



By: [Camp Pinewood](#) - [CC BY 2.0](#)

All'inizio di questa lunga e complessa trattativa, stante gli scenari che ci si prospettano - la trasformazione societaria obbligatoria e le ormai certe operazioni di fusione/incorporazioni -, avevamo due obiettivi: arrivare a questi inevitabili appuntamenti avendo tutti i nostri accordi in piena valenza e raccogliere in una sorta di contenitore unico (contratto aziendale) tutte le norme e le garanzie, frutto della storia delle Relazioni sindacali del Banco, compreso un premio aziendale/vap per il 2015 in pagamento nel prossimo anno già definito ora nei meccanismi e negli importi.

Sulle difficili fasi iniziali delle tappe del confronto, vi abbiamo già intrattenuto: sul lungo elenco degli accordi in scadenza (mobilità, residue armonizzazioni, inquadramenti, part-time, distacchi, specificità SGS), sulla volontà di determinare il VAP da percepire l'anno prossimo (mentre il Sistema sta negoziando ancora quello di quest'anno), cercando di consolidarne una quota, sulle richieste che l'Azienda, a sua volta, metteva in campo (Quadri direttivi e costo medio del personale) a bilanciare le nostre proposte; la Procedura sindacale aperta il 23 giugno dalla Banca, ai sensi del CCNL, dichiarava, infatti, l'esigenza di poter gestire le professionalità con maggiore flessibilità, utilizzando il personale anche in ruoli non tipici, in particolare per i quadri direttivi.

Nel mese di luglio le trattative si sono intensificate e, nella tarda serata di giovedì 23, abbiamo finalmente trovato un equilibrio complessivo e che, a nostro avviso, fornisce ai lavoratori un quadro certo di norme e tutele di fronte alle incognite degli scenari futuri.

Stante la numerosità e la complessità degli accordi raggiunti, con questa comunicazione ci limiteremo a darne, di ognuno, i tratti salienti, per poi entrare nel dettaglio attraverso future schede tematiche.

Protocollo generale di intesa: costituisce la cornice alle intese raggiunte, connesse alla procedura sindacale più sopra citata e quindi delinea, motivandoli, gli interventi anche straordinari e mirati connessi alla necessità di governare i costi e aumentare la flessibilità del personale; fra questi interventi anche l'impegno ad attivare, fin dal mese di settembre prossimo, tutte le leve, prioritariamente rivolte ai quadri direttivi, necessarie a facilitare gli obiettivi da realizzare, come il ricorso alle Prestazioni ordinarie (Social hours, giornate di sospensione lavorativa) e straordinarie del Fondo di Solidarietà/esuberi (quest'ultimo in favore dei lavoratori e delle lavoratrici in possesso dei requisiti previdenziali previsti dalla legge). Le Parti si danno già atto che il ricorso alla prestazione straordinaria rivestirà carattere esclusivamente volontario, stabilendo di definire, in una successiva sede di verifica, le modalità tecniche e le tempistiche di attuazione anche prevedendo una sostenibile prospettiva di ricambio generazionale.

In questa cornice ci si prende pure l'impegno di addivenire alla stesura di un Corpo normativo unitario delle discipline armonizzate e regolative degli istituti contrattuali applicabili a tutto il Personale, sintesi delle diverse esperienze scaturite dalla complessa ed articolata origine del Gruppo Banco Popolare e, prima ancora, delle singole ex aziende.

Vap 2015, da erogare nel giugno dell'anno prossimo: a fronte di un importo complessivo, fra cash e welfare percepito nella busta paga del giugno di quest'anno pari a 1.550 euro, (di cui 1.250 cash e 300 welfare sul 3A3L), sono state ora definite per il futuro delle modalità diverse. Con riferimento sempre al 3A3L:

- 300 euro medi annui sono stati consolidati (cioè a dire portati in busta paga per sempre e quindi slegati dal vap): a decorrere dal 1 gennaio 2016, verrà erogato ad personam, al Personale in servizio alla data del presente accordo, un "Assegno ex intesa

23.7.2015" del valore sopra citato mensilizzato;

- 550 euro medi in Conto Welfare, da destinare - come già ora - alle finalità di Previdenza complementare, Assistenza sanitaria, Assistenza Sanitaria Aggiuntiva, e per un ulteriore paniere di utilità con valenza sociale (es. nell'ambito delle spese di istruzione dei figli)
- 700 euro medi, legati a fattori di variabilità, su indicatori di redditività e produttività, che comunque, attraverso una fase di verifica, impegnano l'Azienda ad un confronto con le OO.SS per trovare soluzioni condivise, qualora poste straordinarie del bilancio consolidato dovessero condizionare negativamente tale importo.

Tutti i singoli importi suddetti sono riferiti alla 3a area 3 liv., quindi saranno parametrati in scala per ciascun inquadramento.

Armonizzazioni: consolidamento del valore medio (718 euro) dell'indennità di servizio ex CR LuPiLi per 13 mensilità; In tema di "borse di studio", fermi restando i valori economici che rimangono inalterati rispetto a quanto sino ad oggi corrisposto come previsto dagli specifici accordi in materia, verranno valutati in futuro possibili interventi di semplificazione amministrativa, a partire dal prossimo mese di settembre; in tema di "eccedenze di cassa", si conferma il mantenimento delle attuali destinazioni e l'impegno alla devoluzione in pari quote alle eventuali forme uniche di Previdenza e Assistenza di Gruppo.

Distacchi e diritti di rientro: i distacchi collettivi e i c.d. "diritti di rientro" - già oggetto di proroga sino al 31.12.2015 - vengono prorogati sino al 31.12.2016, fermo restando l'accoglimento delle domande di rientro presentate nei termini di scadenza previsti dai precedenti accordi in materia. Restano ferme tutte le prerogative di cui agli Accordi quadro del 2007 e 2012.

Part time: proroga al 31/12/2016 dell'impianto normativo degli accordi vigenti, con l'inserimento di diritto nell'art.3 per situazioni personali del dipendente affetto da malattia oncologica o assistenza particolare e continuativa del coniuge o di figli conviventi o di convivente more uxorio o di genitori ove gli assistiti siano affetti da malattia oncologica. Riteniamo di grande impatto sociale avere ottenuto una Dichiarazione Aziendale, in base alla quale, nell'ambito di quanto previsto in tema di comparto in caso di malattia oncologica dal CCNL 19.1.2012, rinnovato con accordo del 31.3.2015, l'Azienda si impegna, nell'ottica di grande attenzione alle persone affette da questa patologia o da altre malattie di analogo e certificato effetto invalidante, a valutare misure a tutela delle condizioni dei dipendenti rientranti nelle casistiche indicate.

Esiste poi una parte sperimentale, temporale e volontaria dedicata ai Quadri direttivi, per gli anni 2015 e 2016, denominata "formula Part Time Quadri Direttivi" che si applicherà ad una platea target composta in maniera esclusiva dai Quadri Direttivi di Rete e di Sede che non ricoprono ruoli di responsabilità gerarchico/funzionale, senza che venga intaccata la quota dell'8,50% di part time generali destinata alla rete : l'intesa prevede una concessione automatica del tempo parziale con scadenza il 31.12.2016, indipendentemente dalle motivazioni di cui agli art. 3 e 4 dell'Accordo sul part time, con una distribuzione settimanale dell'orario verticale 4 giorni su 5 (cosiddetta "settimana corta") o una orizzontale solo la mattina (riservata ai soli Quadri Direttivi "over 55 anni"); formule orarie diverse, richieste dal quadro direttivo, ricondurranno il part time concesso nel calcolo della % massima dell'8,5% per la rete.

Il tetto di concessione della "formula Part Time Quadri Direttivi" per un massimo di 200 posti sulla Rete e senza limiti sulla Sede.

Abbiamo previste fasi di verifica tecnica a settembre per aggiornare l'Accordo secondo la nuova e più ampia normativa derivante dai decreti 80 e 81 in attuazione del Jobs Act

Inquadramenti: proroga e estensione ad ex Creberg degli accordi Banco popolare del 16.7.2009, 3.7.2012 e 23.1.2014, di 42 mesi, con decorrenza 1/10. Quindi conferma degli inquadramenti delle figure professionali in essere e creazione di due nuove figure professionali: all' Addetto Andamentale, formalmente incaricato, dopo 12 mesi di adibizione in via continuativa viene riconosciuto l'inquadramento nel 3° livello retributivo della 3^ area professionale; allo Specialista Commerciale Bancassicurazione formalmente incaricato, dopo 12 mesi di adibizione in via continuativa viene riconosciuto l'inquadramento nel 4° livello retributivo della 3^ area professionale.

Viene poi inserito un capitolo, a titolo temporaneo e sperimentale di 36 mesi e sempre con decorrenza 1/10, riservato ai Quadri direttivi, che prevede fattori aggiuntivi temporanei di flessibilità organizzativa, intesi a riaffermare il valore dell'occupabilità e, al contempo, favorire in maniera progressiva e sostenibile la riallocazione in ruolo dei Quadri Direttivi, compresi quelli che già attualmente svolgono mansioni diverse, anche grazie alle leve e strumenti previsti dal Protocollo (Fondo). Le misure di flessibilità futura si concretizzeranno come segue: 

1. per il collega della 3^ area professionale, inserito in ruoli che prevedono l'attribuzione del grado di Quadro Direttivo, viene stabilito il riconoscimento del trattamento economico corrispondente al grado di "arrivo", fermo restando il trattamento normativo di partenza (tranne l'orario di lavoro) per un periodo di 12 mesi, trascorso il quale consegue - ferma la maturazione del diritto al grado di arrivo secondo le tempistiche previste dal CCNL (cioè il diritto si acquisisce già dopo 5 mesi e 1 giorno) - l'effettivo inquadramento a Quadro Direttivo nel livello retributivo previsto;
2. solo al Personale che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, sia già in possesso del grado di Quadro Direttivo di 1° livello retributivo, si rendono attuabili misure temporanee di adibizione lavorativa alla 3^ area professionale 4° livello retributivo, fermo rimanendo in tal caso il trattamento economico superiore ed escludendo ogni ulteriore flessibilità nei diversi livelli retributivi della 3^ area.

In tutti i casi sopra citati di flessibilità ai Quadri direttivi sarà riconosciuto il trattamento di mobilità territoriale previsto per le Aree Professionali.

Ovviamente, nel contempo l'Azienda si impegna a ridurre al minimo le promozioni discrezionali e le assunzioni di Quadri all'esterno.

Mobilità: viene sempre considerata la distanza dalla dimora abituale consenso:

Aree Professionali

- fino a 80 km per il Personale con anzianità minore di 5 anni;
- fino a 60 km per il Personale con anzianità da 5 anni a 10 anni;
- fino a 50 km per il Personale con anzianità superiore a 10 anni;
- fino a 30 km per il Personale, che abbia compiuto 45 anni di età e maturato almeno 22 anni di servizio.

Quadri Direttivi di 1° e 2° livello:

- fino a 90 km per il Personale con anzianità minore di 5 anni;
- fino a 70 km per il Personale con anzianità da 5 anni a 10 anni;
- fino a 60 km per il Personale con anzianità superiore a 10 anni;
- fino a 50 km per il Personale, che abbia compiuto 45 anni di età e maturato almeno 22 anni di servizio.
- Quadri Direttivi di 3° e 4° livello: - fino a 125 km.

- soglia di disagio e IPQ (Indennità di pendolarismo quotidiano) : fissato a 30 km, (contro gli attuali 40 km) sempre a tratta,

sempre a 0,40 euro a km e con tetto a 70 km.

- richiesta di riavvicinamento fino a Q2: la domanda di rientro entro soglia può essere presentata dopo 18 mesi dal trasferimento, l'Azienda ha 24 mesi tempo per trasferire il Personale che si trovi oltre le soglie di consenso tempo per tempo acquisite, decorsi i quali, se non è in grado di accogliere la domanda, l'IPQ viene maggiorata del 20% per un periodo max di 12 mesi, decorsi i quali l'Azienda assicurerà il rientro entro soglia.

Al Personale ex Creberg, che si trovi in unità produttiva oltre i 40 km, viene mantenuta l' IPQ attualmente percepita, fermi restanti i diritti di rientro del presente accordo); se assegnato ad unità produttiva entro i 40 km sarà erogata una cd indennità ex pendolarismo pari al 50% del trattamento mensilizzato, sempre fermi restanti i diritti di rientro del presente accordo; se trasferiti entro i 30 km l'indennità sarà mantenuta fino al rientro entro la soglia dei 20 km, se trasferiti oltre i 30 Km l'indennità verrà assorbita fino a concorrenza dell'IPQ.

Al Personale già destinatario dell'Accordo del 20/7/2012 saranno mantenute i diritti di rientro e la salvaguardia del trattamento economico (compreso la cd indennità ex pendolarismo - 15 km ex BPV e 20 km ex BP Cremona).

Questo accordo avrà decorrenza 1/10/2015 e scadenza 1.10.2018, fermi i diritti di rientro per le domande già presentate alla data del presente accordo.

Per le specificità di SGS provvederanno a fare un comunicato unitario i relativi Coordinamenti *****

Come precisato sopra, maggiori dettagli degli Accordi verranno rassegnati in successive schede monotematiche, ma ci sembrava importante, nel frattempo darvi contezza di tutto l'importante percorso negoziale, che ci ha portato a mettere al riparo le nostre storiche ed ottime intese e portare "fieno in cascina" pro futuro.

Quanto alle flessibilità richieste dall'Azienda per i Quadri direttivi e i relativi ruoli, abbiamo da un lato gestito il rientro in ruolo dei molti colleghi che, di fatto, si collocano da tempo in una fascia grigia svolgendo mansioni di 3a area, dall'altro circoscritto e limitato le possibili flessibilità future, agendo solo sul QD1 e nella direzione di mansioni da 4 livello della 3a area, comunque nell'ottica di una piena occupabilità e rioccupabilità in ruolo.

Inoltre, pur con una maggiore gradualità rispetto al passato, abbiamo conservato la possibilità di acquisire la posizione di Quadro direttivo, visto che l'Accordo sugli inquadramenti, scaduto il 30.6 us, è stato pienamente rinnovato.

Questo Accordo pone le premesse perché la figura del Quadro direttivo possa continuare ad avere una presenza e un significato anche in futuro, laddove la tendenza nel sistema è quella di cancellare ogni differenza negli inquadramenti, lasciando alle Aziende piena mano libera quanto al riconoscimento della professionalità.

COORDINAMENTI DI GRUPPO

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SNFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

[2015.07.24 Ci Siamo Messi in Sicurezza](#)