, hanno convenuto, avendo a riferimento il contesto economico di settore particolarmente attento alla dinamica dei costi e alla relativa sostenibilità economica, sulla possibilità di identificare delle soluzioni alternative nella più ampia discussione in ambito "Welfare". A tale proposito, le Parti hanno condiviso l'opportunità di prorogare l'attuale applicazione dei trattamenti normativi ed economici relativi alle provvidenze e al premio fedeltà fino al 30.11.2012.

L'unica provvidenza sulla quale le parti hanno trovato una soluzione condivisa è quella relativa ai portatori di handicap. L'accordo prevede che per il dipendente con coniuge o figlio con invalidità superiore ai 2/3, per il quale provvede al mantenimento, è prevista la corresponsione di un importo annuale lordo di € 2.598,00.

Tale provvidenza, che sostituisce quella prevista dal CCNL, viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare, previa presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

### **Indennità di rischio**

Per quanto concerne l'indennità di rischio, l'accordo prevede che al Personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati dal vigente CCNL del settore del Credito.

Ai fini della misura dell'indennità di rischio, tutte le piazze vengono considerate come "capoluoghi di provincia e centri aventi intenso movimento bancario".

Ai lavoratori che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore sostituito. A tal fine l'importo giornaliero viene quantificato in 1/22 dell'importo mensile.

L'indennità di rischio sarà corrisposta in misura intera a coloro che, anche saltuariamente, effettueranno sostituzioni di cassa per almeno 10 giorni al mese.

Tale indennità verrà altresì corrisposta in misura intera a coloro che effettueranno sostituzioni di cassa per 10 giorni consecutivi anche in mesi diversi.



Al personale con rapporto di lavoro part-time che sia adibito in via continuativa all'attività di cassa mattutina e per almeno 2 pomeriggi a settimana, viene corrisposta l'indennità prevista per il lavoratore a tempo pieno.

Per il Personale che alla data di decorrenza dell'accordo percepisce una maggiorazione rispetto all'indennità di rischio (ex SGSP ante 1995 e operatore unico di sportello CrLuPiLi), si prevede, in sostituzione della citata maggiorazione, la trasformazione del trattamento stesso in assegno ad personam non assorbibile per 13 mensilità.

L'accordo sopra illustrato ha decorrenza a partire dal 1 dicembre 2012

### **IMPORTANTISSIMO**

Con il foglio presenze di ottobre, l'Azienda provvederà a togliere le 7 ore e 30 minuti dalla Banca ore per le aree professionali e il giorno di ex festività per i quadri direttivi da destinare al fondo per l'occupazione, come previsto dal CCNL 19 gennaio 2012.

Pertanto, nel programmare la Banca ore o le ex festività residue è opportuno tener conto delle previsioni contrattuali, affinché non ci si trovi al 31 dicembre 2012 con un saldo negativo da scontare su quanto di spettanza nell'anno 2013.

LA SEGRETERIA