In data 5 agosto 2020 Banca Ifis, anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Ifis e in nome e per conto di tutte le Aziende del Gruppo che applicano il CCNL Crediti e le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno raggiunto, dopo mesi di complessa trattativa, un Accordo che rappresenta un soddisfacente ed efficace punto di equilibrio tra le attese dei colleghi più vicini alle finestre pensionistiche e quelle dei colleghi che quotidianamente operano e continueranno ad operare nell'ambito delle Società del Gruppo.

Tale Accordo rappresenta inoltre, a nostro avviso, un significativo punto di svolta nelle relazioni industriali tra OO.SS. e Azienda/Gruppo, nel merito dei temi affrontati nel confronto negoziale.

Possiamo infatti affermare che, pur nelle difficoltà proprie di una trattativa sviluppata nel corso di mesi, a far tempo da febbraio 2020, e in larghissima parte svoltasi nel pieno rispetto del "distanziamento sociale" imposto dagli effetti del Covid-19, non è venuto mai meno la piena compattezza ed unità di intenti da parte delle Organizzazioni Sindacali che ha consentito di affrontare, con una visione complessiva, i temi inerenti sia le uscite, di natura assolutamente volontaria, di personale dal Gruppo nell'intervallo temporale 2020-2024 che individuare un primo percorso in tema di part-time, smart working, formazione, tutti temi regolati dalla cornice contrattuale del CCNL Credito.

In estrema sintesi, e rimandando alla visione complessiva dell'Accordo sottoscritto per gli approfondimenti del caso, ai fini delle uscite di personale prossimo alla maturazione dei requisiti pensionistici si è provveduto a prevedere accessi, sempre su base volontaria, per:

- risoluzioni incentivate del rapporto di lavoro con riferimento alla cd. "Legge Fornero" entro il 31/12/2020;
- risoluzioni incentivate del rapporto di lavoro con riferimento alla specifica normativa regolante "Quota 100" entro il 31/12/2021;
- risoluzioni incentivati del rapporto di lavoro con riferimento alle specifiche normative regolanti "Opzione Donna";
- richieste, in alternativa all'accesso al "Fondo di Solidarietà di Settore", inerenti il riscatto di periodi universitari utili per il diritto alla pensione ai sensi della cd. "Legge Fornero" entro il 31/12/2020;
- prestazioni del "Fondo di Solidarietà di Settore" per i colleghi che matureranno il requisito pensionistico ai sensi della cd. "Legge Fornero" entro il 31.12.2024.

Tutte le adesioni alle casistiche precedentemente indicate dovranno avvenire entro l'8/9/2020. Inoltre, nel caso di adesione al "Fondo di Solidarietà di Settore", sono previste:

- garanzie di copertura nel caso di modifiche al regime pensionistico, intervenute nel corso del periodo di permanenza nel "Fondo di Solidarietà di Settore", che determinino il posticipo della data di accesso alla pensione;
- prosecuzione della contribuzione aziendale alla previdenza integrativa per tutta la durata di permanenza nel "Fondo", nella stessa misura vigente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro;
- mantenimento della copertura sanitaria per tutto il periodo di permanenza nel "fondo", con utilizzo della medesima polizza sanitaria prevista per i dipendenti in servizio;
- mantenimento delle condizioni agevolate sui mutui per l'acquisto della prima casa già in essere, sino alla naturale scadenza contrattuale;
- corresponsione – pro quota – del premio aziendale 2020, ove eventualmente previsto da specifico accordo ancora da formalizzare, per gli aderenti all'Accordo.In relazione, invece, al personale che opera e continuerà ad operare nell'ambito delle Societàdel

Gruppo si sono pattuiti:

- l'impegno aziendale per favorire la fruizione di ferie ed ex festività;
- l'impegno aziendale ad affrontare il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ed in specifico favorire l'estensione del part-time nonché la proroga dei contratti part-time in essere;
- l'impegno aziendale per nuove assunzioni nel Gruppo in relazione alle adesioni agli esodi volontari;
- l'impegno condiviso tra OO.SS. e controparte aziendale per definire i contenuti di un'intesa che disciplini il tema dello "smart working";
- l'impegno condiviso tra OO.SS. e controparte aziendale per l'utilizzo dei fondi di formazione e di riqualificazione professionale (la c.d. formazione finanziata) e confronto sui relativi progetti di formazione.

Già a partire dal mese di settembre verranno calendarizzati confronti specifici tra OO.SS. e Controparte del Gruppo Banca Ifis su diversi dei temi sopra esposti, con l'obiettivo di pervenire adAccordi specifici che regolino le materie.

Scarica l'accordo