

E' stato firmato con il Banco Popolare un accordo che regola la mobilità nelle aziende del gruppo (ad eccezione del Credito Bergamasco), accordo che, ferme restando le previsioni del CCNL, supera i vecchi trattamenti delle ex Banche e/o introduce criteri migliorativi rispetto al CCNL per molte società prodotte. L'accordo è risultato particolarmente complesso in quanto doveva far sintesi di trattamenti e filosofie molto diverse, legate alle varie aziende di provenienza degli ex gruppi Bpvn e Bpi. Infatti la normativa ex Bpv sGSP e SGSBP riconosceva già una indennità di pendolarismo quotidiano, senza tuttavia limiti per il trasferimento oltre una certa soglia e senza diritti di riavvicinamento alla residenza. L'impianto era coerente con la struttura di una banca interregionale (Veneto ed Emilia) , non più paragonabile all'attuale dimensione nazionale. La normativa ex Bpi, al contrario, prevedeva le suddette garanzie ma riconosceva una indennità solo a partire dai 50km dalla residenza per tratta, per le aree professionali e di 70 km per i quadri direttivi di 1. e 2 livello. L'impianto era funzionale alle necessità di tutelare i colleghi potenzialmente coinvolti nelle fasi di espansione della ex Banca Popolare di Lodi. Nell'ex gruppo Bpi la BpCremona aveva una normativa separata frutto di logiche connesse allo sviluppo di carriera. La normativa ex BpN infine, puntava tutto su importi una tantum, erogati all'atto del trasferimento a grandi distanze, in relazione alla dimensione territoriale nazionale da tempo assunta e senza ulteriori previsioni. Infine nell'ex gruppo Banca Italease la presenza non radicata e non diffusa sul territorio non rendeva necessaria una normativa in tal senso, ora opportuna, al contrario, considerato il percorso di ricollocazione degli addetti all'interno del gruppo Banco Popolare. La fusione, di recente divenuta operativa delle Banche del Territorio, imponeva la definizione di una normativa unica, armonizzata ed equilibrata. L'accordo, quindi, vuole essere un compendio delle varie misure a sostegno dei colleghi, puntando sull' equilibrio fra indennità, consenso al trasferimento e diritto di riavvicinamento alla residenza. Tutto ciò in un contesto di grande criticità del sistema bancario, all'interno del quale il nostro gruppo si deve confrontare- come altri - con la necessità di riduzione di costi e di ricollocare il personale liberato dalle strutture centrali e dalle chiusure di filiali, sia di quelle già programmate, sia di quelle che potrebbero scaturire in futuro. L'accordo, pertanto, è uno strumento utile ed essenziale per gestire le ricadute del piano industriale e tutelare i colleghi nei prossimi mesi , quando gli effetti dei progetti diventeranno evidenti a tutti. L'urgenza di raggiungere una intesa in tal senso, anche in questo periodo estivo, era collegata anche alla disdetta operata dall'azienda degli accordi integrativi, prorogati solo fino al 30 giugno u.s.. Dopo tale data i lavoratori, senza accordo, sarebbero rimasti senza tutele e senza erogazione delle indennità specifiche. L'accordo risulta particolarmente significativo in questo contesto dove la tendenza del sistema è di ridurre gli spazi di tutela e di sostegno economico. Questa è la chiave di lettura con cui i colleghi dovranno valutare quest'accordo, al di là della facile demagogia di chi prospetta impossibili scenari di continuità con un passato che non c'è più. L'accordo- non applicabile se l'unità produttiva di assegnazione/trasferimento è quella più vicina alla dimora abituale - decorrerà dal 1.10.2012 (nel frattempo permangono gli accordi in vigore e disdettati) e prevede tutele e indennità per situazioni di disagio. In particolare:

1. è previsto il consenso del lavoratore (aree professionali e qd1-qd2 - non destinati al ruolo di preposto) per il trasferimento dalla propria dimora abituale, in base alle seguenti fasce chilometriche e di anzianità: • fino a 100 km per il personale con anzianità fino a 5 anni
 - fino a 60 km per il personale con anzianità da 5 a 10 anni
 - fino a 50 km per il personale con anzianità superiore a 10 anni
 - fino a 30 km per le aree professionali con almeno 22 anni di anzianità e 45 di età Il trasferimento dei quadri direttivi oltre 100 km dalla residenza dovrà essere connesso a percorsi di sviluppo professionale, inteso come copertura di ruolo o posizione cui sia connesso un miglioramento di carriera e/o economico.
2. E' prevista una indennità di disagio quotidiano di 0,40 Euro al km (Indennità di pendolarismo quotidiano IPQ, non computabile ai fini TFR, previdenza e assistenza) oltre la soglia di 40 km, intesa come franchigia a tratta, con un tetto massimo di 70 km a tratta. Es.: $70-40= 30 \times 2= 60 \times 0,40= 24$ giornaliere per effettiva presenza $\times 22$ gg/mese = 528 euro

mensili In caso di cambio di residenza si farà riferimento alla nuova distanza. Per il computo del kilometraggio si utilizzerà la procedura GETRAS o altra che l'azienda comunicherà e metterà a disposizione; per mobilità verso le isole (escluse quelle della laguna veneta) verrà rimborsato il prezzo del traghetto.

3. Il rimborso di 0,40 cent /km verrà applicato anche alle trasferte , formazione compresa.

4. E' previsto il rientro sotto la fascia dei 40 km dalla dimora abituale entro 36 mesi dalla relativa domanda, presentabile dopo 12 mesi dall'effettivo trasferimento (i 36 mesi sono ridotti a 24 per rientro da trasferimento verso le isole - laguna veneta esclusa - considerando la Sicilia terraferma); in caso di mancato accoglimento l'IPQ è maggiorata del 20% per 12 mesi, dopo i quali l'azienda è obbligata al riavvicinamento sotto soglia

5. Norma transitoria: anche chi attualmente lavora a distanze superiori a quelle del punto 1 senza percepire alcuna indennità può chiedere , da subito, di rientrare sotto soglia dei 40 km ; in caso di mancato accoglimento, decorsi 18 mesi, scatta una IPQ pari al 50%, dopo ulteriori 18 mesi l'indennità del 100%; anche qui in caso di mancato accoglimento, scatta una maggiorazione della IPQ del 20% per massimo 12 mesi, decorsi i quali il rientro sotto soglia è assicurato.

6. Al personale già ora assegnato a oltre i 40 km che percepisce una indennità, conserverà la medesima erogazione e gli eventuali diritti di rientro esistenti fino al 1.trasferimento, dopo il quale si applicherà il nuovo accordo; i colleghi ex BpVerona, privi finora di tali diritti, potranno presentare domanda di rientro sotto fascia dopo 24 mesi e l'azienda l'accoglierà entro i successivi 36 mesi.

7. Al personale già ora assegnato entro i 40 km dalla dimora abituale, verrà erogato un assegno, base di calcolo per l'assistenza sanitaria, pari al 50% dell'attuale indennità: a. assorbibile fino a concorrenza dalla indennità del nuovo accordo, per trasferimento oltre i 40 km; b. in caso di trasferimento, sotto soglia dei 40 km, l'attuale indennità non verrà più riconosciuta al di sotto dei 15 km (ex Bpverona) o 20 km (ex BpCremona); se nei prossimi 36 mesi gli ulteriori trasferimenti riportassero la distanza fra i 15/20 km e i 40 km l'indennità verrà ripristinata.

8. L'azienda valuterà le domande di riavvicinamento dei qd3-qd4 compatibilmente con le comprovate esigenze produttive; analoga considerazione abbiamo chiesto di avere verso i neo-assunti che, in sede di 1 a assegnazione dopo l'assunzione, vogliano ritornare verso la zona di origine lontana.

9. L'accordo scadrà il 31.12.2014, rinnovabile di triennio in triennio, salvo disdetta, con salvaguardia dei diritti in corso di maturazione alla data di scadenza, ancorchè non prorogata.

VERRANNO ORGANIZZATE ASSEMBLEE DEI LAVORATORI PER L'ILLUSTRAZIONE DELL'INTESA
COORD DIRCREDITO FABI FIBA FISAC SINFUB UGL UILCA GRUPPO BANCO POPOLARE

[Scarica il comunicato](#)