

Alle 4:45 del mattino del 20 marzo 2014, presso la sede della Capogruppo C.R.Asti, è stato raggiunto l'accordo inerente la riorganizzazione del Gruppo e l'accesso al Fondo Esuberi.

La procedura si era aperta il 27 gennaio con l'annuncio da parte della Capogruppo di esubero di personale per complessive 150 unità (59 su C.R.Asti e 91 su Biverbanca) e si è sviluppata in vari incontri tra Biella ed Asti.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono positiva l'intesa raggiunta sui tre pilastri su cui si è articolata la trattativa: le tutele per il personale in esubero, le limitazioni alla mobilità territoriale e professionale e il potenziamento dell'organico.

Di seguito vengono dettagliati gli elementi principali dell'accordo.

TUTELE PER IL PERSONALE IN ESUBERO

a) Personale che ha maturato o matura il diritto alla pensione entro il 31.12.14

Per i colleghi che hanno già maturato il diritto alla pensione e che presentino le dimissioni entro il 30.04.14, con cessazione entro e non oltre il 01.08.14, verrà riconosciuto come incentivo una mensilità.

Per i colleghi che matureranno il diritto alla pensione entro il 31.12.14 e che presentino le dimissioni entro il 30.04.14, con cessazione alla data di maturazione del diritto, verrà riconosciuto come incentivo una mensilità.

b) Esodo volontario con accesso al Fondo Esuberi

I colleghi che matureranno il diritto alla pensione dal 01.01.15 al 01.01.20 potranno presentare entro il 30.04.14 domanda di adesione al Fondo Esuberi. Sarà cura degli Uffici Personale fornire agli interessati l'ECOCERT (a chi non ne fosse già in possesso) e la stima dell'importo dell'assegno che verrà erogato dal Fondo. Le finestre di uscita previste sono: 01.08.14 - 01.10.14 - 01.01.15. Le Aziende del Gruppo comunicheranno agli interessati l'accoglimento della domanda entro il 30.05.14 e contestualmente la finestra di uscita.

A tali colleghi sarà riconosciuto a titolo di incentivazione una mensilità per ogni anno di permanenza nel Fondo.

In caso di modifiche legislative che allunghino l'età pensionabile è prevista una specifica clausola di salvaguardia, con diritto al rientro in servizio o, a scelta delle Aziende, la collocazione in aspettativa retribuita con la corresponsione di un importo pari all'assegno erogato dal Fondo.

Sarà garantito il mantenimento delle condizioni relative ai rapporti bancari, la polizza sanitaria, i contributi inerenti la previdenza integrativa e complementare.

Sia per il caso a) che per il caso b):

i moduli verranno messi a disposizione dalle rispettive Aziende;

per alcune specifiche professionalità le Aziende si riservano la facoltà di trattenere il/la collega in servizio, al massimo fino al 31.12.15;

verrà garantita l'erogazione del Premio Aziendale 2013 e la quota spettante del 2014;

le ferie, le festività soppresse e la banca ore dovranno essere fruiti entro la finestra di uscita stabilita.

POTENZIAMENTO DELL'ORGANICO

A fronte delle uscite previste, le Organizzazioni Sindacali hanno puntato su un sostanzioso potenziamento dell'organico.

In prima battuta la Capogruppo aveva previsto 25 assunzioni; il risultato finale è stato di 70 nuove assunzioni (50 nel 2014, 20 nel 2015) che potrebbero diventare 80 nel caso si raggiungessero 160 colleghi in esubero e la stabilizzazione dei tempi determinati preesistenti. La forma di contratto utilizzato sarà l'apprendistato professionalizzante.

Le selezioni di personale, nei rispettivi territori, saranno attivate in brevissimo tempo.

LIMITAZIONI ALLA MOBILITÀ PROFESSIONALE E TERRITORIALE

a) Mobilità professionale

La riorganizzazione potrà comportare mutamenti di mansioni e ruoli adeguatamente sostenuti da percorsi di formazione specifici.

b) Mobilità territoriale

□ In conseguenza della riorganizzazione potrà essere attivata la mobilità territoriale, anche infragruppo che, grazie all'impegno delle Organizzazioni Sindacali, è stata limitata al 2% del personale del Gruppo (compresi i Colleghi attualmente coinvolti) e dando precedenza alla volontarietà.

□ A fronte di tale mobilità si è ottenuto un incentivo straordinario (aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale e dai Contratti Integrativi) di:

- 4€ / giorno per distanze superiori ai 50 km (casa-lavoro, percorso più veloce);
- 6€ / giorno per distanze superiori ai 100 km (casa-lavoro, percorso più veloce);

IN CONCLUSIONE

La creazione di un gruppo bancario comporta inevitabilmente la necessità di una riorganizzazione. Con questo accordo riteniamo di aver dato la possibilità di una fuoriuscita di personale adeguatamente tutelata, e auspichiamo per molti assai gradita, consentendo contestualmente nuova occupazione nei territori delle nostre aziende.

Asti-Biella, 20.03.2014

Rappresentanze Sindacali Aziendali C.R. ASTI - BIVERBANCA

[Scarica comunicato](#)